

PANORAMAS DE LA

DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2020



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction

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

PANORAMAS
DE LA
DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2020

LA FRANCE
D'AUJOURD'HUI
ET DE DEMAIN

Les retraités et les retraites – édition 2020

Sous la direction de **Franck Arnaud**

Coordination

Christel Collin

Rédaction

Franck Arnaud, Fanny Chartier, Pierre Cheloudko, Christel Collin, Alexandra Ferret, Simon Fredon, Gil Gaudiller (Direction de la Sécurité sociale), Jérôme Hananel, Gabin Langevin, Agnès Lièvre, Yoann Musiedlak et Francisco Pichott.

Directeur de la publication

Fabrice Lengart

Responsable d'édition

Souphaphone Douangdara

Suivi éditorial

Sabine Boulanger

Secrétaire de rédaction

Mathilde Deprez

Maquettiste

NDBD

Création graphique

Philippe Brulin

Remerciements

La DREES remercie l'ensemble de ses correspondants dans les régimes de retraite, le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées de la Caisse des dépôts et consignations (Saspa), les organismes qui gèrent la retraite supplémentaire, la Fédération française de l'assurance (FFA) et l'Association française de gestion financière (AFG).

Avant-propos

Les retraités et les retraites – édition 2020 présentent un panorama détaillé de la retraite en France tous régimes de retraite confondus. Cet ouvrage décrit la population des retraités, le montant de leur pension, les conditions de liquidation et fournit des éclairages thématiques sur les transitions de l'emploi vers la retraite, par exemple. Il présente également des informations précises sur certains dispositifs spécifiques, comme le minimum vieillesse et l'épargne retraite supplémentaire (masses financières, bénéficiaires, etc.).

Cet ouvrage rassemble les résultats pour l'année 2018 (dernière année connue pour l'ensemble des régimes de retraite) et les années précédentes des données produites par le système statistique public, notamment 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 2013, le Baromètre de la DREES, l'enquête sur les motivations de départ à la retraite, l'enquête Acemo-Pipa de la Dares, les comptes de la protection sociale, l'enquête Emploi et l'enquête Revenu fiscaux et sociaux de l'Insee, ainsi que l'annuaire du 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).

Sommaire

Les retraités et les retraites – édition 2020

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	27
---	----

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	50
-----------------------------------	----

Fiche 06 • Les écarts de pension de droit direct entre les 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 des pensions de vieillesse-survie et du minimum vieillesse en 2018	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	115
--	-----

La liquidation des droits à la retraite	123
--	------------

Fiche 14 • Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance	124
---	-----

Fiche 15 • L'âge moyen de départ à la retraite et son évolution	132
---	-----

Fiche 16 • La diversité des âges de départ à la retraite	138
--	-----

Fiche 17 • Les conditions de liquidation de la retraite	145
---	-----

Fiche 18 • La décote et la surcote	151
------------------------------------	-----

Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite	159
--	------------

Fiche 19 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite	160
--	-----

Fiche 20 • Les motivations de départ à la retraite	165
--	-----

Les transitions entre l'emploi et la retraite	171
Fiche 21 • La situation des assurés en fin de carrière	172
Fiche 22 • Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite	182
Fiche 23 • Le cumul emploi-retraite	186
Fiche 24 • Les pensions d'invalidité.....	194
Fiche 25 • Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité.....	198
Les allocataires du minimum vieillesse	205
Fiche 26 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité	206
Fiche 27 • Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés.....	211
Fiche 28 • Le profil des allocataires du minimum vieillesse.....	215
La retraite supplémentaire	223
Fiche 29 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire	224
Fiche 30 • Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire.....	232
Fiche 31 • Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire	238
Fiche 32 • Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire	244
Fiche 33 • Le Perco	250
Fiche 34 • La retraite supplémentaire d'entreprise	255

Annexes	265
----------------	------------

Annexe 1 • Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions	266
Annexe 2 • Les modes d'acquisition des droits à la retraite	270
Annexe 3 • Chronologie 2018 des mesures sur les retraites.....	273
Annexe 4 • Glossaire	275
Annexe 5 • Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques	285



Vue d'ensemble ◀
Fiches thématiques
Annexes

Fin 2018, 16,4 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 218 000 personnes de plus qu'en 2017. Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie s'élèvent à 321 milliards d'euros, soit 13,7 % du produit intérieur brut (PIB). La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus des retraités résidant en France s'établit à 1 504 euros bruts mensuels. Elle baisse de 1,1 % en euros constants, du fait notamment d'une faible revalorisation des pensions, inférieure à l'inflation. La pension nette moyenne diminue, quant à elle, de 2,6 % en euros constants en raison notamment de la hausse de la CSG. Le niveau de vie médian des retraités demeure légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite fin 2018 s'élève à 62 ans et 1 mois.

Au 31 décembre 2018, les régimes français versent des pensions de droit direct ou dérivé à 17,4 millions de personnes¹, dont 1,6 million résident à l'étranger. 16,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit direct (dite aussi de « droit propre ») d'au moins un régime français de retraite de base ou complémentaire (*tableau 1*). La majorité de ces retraités vivent en France métropolitaine ou dans les DROM², et 1,1 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 2018, 4,4 millions de personnes en bénéficient, dont 1,1 million ne percevant pas, par ailleurs, de pensions de droit direct.

Premier poste de dépenses sociales (publiques et privées), les pensions de retraite représentent 321 milliards d'euros en 2018, soit 13,7 % du produit intérieur brut (PIB). Elles correspondent pour l'essentiel aux régimes légalement obligatoires. La retraite supplémentaire, qui regroupe tous les produits gérés par des sociétés d'assurances, des mutuelles ou des institutions de prévoyance, représente moins de 3 % du total des prestations de retraite (*infra*).

Un tiers des retraités de droit direct sont polypensionnés

De nombreux retraités perçoivent des pensions de retraite issues de plusieurs régimes. Les anciens salariés du secteur privé reçoivent ainsi, en général, une pension d'au moins un régime complémentaire en plus de leur pension de base (par exemple, l'Agirc-Arrco pour les retraités ayant pour régime de base le régime général). Les personnes passées du secteur privé au secteur public ou d'un statut de salarié à un statut d'indépendant au cours de leur carrière cumulent des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaire. 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 2018, un tiers des retraités de droit direct sont dits polypensionnés, car ils bénéficient de pensions de retraite versées par au moins deux régimes de base.

Le régime général des salariés du privé (CNAV) est le plus important des régimes de base : il réunit 14,4 millions de bénéficiaires d'un droit direct ou dérivé au 31 décembre 2018 (*tableau 1*).

1. Les estimations du nombre de retraités consolidées sur des groupes de régimes (dont les effectifs « tous régimes ») proviennent du modèle ANCETRE de la DREES (voir annexe 1).

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



Viennent ensuite le régime des salariés agricoles (MSA salariés) avec 2,5 millions de retraités et le régime des indépendants artisans ou commerçants (SSI) avec 2,0 millions de retraités. Les régimes de la fonction publique (y compris militaires) versent des pensions de retraite à 3,5 millions de personnes.

Les bénéficiaires d'un droit dérivé, qu'il soit ou non cumulé avec une pension de droit direct, sont de deux à sept fois moins nombreux que les bénéficiaires d'un droit direct, selon les régimes. Enfin, 568 100 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 : 833 euros par mois pour une personne seule fin 2018 et 1 294 euros par mois pour un couple (voir fiche 26).

Le nombre de retraités continue d'augmenter

En 2018, le nombre de retraités de droit direct augmente de 218 000 personnes (voir fiche 1), un rythme proche de ceux observés entre 2012 et 2017. En revanche, cette augmentation est plus faible

Tableau 1 Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2018

En milliers

	Ensemble des retraités, de droit direct ou dérivé	Retraités de droit direct		Retraités de droit dérivé (réversion)	
		Tous retraités percevant un droit direct	dont nouveaux retraités en 2018	Tous retraités percevant un droit dérivé	dont retraités percevant un droit dérivé servi seul ⁵
Ensemble (tous régimes confondus)¹	17 443	16 377	745	4 422	1 065
dont retraités résident en France	15 852	15 301	713	3 764	552
Régime général	14 398	13 618	637	2 796	780
Arrco	12 853	11 632	610	2 994	1 221
Agirc	3 139	2 587	138	657	553
MSA salariés	2 474	1 902	50	722	572
MSA non-salariés	1 355	1 255	35	398	100
SSI base ²	2 004	1 601	52	508	403
Fonction publique civile de l'État ³	1 791	1 569	54	303	222
CNRACL ¹	1 274	1 143	63	171	131
Régimes spéciaux ³	1 083	757	21	344	327
Professions libérales ⁴	375	329	24	50	46

1. Voir annexe 5, note sur le champ de la retraite.

2. Voir annexe 5, note sur la création de la SSI.

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.

5. 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 : 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 ne tiennent pas compte des personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique, voir annexe 5.

Champ > Retraités bénéficiaires d'une pension de droit direct ou dérivé d'au moins un régime français, résident en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2018.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

qu'entre 2006 et 2010, lorsque le nombre de retraités s'accroissait de 360 000 retraités en moyenne chaque année. En 2018, 745 000 personnes liquident pour la première fois un droit direct de retraite (tableau 1). Ces nouveaux retraités sont un peu plus nombreux qu'en 2017 (708 000).

Les évolutions des effectifs de retraités depuis 2010 tiennent principalement aux effets de la réforme des retraites de 2010 (voir fiche 2), avec l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits, depuis juillet 2011, et de l'âge légal d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein) depuis juillet 2016.

L'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue, mis en place depuis le 1^{er} novembre 2012, et surtout la réforme des retraites de 2014, qui élargit le champ des trimestres « réputés cotisés » pour ce dispositif à partir du 1^{er} avril 2014 (voir fiche 14), contribuent, pour leur part, à une hausse du nombre de nouveaux retraités à partir de 2013. En 2018, les départs anticipés pour carrière longue représentent plus de 20 % des départs au régime général ; cette proportion est sensiblement supérieure à celle constatée avant l'assouplissement du dispositif en 2012.

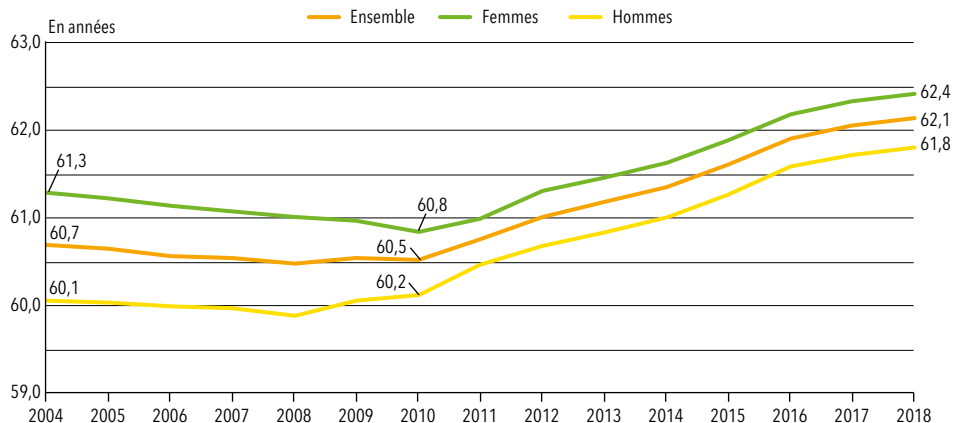
Les femmes représentent une part croissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses au fil des générations à avoir participé au marché du travail. En 2004, les femmes représentaient 50,8 % des retraités de droit direct ; en 2018, cette part s'élève à 52,3 %.

L'âge de départ à la retraite augmente depuis 2010

En 2018, l'âge conjoncturel de départ à la retraite³ s'élève à 62 ans et 1 mois pour les retraités de droit direct résidant en France (graphique 1). Il augmente depuis 2010 (+1 an et 7 mois) à la suite, principalement, du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010, ainsi que du relèvement de l'âge d'annulation de la décote, depuis 2016.

D'autres évolutions expliquent la hausse de l'âge de départ à la retraite entre 2010 et 2018. Ainsi, plus d'un quart de la hausse (5 mois) s'explique par la diminution des départs à la retraite avant 60 ans, qui concernent pour l'essentiel les régimes spéciaux et 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

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, EACR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

3. 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.



prolongement des carrières dans le cadre de la surcote plutôt que dans celui du cumul emploi-retraite.

Les femmes liquident leurs droits à la retraite en moyenne 7 mois après les hommes en 2018 : elles prennent leur retraite en moyenne à 62 ans et 5 mois, contre 61 ans et 10 mois pour les hommes. 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 moitié des années 1930, et de 10 mois parmi celles nées au cours des années 1940.

Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel avait diminué de 2 mois, en raison notamment de la mise en place des départs anticipés à la retraite pour carrière longue, et sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines.

Le pouvoir d'achat des pensions nettes diminue en 2018

Le montant moyen de la pension brute de droit direct (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus), tous régimes, s'établit, pour les retraités résidant en France, à 1 504 euros mensuels en décembre 2018 (voir fiche 5, tableau 1). En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette s'élève à 1 382 euros. Sur le champ plus large de l'ensemble des retraités des régimes français, comprenant également ceux résidant à l'étranger, les montants sont moindres : 1 432 euros pour la pension brute, soit 1 318 euros par mois nets des prélèvements sociaux. Les retraités résidant à l'étranger perçoivent, en effet, des pensions plus faibles en moyenne, car beaucoup d'entre eux n'ont effectué qu'une partie, parfois courte, de leur carrière en France.

Le montant moyen de la pension brute de droit direct des retraités résidant en France diminue de 1,1 % par rapport à décembre 2017 en euros constants. C'est la première baisse depuis 2012. L'évolution de la pension moyenne des retraités d'une année sur l'autre résulte de deux composantes : le renouvellement de la population de retraités et l'évolution des pensions des personnes déjà retraitées.

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.

Les pensions des personnes déjà retraitées fin 2017 augmentent peu, quant à elles, en 2018. En effet, les pensions n'ont pas été revalorisées en 2018 dans les régimes de base – la revalorisation qui aurait normalement dû avoir lieu au 1^{er} octobre 2018 ayant été reportée au 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018. Certains régimes ont revalorisé les pensions de retraite, comme l'Agirc et l'Arrco (+0,6 % en novembre 2018) ou le régime additionnel de la fonction publique, mais dans une proportion inférieure à l'inflation (voir fiche 4). En définitive, la revalorisation moyenne est quasiment nulle en 2018. Comme les prix ont globalement augmenté de 1,6 % entre décembre 2017 et décembre 2018, le pouvoir d'achat des pensions brutes déjà liquidées diminue en 2018. En outre, l'augmentation du taux de la CSG de 1,7 point (de 6,6 % à 8,3 %) a pesé sur le pouvoir d'achat des retraités concernés. Finalement, la pension nette moyenne diminue de 3,0 % en euros constants, en 2018. Relativement aux revenus d'activités nets, la pension nette moyenne des retraités résidant en France baisse, de 66,4 % en 2017 à 64,2 % en 2018 (*graphique 2*). Ce ratio augmentait progressivement depuis 2010, davantage pour les femmes que pour les hommes.

De manière plus globale, le niveau de vie médian des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population. Ce résultat s'explique par le fait que l'indicateur de niveau de vie, de portée plus générale que le seul ratio entre la pension moyenne et le revenu d'activité moyen, tient également compte des autres ressources des ménages, dont les revenus du patrimoine (plus élevés en moyenne pour les retraités) ainsi que des différences de structure des ménages (voir fiche 9). En effet, bien que les ménages de retraités aient des revenus en moyenne plus faibles que l'ensemble de la population, leur niveau de vie est en moyenne plus élevé, car ils ont plus rarement des enfants à charge.

Les écarts de pension entre femmes et hommes se réduisent

En 2018, la pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France (y compris la majoration

de pension pour trois enfants ou plus) s'élève à 1 137 euros par mois pour les femmes et à 1 932 euros pour les hommes (voir fiche 5, tableau 1). La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 41 % à celle des hommes. Cet écart est en baisse continue (voir fiche 5, graphique 2) ; en 2004, il s'établissait à 50 %.

En tenant compte des pensions de réversion, dont les femmes bénéficient en majorité, les écarts se réduisent un peu (à 28 %), mais la retraite moyenne des femmes demeure nettement inférieure à celle des hommes (respectivement 1 398 euros par mois et 1 954 euros par mois).

Pour s'affranchir des effets démographiques, il est préférable d'adopter une approche générationnelle (graphique 3). Les différences entre femmes et hommes se réduisent mais demeurent élevées : le montant moyen de pension de droit direct des retraités résidant en France (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) des femmes est inférieur de 54 % à celui des hommes pour la génération 1930 et de 33 % pour la génération 1952. Cet écart s'explique notamment par la différence de durée de carrière entre les femmes et les hommes. Son resserrement au fil des générations tient lui aussi, en partie, à la réduction progressive de ces différences de durée

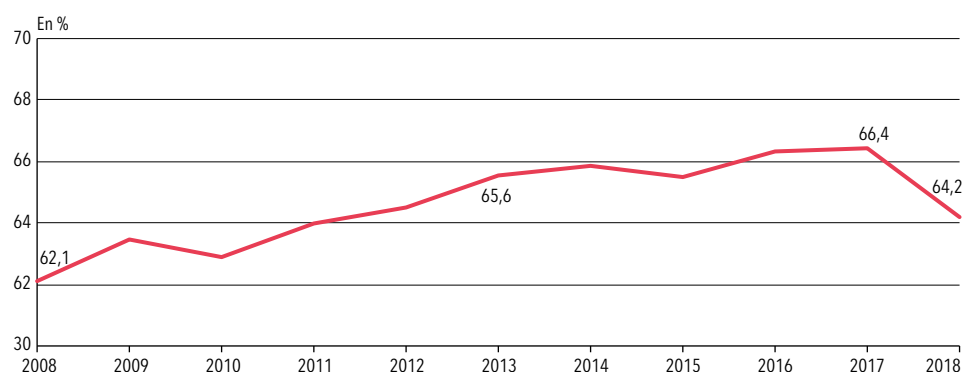
de carrière : la proportion de femmes ayant validé une carrière complète augmente régulièrement au fil des générations, alors que la proportion d'hommes dans cette situation stagne, voire diminue à partir des générations nées dans la seconde moitié des années 1940 (voir fiche 11).

La retraite supplémentaire demeure minoritaire

En plus des régimes légalement obligatoires par répartition, les assurés peuvent acquérir des droits spécifiques *via* la retraite supplémentaire, qui regroupe de nombreux dispositifs de retraite facultatifs, souscrits dans un cadre individuel (comme le PERP ou la Préfon), ou dans un cadre professionnel, comme les Perco ou les contrats « article 83 » en entreprises, ou encore les dispositifs « Madelin » et « exploitants agricoles » pour les indépendants (voir fiche 29). À l'inverse des régimes publics légalement obligatoires dans lesquels les droits sont acquis par répartition⁴, la retraite supplémentaire fonctionne uniquement par capitalisation.

Bien que les montants souscrits, les prestations versées ou encore les encours soient importants en montants absolus (voir fiche 30), ils représentent une part

Graphique 2 Pension nette moyenne de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) de l'ensemble des retraités résidant en France rapportée au revenu d'activité net moyen



Lecture > La pension nette moyenne en 2018 représente 64,2 % du revenu d'activité net moyen des personnes en emploi au cours de l'année.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) et personnes en emploi au cours de l'année et résidant en France.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

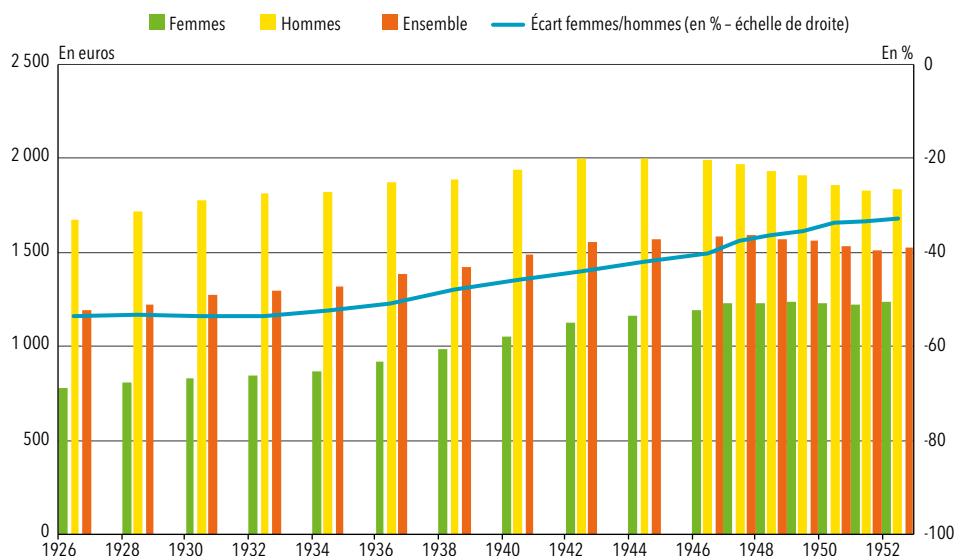
4. À de rares exceptions près.



globalement faible, par rapport aux masses totales de retraite (*graphique 4*). Les cotisations de retraite supplémentaire représentent ainsi moins de 5 % de l'ensemble des cotisations (régimes publics légalement obligatoires et dispositifs facultatifs confondus). Elles ont nettement fléchi en 2018, du fait vraisemblablement de la mise en place du prélèvement à la source (voir encadré 2 de la fiche 29). Comme ces dispositifs

montent encore en charge, les prestations relatives sont encore plus faibles que les cotisations : de l'ordre de 2,5 % de l'ensemble des droits. La retraite supplémentaire est, par ailleurs, inégalement répartie entre assurés ; les salariés des grandes entreprises (et, dans une moindre mesure, les non-salariés) en bénéficient davantage, en moyenne, que les autres assurés. ■

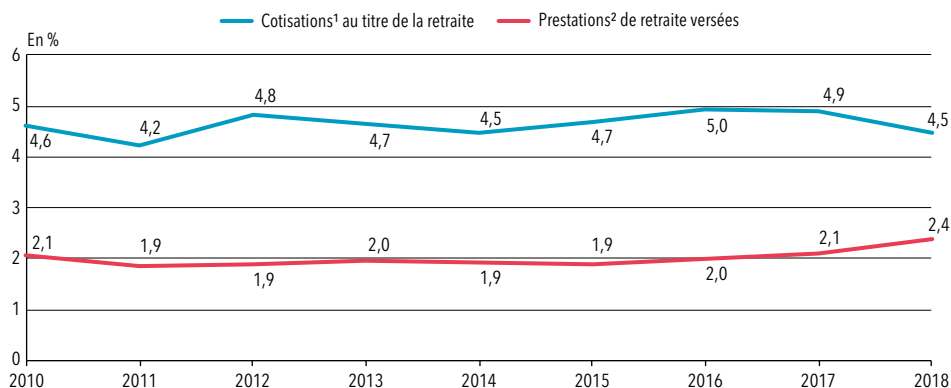
Graphique 3 Évolution du montant mensuel moyen de pension de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus), par sexe et génération



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

Sources > DREES, EIR 2016, EACR, modèle ANCETRE.

Graphique 4 Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (obligatoire et facultative)



1. Cotisations sociales à la charge des employeurs et des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le FSV (Fonds de solidarité vieillesse) rentrant dans le financement de la retraite. Données révisées en 2019.

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.

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

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2010 à 2018 ; rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale.



Vue d'ensemble
Fiches thématiques <
Annexes

Les effectifs de retraités

Fin 2018, 16,4 millions de personnes sont retraitées de droit direct des régimes français. Leur nombre augmente de 1,3 % au cours de l'année. Ce rythme reste inférieur à celui observé entre 2005 et 2010 (2,6 % de croissance en moyenne par an), mais se situe dans la tendance des dernières années. Les femmes représentent une part croissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses au fil des générations à avoir participé au marché du travail. Fin 2018, 13,6 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et 11,6 millions une pension complémentaire de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco). Un tiers des retraités perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés.

Une hausse du nombre de retraités en 2018

Tous régimes confondus au 31 décembre 2018, 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 16,4 millions, dont 16,3 millions dans au moins un régime de base ou intégré¹ (tableau 1). Le nombre de retraités de droit direct vivant en France s'élève à 15,3 millions (soit 93,4 % de l'ensemble), dont la quasi-totalité dispose d'un droit dans au moins un régime de base ou intégré.

Les effectifs de retraités de droit direct des régimes français augmentent de 1,3 % par rapport à fin 2017, soit 218 000 personnes de plus. L'évolution s'inscrit dans la tendance des dernières années : +1,0 % en moyenne annuelle entre 2012 et 2017, ce qui représente 162 000 retraités supplémentaires par an. Ce rythme est moins soutenu que celui observé entre 2005 et 2010 : 2,6 % annuels en moyenne, soit 364 000 retraités de plus par an. Entre 2004 et 2017, le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités diminue, de 2,02 à 1,72 (graphique 1). En effet, le nombre de personnes en emploi augmente de façon moins dynamique au cours de la période,

voire diminue en 2008 et 2009 en raison de la crise économique, tandis que le nombre de retraités progresse continûment.

L'évolution, chaque année, de ce nombre de retraités dépend à la fois du nombre des nouveaux retraités et du nombre de décès survenus au cours de l'année (graphique 2). La variation du nombre de décès s'explique surtout par celle des tailles des générations, car les taux de mortalité diffèrent peu d'une année à l'autre. Par ailleurs, après avoir baissé en 2014, 2015 et 2016, le nombre de nouveaux retraités augmente en 2017 et 2018 (voir fiche 2). Ce résultat est la conséquence, notamment, des calendriers de 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, encore en phase de montée en charge². Ainsi, davantage de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote en 2018 par rapport à l'année précédente (voir encadré 1 de la fiche 2).

De fortes disparités territoriales

En France, la part des retraités de plus de 55 ans dans la population varie selon les départements (carte 1). Cette part est particulièrement faible

1. Dans 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 les régimes complémentaires d'autre part. On parle alors de régimes intégrés.

2. L'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits avait un effet jusqu'en 2017. Les effets de l'âge d'annulation de la décote se produisent de 2016 à 2022.

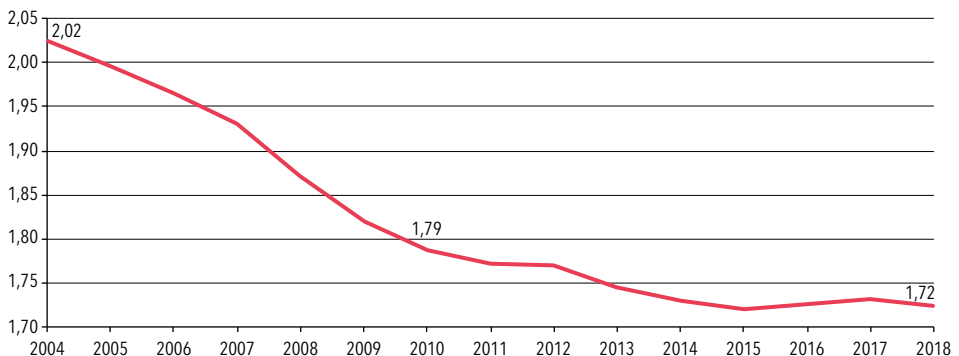
Tableau 1 Effectifs des retraités de droit direct tous régimes

	Effectifs tous régimes (en milliers)			Effectifs dans au moins un régime de base (en milliers)	Effectifs de résidents en France (en milliers)		Nombre moyen de pensions par retraité		Nombre de pensions servies (en milliers)
	Ensemble	Femmes	Hommes		Tous régimes de droit direct	Régimes de base	Ensemble (régimes de base et complémentaires)	Régimes de base	
2004	12 960	6 580	6 380	12 760	12 066	11 943	2,33	1,40	30 160
2005	13 260	6 730	6 530	13 070	12 346	12 225	2,34	1,40	31 080
2006	13 640	6 920	6 720	13 460	12 706	12 592	2,35	1,40	32 050
2007	14 020	7 130	6 900	13 860	13 076	12 969	2,36	1,39	33 120
2008	14 418	7 321	7 097	14 270	13 453	13 355	2,38	1,40	34 330
2009	14 740	7 530	7 210	14 590	13 748	13 661	2,39	1,39	35 200
2010	15 080	7 750	7 330	14 920	14 067	13 991	2,39	1,39	36 070
2011	15 291	7 904	7 387	15 101	14 193	14 129	2,41	1,40	36 830
2012	15 349	7 909	7 440	15 245	14 259	14 208	2,42	1,38	37 023
2013	15 629	8 081	7 548	15 520	14 517	14 465	2,42	1,38	37 810
2014	15 828	8 205	7 623	15 725	14 718	14 672	2,44	1,38	38 567
2015	15 980	8 301	7 680	15 874	14 873	14 824	2,45	1,39	39 139
2016	16 051	8 332	7 720	15 978	14 903	14 879	2,49	1,39	40 024
2017	16 160	8 430	7 730	16 086	15 066	15 039	2,50	1,39	40 440
2018	16 377	8 565	7 813	16 308	15 301	15 274	2,51	1,38	41 045

Note > Voir annexe 5, 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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Rapport entre les effectifs de personnes en emploi et les effectifs de retraités de droit direct

Note > Voir annexe 5, 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, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes de la Nation.

en Île-de-France, où elle varie de 14 % en Seine-Saint-Denis à 18,5 % 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.

83 % des retraités perçoivent une pension de la CNAV

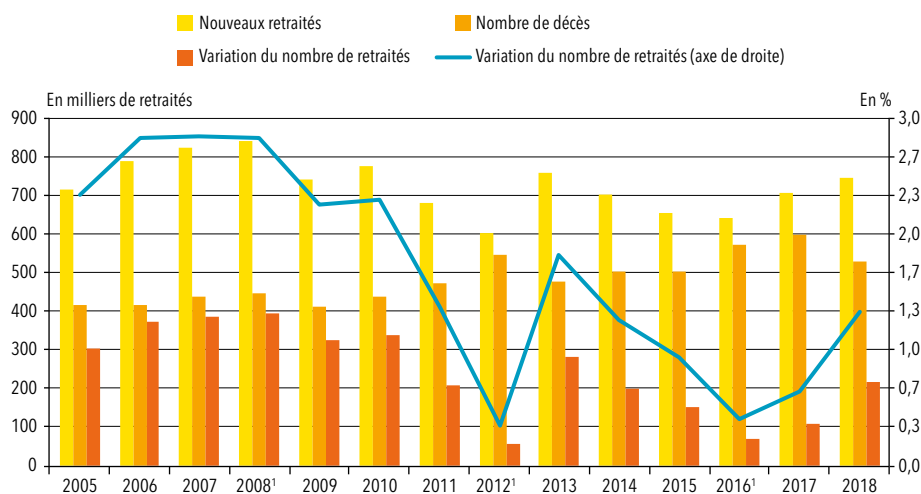
Parmi les 16,3 millions de retraités d'un régime de base, 83 %, soit 13,6 millions de retraités, perçoivent une pension de droit direct de la CNAV (tableau 2). 11,6 millions reçoivent une pension complémentaire de l'Arrco. Les régimes de base du secteur privé ou des indépendants non libéraux (CNAV, MSA salariés, MSA non-salariés, SSI base) versent 18,4 millions de pensions de droit direct,

les régimes de la fonction publique 3 millions, les régimes de professions libérales (CNAVPL et CNBF) environ 0,3 million, et les régimes spéciaux³ plus de 0,7 million.

Le nombre de retraités augmente régulièrement dans la plupart des régimes. C'est le cas à la CNAV, avec une hausse des effectifs de 1,8 % en moyenne annuelle depuis 2008. Cette croissance est particulièrement élevée à la CNRACL (+4,2 % en moyenne annuelle) et moindre dans la fonction publique militaire de l'État et à la MSA salariés. En revanche, le nombre de retraités diminue régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2007 (-2,8 % en moyenne par an).

De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière

Graphique 2 Décomposition de la variation annuelle du nombre de retraités : évolution des nouveaux retraités et des décès



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 1).

Cela a une incidence sur le flux de décès et sur l'augmentation du nombre de retraités au cours de ces trois années.

Notes > Voir annexe 5, note sur le champ de la retraite. Le nombre de décès est calculé par solde entre le nombre de nouveaux retraités et la variation du nombre de retraités.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

3. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.

(voir fiche 13). Ainsi, fin 2018, 33 % 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 1,4 par retraité.

En proportion, les hommes sont plus nombreux à être polypensionnés (37 % contre 28 % des femmes), en raison d'une carrière, en général, plus longue, associée à une plus forte probabilité de changer de régime. En outre, ils ont davantage exercé des métiers d'indépendants, pour lesquels une majorité des affiliés ont aussi cotisé à d'autres régimes de base (le plus souvent au régime général) durant leur carrière.

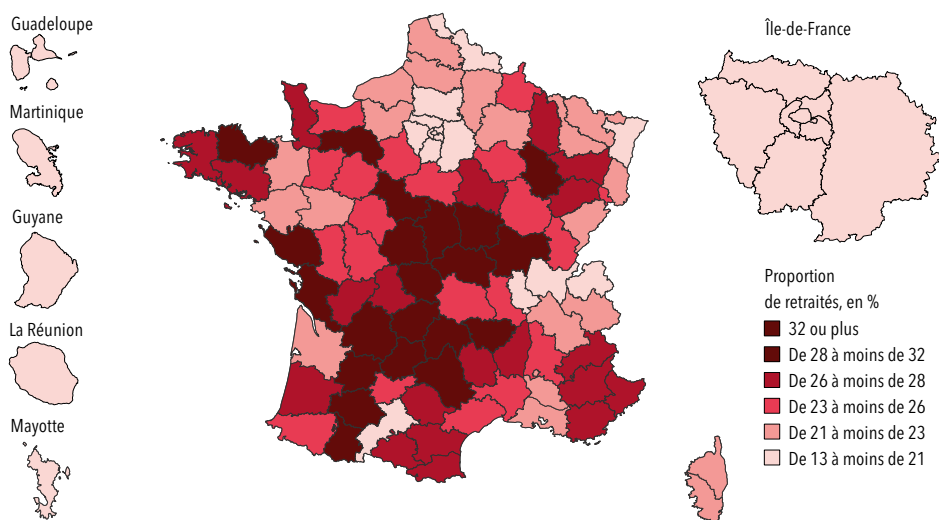
La part des polypensionnés par régime (tableau 2) est très variable selon le régime d'affiliation. Elle est très élevée à la SSI (environ 94 %), à la MSA salariés (88 %) et non-salariés (75 %), parmi les professions libérales (91 %) et à la CNRACL (71 %). À l'inverse, elle est plus faible à la CNAV (38 %) et dans la fonction publique civile de l'État (FPCE) [44 %].

La part des polypensionnés par génération fluctue, elle, de 33 % à 37 % (graphique 3). Les hommes sont plus fréquemment polypensionnés que les femmes. Si l'on définit le régime principal de base comme celui dans lequel le retraité a validé le plus grand nombre de trimestres, alors 12,8 millions de retraités ont pour régime principal un régime de salariés du privé (hors régimes spéciaux) ou un régime d'indépendants, dont 11,0 millions la CNAV. 2,8 millions de retraités dépendent principalement d'un régime de la fonction publique.

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 d'une espérance de vie plus longue. Les effectifs de femmes à la retraite augmentent 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

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.

Champ > Retraités ayant perçu au moins un droit direct et résidant en France.

Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, structure de la population du département par âge au 1^{er} janvier 2017.

se rapprochant de celui des hommes (voir fiche 15). Entre 2004 et 2018, la part des femmes parmi l'ensemble des retraités de droit direct a augmenté de 1,5 point, de 50,8 % à 52,3 %.

La part des hommes parmi les retraités de droit direct est particulièrement élevée dans la fonction

publique militaire de l'État, à la SNCF, à la RATP et à l'Agirc. Les femmes, elles, sont plus nombreuses dans la FPCE ainsi qu'à l'Ircantec, à la CNAV et à la MSA non-salariés. Ces variations sont le reflet des parts respectives des femmes et des hommes dans les divers secteurs d'activité en cours de carrière. ■

Tableau 2 Effectifs des retraités de droit direct, par régime de retraite en 2018

	Effectifs (en milliers)	Part des hommes (en %)	Part des polypensionnés (en %)	Évolution (en %)			En proportion de l'ensemble tous régimes (en %)
				2017-2018	2013-2018	2008-2018	
CNAV	13 618	47	38	1,5	7,3	19,5	83
Arrco	11 632	51	nd	1,7	9,2	21,7	71
Agirc	2 587	71	nd	2,5	14,6	35,7	16
MSA salariés	1 902	62	88	-1,5	-0,4	-1,3	12
MSA non-salariés	1 255	46	75	-3,1	-13,4	-24,9	8
Fonction publique civile de l'État ¹	1 569	44	44	1,3	6,8	20,1	10
Ircantec	1 822	39	nd	2,2	12,3	24,9	11
SSI base ²	1 602	66	94	0,0	7,8	11,1	10
CNRA ¹	1 139	30	71	4,2	21,2	50,4	7
Régimes spéciaux ³	757	74	59	-0,5	-5,9	-11,9	5
Professions libérales ⁴	329	64	91	5,1	30,4	78,2	2
Ensemble, tous régimes¹	16 377	48	33	1,3	4,8	13,6	100
Retraités dans au moins un régime de base¹	16 308	48	33	1,4	5,1	14,3	99,6

nd : non disponible.

1. Voir annexe 5, note sur le champ de la retraite.

2. Voir annexe 5, note sur la création de la SSI.

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, Ircsec.

Notes > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents des DOM avant 2016. Les données détaillées par régime sont disponibles sous <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE, rapport CCSS de septembre 2019.

Tableau 3 Effectifs des retraités de droit direct d'un régime de base en 2018, selon le régime principal

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)
Tous retraités de droit direct	16 380	100,0	8 560	100,0	7 810	100,0
Retraités de droit direct d'un régime de base	16 170	98,7	8 490	99,1	7 680	98,3
dont anciens salariés à titre principal²	14 770	90,2	7 870	91,9	6 900	88,3
Salariés du régime général	10 970	67,0	6 040	70,6	4 930	63,1
Fonctionnaires civils de l'État	1 500	9,2	850	9,9	650	8,3
Fonctionnaires militaires de l'État	350	2,1	30	0,3	320	4,1
MSA salariés	440	2,7	150	1,8	290	3,7
Fonctionnaires CNRACL	950	5,8	670	7,8	280	3,6
Régimes spéciaux ¹	560	3,4	130	1,5	430	5,5
dont anciens non-salariés à titre principal²	1 400	8,6	620	7,2	790	10,1
MSA non-salariés	750	4,6	430	5,0	330	4,2
SSI base	490	3,0	140	1,6	350	4,5
Professions libérales	150	0,9	50	0,6	100	1,3
dont : aucun régime principal³	140	0,8	50	0,5	90	1,1
Unipensionnés d'un régime de base	10 900	66,6	6 110	71,3	4 790	61,4
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal²	5 270	32,2	2 380	27,8	2 890	37,0
Autres retraités de droit direct⁴	70	0,4	30	0,3	40	0,5

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

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

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

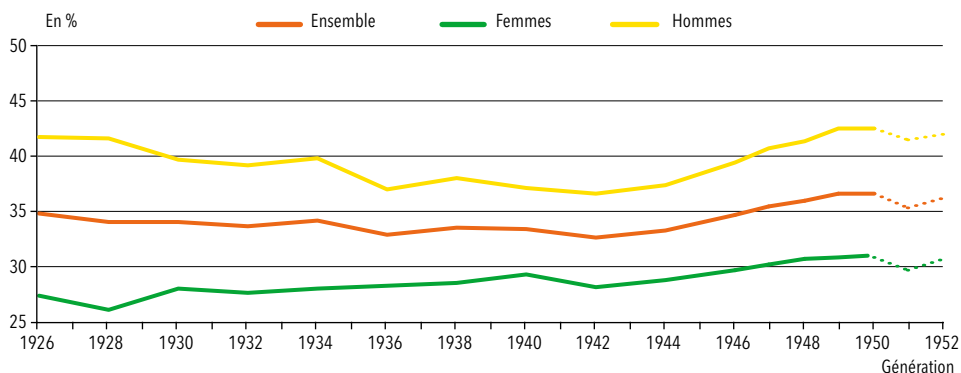
4. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base).

Notes > Des données complémentaires qui portent sur les effectifs de retraités de droit direct d'un régime de base selon le régime principal sont disponibles dans l'espace data.drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>. 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 arrondis à la dizaine de milliers.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2018, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2018.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 3 Part des polypensionnés par génération et par sexe



Note > Les données en pointillés (pour la génération 1951) ont été estimées à partir du modèle ANCETRE. La baisse observée pour la génération 1951 s'explique en partie par la mise en place de la Lura au 1^{er} juillet 2017.

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

Sources > DREES, EIR 2016 pour les générations 1926 à 1950, modèle ANCETRE pour les générations 1951 et 1952.

Pour en savoir plus

- > Données historiques et par régimes détaillés disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)**. (2019, septembre). Recueil statistique de la branche retraite 2018.
- > **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)**. (2019, septembre). Les comptes de la Sécurité sociale, rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**. (2019, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France, rapport annuel.
- > **Ministère de l'Économie et des Finances**. (2019). Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2019.
- > **Mutualité sociale agricole (MSA)**. (2019). Chiffres utiles de la MSA.
- > **Sécurité sociale des indépendants (SSI)**. (2019). L'essentiel en chiffres.

Tous régimes confondus, 745 000 retraités liquident un premier droit direct à la retraite en 2018. Ce nombre augmente de 5,3 % par rapport à l'année précédente. Les évolutions du nombre de nouveaux retraités ces dernières années sont liées notamment 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, ainsi qu'aux assouplissements du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place en 2012 et 2014.

Le nombre de nouveaux retraités augmente en 2018

Tous régimes de retraite confondus, 856 000 personnes ont liquidé un droit direct en 2018 (*tableau 1*). Parmi ces retraités, 745 000 sont des primo-liquidants, c'est-à-dire qu'ils liquident pour la première fois un droit direct en 2018. Par rapport à 2017, le nombre de ces nouveaux retraités augmente de 5,3 %.

Les décalages progressifs de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote adoptés dans la réforme de 2010¹ entraînent, du fait de leur calendrier, une légère hausse du nombre de liquidations en 2018. En effet, davantage de personnes atteignent l'une ou l'autre de ces deux bornes d'âge en 2018 par rapport à 2017 (*encadré 1*).

Depuis 2011, l'évolution du nombre de nouveaux retraités s'explique, pour une large part, par les effets de calendrier liés à la réforme des retraites de 2010. Ainsi, l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite a entraîné une hausse du nombre de liquidants en 2013, 2016, 2017 et 2018 et une baisse en 2011, 2012, 2014 et 2015.

Les évolutions des modalités de départ anticipé pour carrière longue contribuent également à l'évolution du nombre de liquidants. 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. La révision

de ses conditions d'accès en 2009 s'est traduite, à l'inverse, par une nette diminution. Puis le nombre de nouveaux retraités a augmenté à nouveau en 2012 et 2013, en raison de l'élargissement du dispositif à partir de la fin 2012 (voir fiche 14). Plus récemment, l'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, mis en place à compter du 1^{er} avril 2014, a permis d'accroître le nombre de liquidants depuis 2014 (voir fiche 17).

Au-delà des effets 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 et 2007.

Des variations différentes des effectifs de nouveaux retraités selon les régimes

Au régime général, le nombre de nouvelles pensions versées augmente de 1,9 % en 2018. Cette hausse est due, en partie, à l'entrée en vigueur de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) au 1^{er} juillet 2017, qui regroupe les droits acquis par les assurés de la CNAV, de la SSI² et de la MSA. Depuis l'instauration de la Lura, le nombre de pensions versées n'est plus équivalent au nombre de personnes bénéficiant d'une pension en contrepartie d'une carrière effectuée dans ce régime, comme c'était le cas jusqu'en 2016. En effet,

1. L'augmentation de l'âge minimum légal d'ouverture des droits de 60 à 62 ans a un effet jusqu'en 2018, et celle de l'âge légal d'annulation de la décote de 65 à 67 ans à partir de 2017.

2. Les régimes de base RSI artisans et RSI commerçants ont été fusionnés pour créer la SSI base depuis le 1^{er} janvier 2018.

pour les polyaffiliés de ces régimes, les pensions sont liquidées dans un seul régime : le dernier, sauf exceptions (*encadré 3*). Symétriquement, le nombre de liquidations à la SSI et à la MSA salariés a baissé en 2018, de plus de 20 %. Les assurés polyaffiliés terminent plus souvent leur carrière au régime général qui devient fréquemment, du fait de la Lura, le régime verseur de l'ensemble de leurs pensions. En 2018, 711 000 personnes ont liquidé un premier droit direct dans au moins un des régimes de la CNAV, SSI ou MSA salariés, ce qui représente 95 % de l'ensemble des primo-liquidants. La hausse des nouveaux retraités est de 10,9 % à l'Arrco et de 10,7 % à l'Argirc. En revanche, le nombre de nouveaux retraités est en baisse de 4,5 % dans la FPCE et de 13,3 %

dans les régimes spéciaux (*tableau 2*). Dans ces derniers, le nombre de départs varie sensiblement d'une année à l'autre. Cela peut s'expliquer par un changement de comportement des assurés, qui partent de plus en plus tard, créant ainsi des effets de « soufflets » (forte diminution du nombre de retraités, suivie d'une forte hausse les années suivantes)³.

Sur plus longue période, le nombre de nouveaux retraités en 2018 reste inférieur à celui d'avant la réforme de 2010 dans la plupart des régimes. Le recul de l'âge minimum légal de départ à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote engendre une baisse du nombre de liquidants par rapport à 2010, tandis que l'assouplissement des

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	747	326	422	943	391	553
2005	717	330	386	926	396	530
2006	789	373	416	997	436	561
2007	825	398	427	1061	469	592
2008	843	413	429	1063	491	572
2009	739	388	351	943	463	480
2010	778	407	371	970	481	489
2011	682	368	313	857	436	420
2012	604	307	298	741	362	379
2013	758	384	374	859	428	431
2014	702	354	348	835	410	425
2015	653	326	327	771	377	394
2016	642	320	323	760	374	386
2017	708	354	353	806	400	407
2018	745	385	360	856	437	418

Note > Voir annexe 5, 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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

³. Les nouveaux retraités des régimes étant peu nombreux, les faibles variations d'effectifs peuvent donner lieu à des pourcentages élevés.

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

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 du régime général, des régimes alignés et des régimes de la fonction publique. Cela a entraîné une baisse des effectifs des nouveaux retraités en 2011 et, dans une moindre mesure, en 2012. Après avoir été successivement positif en 2013, négatif en 2014 et 2015, l'effet du calendrier de la réforme redevient positif à partir de 2016. Ces variations dépendent du nombre de personnes qui atteignent l'âge légal d'ouverture des droits¹ une année donnée (voir *tableau ci-dessous* et fiche 15).

Cette même réforme a instauré un recul progressif de l'âge d'annulation de la décote, qui a une incidence sur le nombre de nouveaux retraités à partir de l'année 2016 et jusqu'en 2023. La contribution de cette mesure à la variation du nombre de nouveaux retraités dépend du nombre de personnes qui atteignent l'âge légal d'annulation de la décote une année donnée (voir *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	
		Âge légal d'annulation de la décote (à partir de 65 ans)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1949	60 ans	65 ans	1									
1950	60 ans	65 ans	11	1								
1951, avant le 1 ^{er} juillet	60 ans	65 ans		6								
1951, à partir du 1 ^{er} 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	
Ensemble des générations 1949 à 1956			12	8	7	10	9	7	8	11	12	
Variation du nombre de mois par rapport à l'année précédente (en %)			-	-33	-13	43	-10	-22	14	38	9	

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

Lecture > La génération née en 1954 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. Dans la pratique, les liquidations à l'âge légal d'ouverture des droits s'effectuent au début du mois suivant la date anniversaire.

conditions d'éligibilité au dispositif de départ anticipé pour carrière longue tend à l'accroître. Au régime général et à la SSI base, l'écèlement du minimum contributif à partir du 1^{er} janvier 2012 a également entraîné, dès l'année 2012, une baisse du nombre de nouveaux retraités bénéficiant d'une pension versée sous forme de rente⁴.

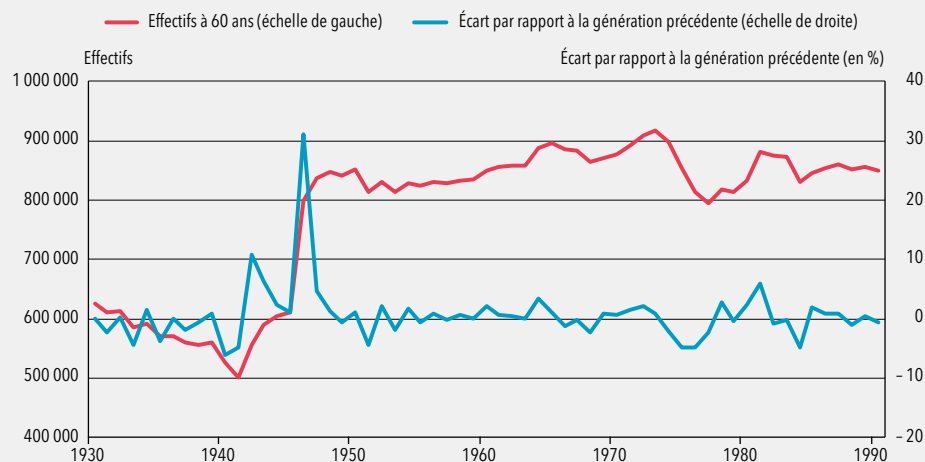
Une baisse de la part des hommes parmi les nouveaux retraités

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.

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 dites « 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 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 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 2015. En revanche, la génération 1954 étant légèrement plus nombreuse, le nombre de nouveaux retraités augmente entre 2015 et 2016.

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



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

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

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

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

En effet, les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue et les départs pour ce motif ont légèrement diminué en 2018 dans la plupart des régimes.

Plus de 20 % des nouvelles pensions à la CNAV sont versées dans le cadre de la Lura

En 2018, la part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura est d'environ 60 % à la SSI et à la MSA salariés (*graphique 1*).

La SSI 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, nombre de nouvelles pensions sont dorénavant versées par la CNAV et non plus par la MSA ou la SSI. Par exemple, parmi les assurés de la génération 1954, 60 % des polyaffiliés CNAV-SSI auraient pour caisse verseuse la CNAV avec les règles

Encadré 3 La liquidation unique des régimes alignés (Lura)

La Lura est une mesure de simplification pour les assurés affiliés à au moins deux régimes parmi la CNAV, la MSA salariés et la 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. Elle 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 dans ces régimes, calcul de la rémunération annuelle moyenne, etc.) ;
- > un seul de ces régimes verse la pension de retraite. Ce régime est le dernier régime d'affiliation des assurés, sauf exceptions (la SSI s'applique 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 à partir du 1^{er} juillet 2017. Elle ne s'applique que dans les régimes alignés, c'est-à-dire au régime général, à la MSA salariés et à la SSI. Individuellement, l'effet de la Lura sur le montant de la pension de retraite dépend des caractéristiques de l'assuré : il peut être positif ou négatif. 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, par rapport à un calcul par régime. En revanche, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation, ou l'impossibilité d'acquérir plus de 4 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. Le nombre de liquidations et la pension moyenne pour 2017 ne sont donc pas directement comparables à ceux de 2016, pour ces régimes.

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 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 ANCETRE. L'estimation repose sur la combinaison des effectifs de nouveaux retraités par régime de l'année, observés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) et de la structure de polypension parmi les nouveaux retraités du dernier EIR disponible (voir annexe 1). Cette structure dépend de la polyaffiliation en cours de carrière, mais 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 de ces comportements, dans la mesure où il n'est plus possible désormais de liquider ses droits dans les régimes alignés à des dates différentes, contrairement à ce qui était observé pour certains assurés par le passé (voir Dossier « Les primo-liquidants d'un droit à retraite en 2008 », dans *Les retraités et les retraites* - édition 2013, coll. Études et Statistiques). Cela peut constituer un facteur de fragilisation des estimations statistiques au moyen du modèle ANCETRE. Les données pourront donc être revues lorsque l'EIR relatif à la situation fin 2020 sera disponible.

de la Lura⁵. La part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura est plus faible chez les femmes pensionnées que chez

les hommes à la CNAV (respectivement 16 % et 26 %, soit 10 points d'écart) et à la SSI (54 % contre 67 %). ■

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	2018	2017/2018
CNAV ¹	704	590	541	666	643	575	595	625	637	45	1,9
Arrco	602	509	470	573	540	525	530	550	610	50	10,9
Agirc	132	107	104	124	115	122	124	125	138	66	10,7
MSA salariés ¹	80	67	50	86	90	82	86	72	50	59	-30,8
MSA non-salariés	30	27	24	29	28	28	30	34	35	60	0,4
Fonction publique civile de l'État ²	67	74	49	56	54	51	53	57	54	47	-4,5
SSI base ^{1,3}	81	70	63	67	78	73	77	68	53	66	-21,2
CNRA ²	50	65	43	53	54	53	57	61	63	36	2,1
Régimes spéciaux ⁴	28	30	24	25	26	26	28	24	21	69	-13,3
Professions libérales ⁵	21	19	18	24	26	24	23	23	24	58	3,4
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes²	970	857	741	859	835	771	760	806	856	49	6,2
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes²	778	682	604	758	702	653	642	708	745	48	5,3
dont : primo-liquidants d'un régime du champ de la Lura⁶	716	603	550	679	656	593	606	664	711	48	6,9

nd : non disponible.

1. Pour les trois régimes concernés par la Lura (CNAV, MSA salariés, SSI), le nombre de liquidations en 2017 n'est pas directement comparable à la valeur pour 2016, en raison de l'introduction de la Lura.

2. Voir annexe 5, note sur le champ de la retraite.

3. Voir annexe 5, note sur la création de la SSI.

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, Ircec.

6. Primo liquidants d'au moins un droit direct parmi la CNAV, la SSI et la MSA salariés.

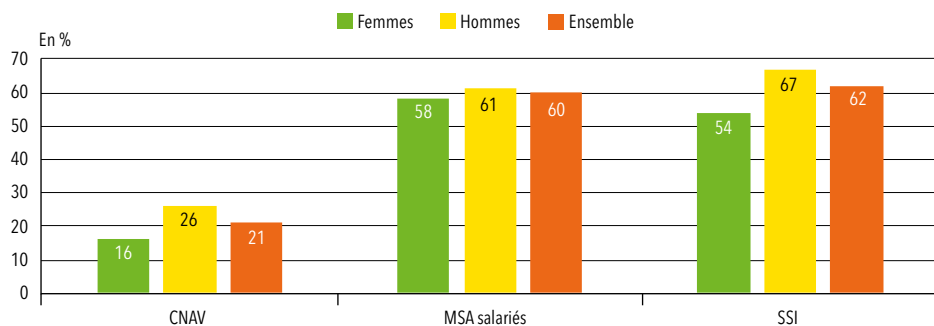
Notes > Des données complémentaires ventilées par régimes détaillés sont disponibles dans l'espace data.drees <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents des DROM avant 2016.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; rapport CCSS de septembre 2019.

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

Graphique 1 Part des nouvelles pensions versées en 2018 au titre de la Lura

Lecture > Parmi les nouvelles pensions liquidées par des hommes en 2018 à la CNAV, 26 % ont été versées au titre de la Lura.

Champ > Retraités ayant acquis un droit direct en 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > DREES, EACR 2018.

Pour en savoir plus

- > Données historiques disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).** (2019, septembre). Recueil statistique de la branche retraite 2018.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2019, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France, rapport annuel.
- > **Ministère de l'Économie et des Finances.** (2019). Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2019.
- > **Mutualité sociale agricole (MSA).** (2019). Chiffres utiles de la MSA.
- > **Papon, S., Beaumel, C.** (2019, janvier). Bilan démographique 2018 – La fécondité baisse depuis quatre ans. Insee, *Insee Première*, 1730.
- > **Sécurité sociale des indépendants (SSI).** (2019). L'essentiel en chiffres.

Fin 2018, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé, soit une hausse de 6,4 % par rapport à 2008. Pour 1,1 million de ces bénéficiaires, la pension de droit dérivé, aussi appelée pension de réversion, constitue leur unique pension de retraite. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. En 2018, le régime général verse 2,8 millions de pensions de droit dérivé et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) 3,0 millions.

4,4 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé fin 2018

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes disposent, au 31 décembre 2018, d'un avantage de droit dérivé d'un régime obligatoire de base ou complémentaire (*tableau 1*). Cette pension, appelée aussi pension de réversion, constitue une partie de la retraite d'un assuré décédé reversée à son conjoint survivant sous certaines conditions. Le nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion a augmenté de 6,4 % par rapport à 2008 (*tableau 2*). Parmi eux, 1,1 million (soit un quart) ne perçoivent aucun droit direct, soit parce qu'ils n'ont pas encore liquidé leurs droits propres, soit parce qu'ils n'ont pas travaillé – du moins en France – ou pas suffisamment longtemps pour recevoir, à ce titre, une pension sous forme de rente. Le nombre de nouveaux retraités bénéficiaires d'une pension de réversion reste relativement stable depuis le début des années 2010, autour de 210 000 chaque année (*graphique 1*).

La proportion de femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé est de 88 %. Leur part avoisine ou dépasse les 80 % dans les principaux régimes de retraite. Cette situation s'explique par leur longévité supérieure et le fait qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leur conjoint. En outre, lorsqu'ils sont veufs, les hommes, en raison de leur niveau de pension de droit direct souvent plus élevé que celui des femmes, ont des revenus qui dépassent plus fréquemment le plafond de ressources pour être éligible à la réversion, pour les régimes où celle-ci est soumise à condition.

Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes percevant une pension de droit dérivé sans cumul avec une pension de droit direct. Leur part est de 95 %, contre 86 % parmi les personnes qui cumulent une pension de droit dérivé avec une pension de droit direct (*tableau 3*). Les résidents à l'étranger sont nettement plus nombreux, eux aussi, parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé seul : 48 % contre 4 % parmi ceux cumulant droits direct et dérivé.

Pour les femmes résidant en France, la part des retraitées de droit dérivé seul parmi les femmes âgées de 60 ans ou plus a diminué de moitié entre 2004 et 2018 (passant de 10,2 % à 5,3 %), soit à un rythme plus fort que la part des femmes bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct, qui passe de 34,3 % à 28,8 % sur cette même période (*tableau 1*). Cette baisse de la proportion de bénéficiaires d'un droit dérivé résulte, en partie, du développement de l'activité professionnelle des femmes.

Un nombre de bénéficiaires croissant avec l'âge

En 2018, les retraités de droit dérivé sont en moyenne plus âgés que les retraités de droit direct : leur âge médian est de 79 ans contre 71 ans. Les titulaires d'une pension de droit dérivé ayant 65 ans ou plus représentent 88 % de l'ensemble des bénéficiaires, soit 3,9 millions de personnes (*graphique 2*). La part des 85 ans ou plus atteint 31 %, 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

rapportée à la population de retraités de chaque tranche d'âge (*graphique 3*). Pour les personnes nées entre 1932 et 1936, encore vivantes en 2016, la part des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé dans la population de 70 à 74 ans est de 30 %. Parmi eux, 15 % la percevaient déjà entre 60 et 64 ans. Pour les générations plus jeunes, la part des bénéficiaires entre 60 et 64 ans est plus faible : 14 % pour les générations 1937 à 1941 et 11 % pour les générations 1947 à 1951. Cette baisse au fil des générations est liée notamment à l'augmentation de l'espérance de vie, à la croissance des droits directs des personnes et à la réduction de l'écart d'âge entre les deux membres d'un couple.

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

En 2018, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la CNAV et 3,0 millions à l'Arrco. Les régimes de base du secteur privé (CNAV, MSA salariés, MSA non-salariés, SSI) versent, au total, 4,4 millions de pensions de droit dérivé, tandis que les régimes de la fonction publique (fonction publique civile de l'État, fonction publique militaire de l'État et CNRACL) en versent 0,6 million.

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

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 de résidents 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	3 740	740	3 358	383
2009	4 219	1 094	3 806	413	3 799	727	3 399	400
2010	4 245	1 094	3 860	385	3 824	729	3 451	373
2011	4 222	1 082	3 836	386	3 781	704	3 409	372
2012	4 291	1 113	3 843	448	3 644	586	3 216	427
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	4 436	1 088	3 892	545	3 732	525	3 253	479
2017	4 375	1 060	3 849	527	3 719	539	3 248	472
2018	4 422	1 065	3 885	537	3 764	552	3 280	483

Note > Les données complémentaires pour la part des femmes bénéficiaires d'un droit dérivé seul et celle des bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct sont disponibles dans l'espace data.drees <http://www.data.drees.sante.gouv.fr>, rubrique Retraite.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

est supérieure à 75 % dans la plupart des régimes¹. Toutefois, à la CNAV, à la MSA non-salariés, à la MSA non-salariés complémentaire et à l'Arrco, les bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct dans le même régime sont majoritaires.

L'évolution du nombre de retraités de droit dérivé entre 2008 et 2018 varie fortement d'un régime à l'autre : il a augmenté de plus de 42 % à la CNRACL, de 6,4 % au régime général, tandis qu'il a baissé de 16,3 % à la MSA non-salariés (tableau 2). ■

Tableau 2 Effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé, cumulé ou non avec un droit direct dans le régime, par régime de retraite en 2018

	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	2017-2018	2013-2018	2008-2018	
CNAV	2 796	780	2 586	210	0,8	0,8	6,4	63
Arrco	2 994	1 221	2 695	299	-1,4	2,5	6,5	68
Agirc	657	553	627	30	0,4	9,1	20,4	15
MSA salariés	722	572	689	33	-1,5	-4,0	-1,4	16
MSA non-salariés	398	100	353	44	-3,2	-11,2	-16,3	9
Fonction publique civile de l'État ¹	303	224	249	54	0,8	1,6	15,9	7
SSI base ²	508	402	486	22	0,1	1,5	4,4	11
CNRACL ¹	171	134	131	40	1,5	8,0	42,1	4
Régimes spéciaux ³	344	327	333	12	-2,4	-10,3	2,3	8
Professions libérales ⁴	50	46	48	1	-1,4	-15,5	9,0	1
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes¹	4 422	1 065	3 885	537	1,1	0,9	6,4	100

1. Y compris les fonctionnaires percevant une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité (voir fiche 21), à partir de 2013.

Avant cette date, l'inclusion des personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité de droit dérivé était variable selon les années.

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

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, Ircec.

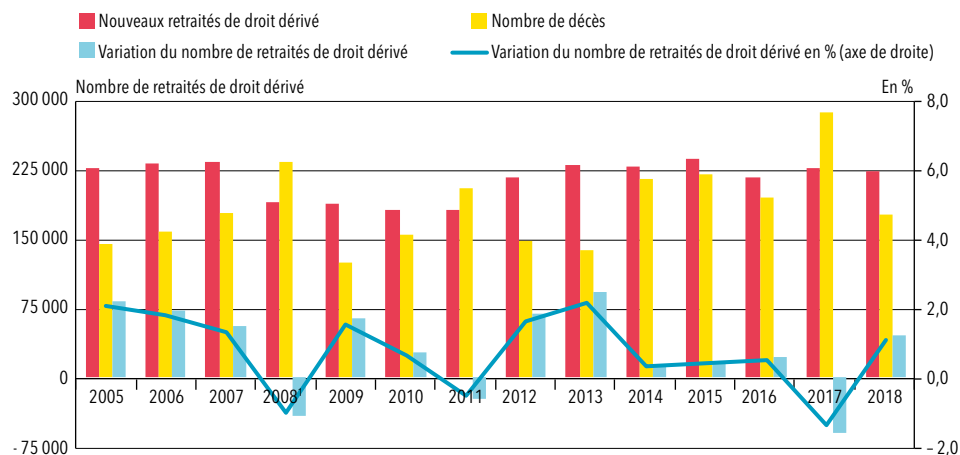
Notes > Les données ventilées par régime sont disponibles dans l'espace data-drees <http://www.data.drees.sante.gouv.fr>, rubrique Retraite. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents des DROM avant 2016.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2017, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

Graphique 1 Décomposition de la variation annuelle du nombre de retraités de droit dérivé : évolution des nouveaux retraités et des décès



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 1). Cela a une influence sur le flux de décès et 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. Y compris les fonctionnaires percevant une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité (voir fiche 21), à partir de 2013. Le nombre de décès est calculé par solde entre le nombre de nouveaux retraités et la variation du nombre de retraités.

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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Tableau 3 Effectifs de retraités de droit dérivé tous régimes en 2018

	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)	3 356	1 065	4 422	16 377
Caractéristiques de la population (en %)				
Femmes	86	95	88	52
Hommes	14	5	12	48
Résidents en France	96	52	85	93
Résidents à l'étranger	4	48	15	6
Moins de 60 ans	0	21	5	2
60 à 64 ans	4	16	7	14
65 à 74 ans	28	16	25	44
75 à 84 ans	34	23	32	26
85 ans ou plus	34	23	31	14

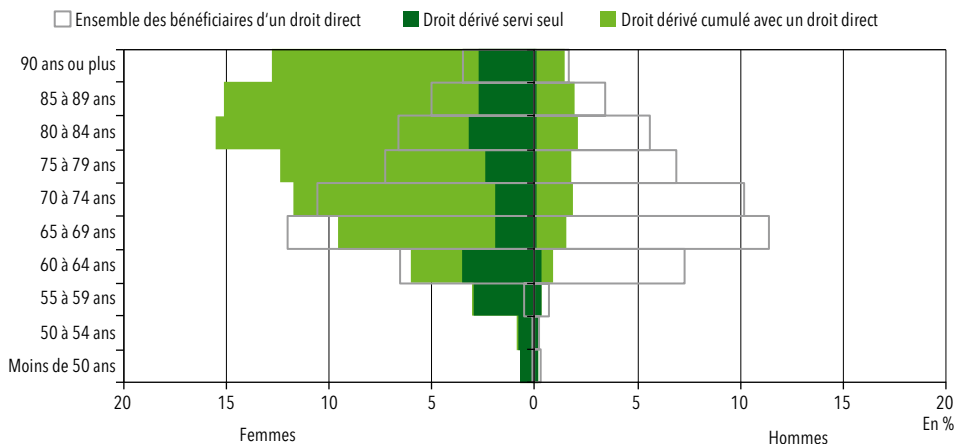
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

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 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE 2018.

Graphique 2 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit dérivé en 2018

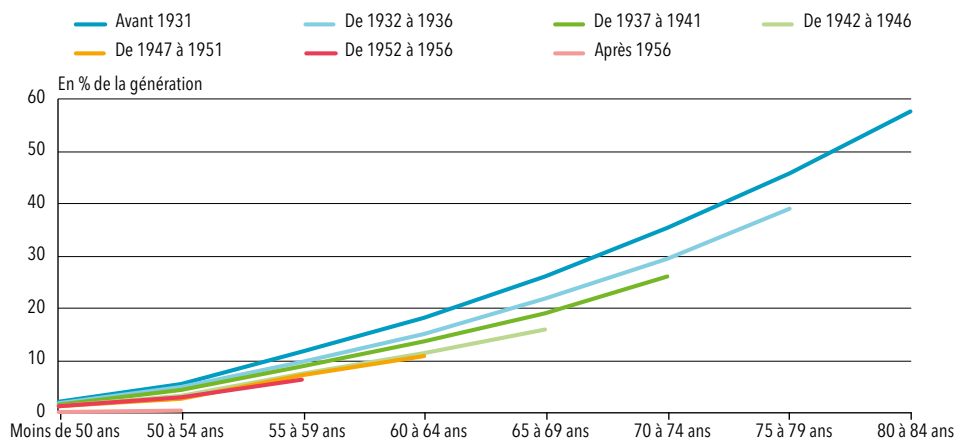


Lecture > Fin 2018, 13 % des retraités de droit dérivé cumulé avec un droit direct sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Source > DREES, modèle ANCETRE.

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



Note > Les résultats par génération présentés ici ne tiennent pas compte de la mortalité différentielle. En effet, une partie des personnes des générations les plus anciennes sont décédées fin 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, 18 % disposent d'une pension de réversion entre 60 et 64 ans (contre 12 % pour les générations nées entre 1943 et 1947).

Champ > Personnes résidant en France ou à l'étranger, vivantes au 31 décembre 2016.

Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, estimations de populations provisoires au 1^{er} janvier 2017.

Pour en savoir plus

- > Données historiques dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Bodier, M., Buisson, G., Lapinte, A., Robert-Bobée, I. (coord).** (2015). *Couples et familles - édition 2015*. Paris, Insee : coll. Insee Références.
- > **Chartier F., Collin C.** (2020). Pension de réversion en France : mécanismes et mutations. CNAV, *Retraite et société*, à paraître.
- > **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.
- > **Vanderschelden, M.** (2006, avril). L'écart d'âge entre conjoints s'est réduit. Insee, *Insee Première*, 1073.

Les montants des pensions et les niveaux de vie des retraités

Les pensions de retraite des régimes de base n'ont pas été revalorisées au cours de l'année 2018, tandis que les pensions de l'Agirc-Arrco l'ont été de 0,6 %, le 1^{er} novembre. Comme les prix à la consommation ont augmenté de 1,6 % entre la fin 2017 et la fin 2018, la pension brute moyenne tous régimes confondus des personnes déjà retraitées fin 2017 diminue, en un an, de 1,4 % en euros constants. Depuis 1994, les retraités anciennement salariés du secteur privé ont vu le pouvoir d'achat de leur pension nette des prélèvements sociaux diminuer, du fait notamment de la hausse de ces prélèvements.

Pas de revalorisation des pensions en 2018 dans la plupart des régimes de base

Les pensions de retraite des régimes de base n'ont pas été revalorisées en 2018, compte tenu du report de la date de revalorisation du 1^{er} octobre 2018 au 1^{er} janvier 2019¹. La loi prévoit depuis 2003 (article L.161-23-1) de revaloriser les pensions des régimes de base chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac), mais les modalités de calcul et le calendrier de revalorisation ont fluctué au cours du temps (*encadré 1*). Pour 2019, la revalorisation des pensions de base a été fixée à 0,3 % de façon dérogatoire², c'est-à-dire sans tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Les minima de pension – contributif et garanti – ont été revalorisés dans les mêmes conditions que les pensions de retraite. Pour 2020, la loi de financement de la Sécurité sociale a instauré une revalorisation différenciée : les pensions tous régimes inférieures à 2 000 euros bruts par mois ont été revalorisées de 1,0 % (comme l'inflation passée) au 1^{er} janvier ; les pensions supérieures ne l'ont été que de 0,3 %. Les allocations du minimum vieillesse sont revalorisées selon des modalités spécifiques (voir fiche 26).

Une revalorisation de 0,6 % des pensions complémentaires Agirc et Arrco en 2018

Dans les régimes complémentaires Agirc et Arrco, l'accord du 30 octobre 2015 prévoit d'indexer la valeur

de service du point en 2016, 2017 et 2018 sur l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) diminuée de 1 point, sans pouvoir baisser en valeur absolue. Cet accord prévoit aussi de décaler la date de revalorisation de la valeur de service du point du 1^{er} avril au 1^{er} novembre. En application de ces dispositions, les pensions de ces régimes ont été revalorisées de 0,6 % au 1^{er} novembre 2018. En 2019, la revalorisation a également eu lieu au 1^{er} novembre, à hauteur de 1,0 % conformément à l'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco du 10 mai 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2013, les régimes complémentaires du RSI ont fusionné. Les textes prévoient que la revalorisation des pensions complémentaires suive celle du régime de base³. Ces pensions n'ont donc pas été revalorisées en 2018. C'est également le cas à l'Ircantec. En raison de cette règle, les pensions de la complémentaire du RSI et de l'Ircantec ont été revalorisées de 0,3 % en 2019.

Les pensions complémentaires du RAFFP ont, elles, été revalorisées de 1,1 % au 1^{er} janvier 2018 et de 1,6 % au 1^{er} janvier 2019.

En 2018, la pension de retraite diminue de 1,6 % en euros constants dans la plupart des régimes

La pension des personnes déjà retraitées reste inchangée en euros courants en 2018⁴ dans la

1. Article 41 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

2. Cette indexation, inférieure à l'inflation prévisionnelle au moment où elle a été décidée, est prévue à l'article 44 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

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

plupart des régimes. Les régimes dont les pensions de retraite ne sont pas revalorisées en 2018 représentent environ 75 % des masses de droits directs versés. Cependant, compte tenu de l'inflation, le pouvoir d'achat des pensions de ces régimes diminue de 1,6 % en moyenne annuelle (*tableau 1*). En effet, l'inflation (y compris tabac et loyers fictifs) observée entre 2017 et 2018 s'élève à 1,6 %.

Les retraités perçoivent fréquemment des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires (voir fiche 13). Au total, en tenant compte du poids de chaque régime dans la pension moyenne, les pensions tous régimes confondus ont légèrement augmenté (+0,1 % en moyenne) en 2018 en euros courants et ont diminué de 1,4 % en euros constants. En raison de l'harmonisation des règles de revalorisation entre les régimes de base et intégrés et de leurs poids dans les pensions totales, la variabilité des revalorisations entre

assurés est faible : pour les anciens fonctionnaires, le pouvoir d'achat des pensions déjà liquidées a diminué de 1,6 % en euros constants en 2018, tandis que, pour les anciens salariés du secteur privé, la baisse est légèrement atténuée par les pensions complémentaires (-1,4 % pour les non cadres, et -1,2 % pour les cadres) (*tableau 1*)⁵.

Entre 2013 et 2018, le pouvoir d'achat des pensions des régimes de base a diminué de 0,4 % en moyenne par an (*tableau 1*). La baisse est comparable pour les pensions versées par l'Agirc-Arrco (-0,5 % par an en moyenne).

De 2008 à 2013, le pouvoir d'achat des pensions de la plupart des régimes de base et complémentaires avait augmenté de 0,1 % par an en moyenne annuelle, avec toutefois des disparités dans les régimes complémentaires. Le pouvoir d'achat des pensions du régime complémentaire des artisans a crû de 0,5 % par an en moyenne, tandis qu'il a diminué de 0,3 % à l'Agirc.

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 (article L.161-23-1) depuis 2003, mais il était déjà appliqué à la 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.

Depuis le 1^{er} octobre 2016, la revalorisation des pensions est calculée à partir de l'évolution de l'indice moyen des prix à la consommation (hors tabac) des douze derniers mois connus, publié par l'Insee, par rapport au niveau moyen des douze mois précédents, sans que cela puisse conduire à une baisse des pensions¹. 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, et il était ajusté sur la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente.

En outre, la date de revalorisation a elle aussi changé plusieurs fois. Entre 2009 et 2013, elle intervenait le 1^{er} avril de chaque année (le 1^{er} janvier avant 2009). La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites l'a décalée au 1^{er} octobre. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoit enfin que cette date revienne au 1^{er} janvier – reportant ainsi la revalorisation prévue le 1^{er} octobre 2018 au 1^{er} janvier 2019.

Dans la fonction publique, avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003, l'indexation des pensions dépendait des revalorisations des traitements des fonctionnaires en activité. Les pensions 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 de leurs corps d'origine. Depuis la réforme de 2003, le principe d'indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix est inscrit à l'article L. 16 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

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

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

5. 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).

Sur longue période, entre 2008 et 2018, la pension brute⁶ des assurés ayant déjà liquidé leurs droits à retraite en 2008 a diminué, au total, de 3,0 % en euros constants, soit -0,3 % par an en moyenne annuelle (*graphique 1*). En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette a baissé de 4,7 % en euros constants (*encadré 2 et graphique 2*). Dans le même temps, le revenu moyen brut d'activité a augmenté de 1,7 % en euros constants et le revenu net des prélèvements sociaux est resté stable. Pour l'ensemble des retraités, 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 moyenne a progressé de 6,0 % en euros constants au cours de la période (4,5 % nets des prélèvements sociaux). Cette pension moyenne augmente globalement au fil du temps mais, en 2018, du fait de la sous-indexation, les pensions

brutes baissent en euros constants. En outre, en raison de l'augmentation du taux plein de la CSG (de 6,6 % à 8,3 %), la pension nette des prélèvements sociaux des principaux régimes diminue plus fortement que la pension brute.

Une baisse du pouvoir d'achat plus forte pour les salariés cadres que non cadres, pour les pensions déjà liquidées en 1994

Sur plus longue période, les pensions nettes ont davantage baissé que les pensions brutes. Dans cette fiche, cette évolution a été calculée pour deux cas types⁷ : un salarié non cadre et un salarié cadre du secteur privé, nés en janvier 1934, partant à la retraite à taux plein à l'âge d'ouverture des droits (60 ans).

• Entre décembre 1994 et décembre 2019⁸, la pension brute tous régimes du salarié non cadre a diminué de 3,9 % en euros constants, tandis

Tableau 1 Revalorisations et évolutions annuelles moyennes des pensions brutes depuis 2008

	Revalorisation (en euros courants)				Évolution (en euros constants)		
	2018-2019	2017-2018	2013-2018	2008-2013	2017-2018	2013-2018	2008-2013
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	1,5	1,6	0,6	1,4	-	-	-
Revalorisations par régime							
Régimes de base	0,3	0,0	0,2	1,5	-1,6	-0,4	0,1
Agirc	1,0	0,6	0,1	1,0	-1,0	-0,5	-0,3
Arrco	1,0	0,6	0,1	1,4	-1,0	-0,5	0,1
RSI commerçants (complémentaire) ¹	0,3	0,0	0,2	1,5	-1,6	-0,4	0,1
RSI artisans (complémentaire) ¹	0,3	0,0	0,2	1,9	-1,6	-0,4	0,5
Ircantec	0,3	0,0	0,2	1,5	-1,6	-0,4	0,1
RAFP	1,6	1,1	0,5	0,9	-0,5	-0,1	-0,4
Revalorisation moyenne selon le régime principal d'affiliation²							
Cadre du secteur privé	0,7	0,3	0,1	1,3	-1,2	-0,5	0,0
Non-cadre du secteur privé	0,5	0,2	0,2	1,4	-1,4	-0,5	0,0
Fonctionnaire	0,0	0,0	0,1	1,4	-1,6	-0,5	0,1
Tous régimes	0,4	0,1	0,1	1,3	-1,4	-0,5	0,0

nd : non défini.

1. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

2. Les lignes par statut principal sont obtenues en tenant compte des revalorisations des différents régimes et de la part qu'ils représentent selon le régime principal de l'assuré (déterminé comme étant celui dans lequel il a validé le plus de trimestres).

Lecture > Entre fin 2013 et fin 2018, les pensions de retraite des régimes de base ont augmenté de 0,2 % par an en moyenne.

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

6. C'est-à-dire avant déduction des prélèvements obligatoires (CSG, etc.).

7. Ces cas types sont présentés dans le rapport annuel de juin 2019 du Conseil d'orientation des retraites.

que sa pension tous régimes nette a diminué de 9,2 % (graphique 3). Ces évolutions sont la conséquence de la sous-indexation des pensions de certains régimes (notamment le régime complémentaire Arrco), mais aussi de l'augmentation des prélèvements sociaux sur les pensions de retraite (encadré 2).

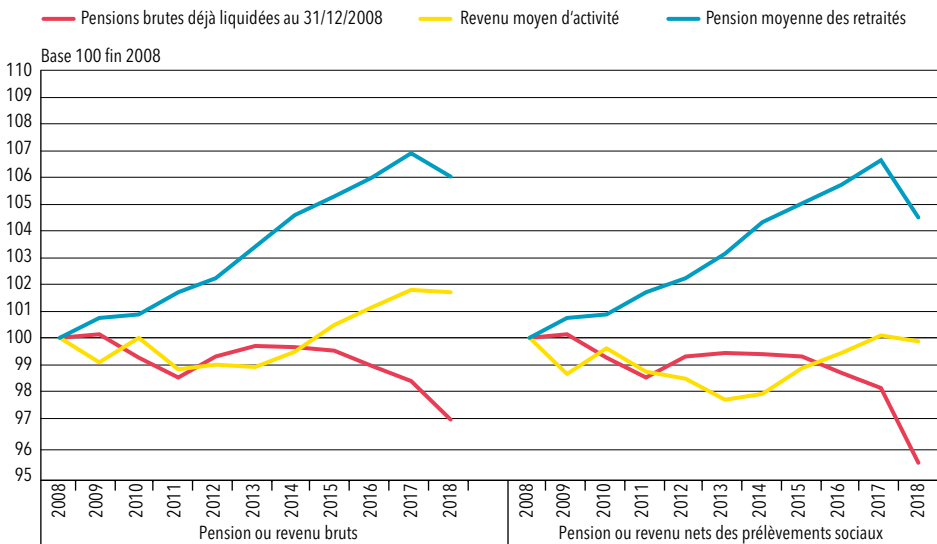
- La pension tous régimes d'un ancien cadre a davantage diminué au cours de la même période : sa pension brute a baissé de 7,2 % en euros constants, contre 12,3 % pour sa pension nette (graphique 3).

Cet écart s'explique par de moindres revalorisations à l'Agirc qu'à l'Arrco⁹, et par le poids plus élevé des régimes complémentaires dans la pension du cadre que dans celle du non-cadre, alors même que les pensions du régime général ont été davantage revalorisées que celles des régimes complémentaires.

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

Graphique 1 Évolution des pensions de retraite brutes déjà liquidées au 31 décembre 2008, des pensions moyennes de retraite et du revenu moyen d'activité en euros constants depuis 2008



Note > L'évolution des pensions est obtenue en tenant compte chaque année de la revalorisation accordée par les différents régimes et de la part de chacun de ces régimes dans la pension moyenne d'un retraité. Cette structure est déterminée chaque année à l'aide des comptes des différentes caisses de retraite. Cette méthode revient à pondérer chaque retraité par son montant de pension, si bien que les résultats présentés correspondent aux revalorisations des masses de pensions, et non directement à la revalorisation moyenne par retraité. À titre illustratif, la pension brute moyenne se décompose de la manière suivante en 2017 : 37,8 % pour la CNAV, 17,1 % pour le SRE, 2,3 % pour la MSA salariés, 1,7 % pour la MSA exploitants, 6,3 % pour la CNRACL, 2,3 % pour le RSI de base, 0,6 % pour le RSI complémentaire, 1,0 % pour l'Ircantec, 7,7 % pour l'Agirc, 16,1 % pour l'Arrco et 7,0 % pour les autres régimes pour lesquels nous faisons l'hypothèse que les pensions évoluent au même rythme que les pensions du régime général. Les pensions considérées ici sont soumises au taux plein de CSG.

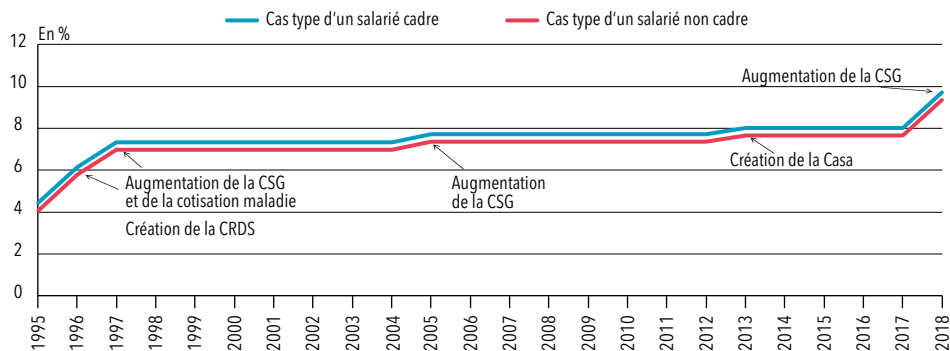
Lecture > Fin 2018, la pension brute moyenne des retraités qui percevaient déjà une pension fin 2008 a diminué de 3,0 % en euros constants depuis cette date (ce que traduit un indice égal à 97,0 pour une base 100 en 2008) ; la pension brute moyenne de l'ensemble des retraités, tenant compte du renouvellement de cette population, a, elle, augmenté de 6 % en euros constant depuis 2008.

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

8. L'évolution est ici observée sur une durée de 26 ans, car cela correspond approximativement à la durée moyenne de retraite.

9. Les pensions Agirc n'ont pas été revalorisées en 1995, 1998 et 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.

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



Note > Ce graphique correspond aux cas types 1 (salarié cadre) et 2 (salarié non cadre) du Conseil d'orientation des retraites (COR). Le taux de prélèvement sur les pensions dépend de la part des régimes de base et complémentaires dans la pension. On suppose ces deux cas types soumis au taux plein de CSG.

Sources > CNAV, Agirc et Arrco ; DREES, modèle CALIPER, calculs DREES.

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 %. Jusqu'en 2018, il existe trois taux de CSG différents. Le taux appliqué dépend de la comparaison entre le revenu fiscal de référence et deux seuils : le seuil d'exonération et le seuil d'assujettissement¹. La CSG à taux plein sur les pensions s'élève à 8,3 % en 2018 conformément à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoyant un relèvement du taux plein de la CSG de 6,6 % à 8,3 % à compter du 1^{er} janvier 2018. Sont soumis au taux plein de CSG sur les revenus de remplacement les personnes appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence est supérieur au seuil d'assujettissement. Les pensions des personnes concernées sont aussi assujetties à la CRDS (au taux de 0,5 %).

Le taux réduit de la CSG concerne les personnes dont le revenu fiscal de référence est compris entre le seuil d'exonération et le seuil d'assujettissement. Ce taux minoré de la CSG s'élève à 3,8 %. Les pensions de ces personnes sont assujetties à la CRDS (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 dit médian de 6,6 % en 2019.

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 (ou qui perçoivent un avantage vieillesse ou invalidité non contributif) ou les personnes domiciliées fiscalement hors de France.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a instauré la Casa (graphique 3). Cette contribution s'applique, à partir du 1^{er} 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.

Selon l'EIR 2016, 65 % des retraités en 2016 sont assujettis à la CSG à taux plein, 11 % à taux réduit et 24 % en sont exonérés. 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.

1. Pour l'année 2018, les seuils sont définis, selon le nombre de parts fiscales, dans la circulaire n° 2017-34 du 20 février 2017 de la CNAV.

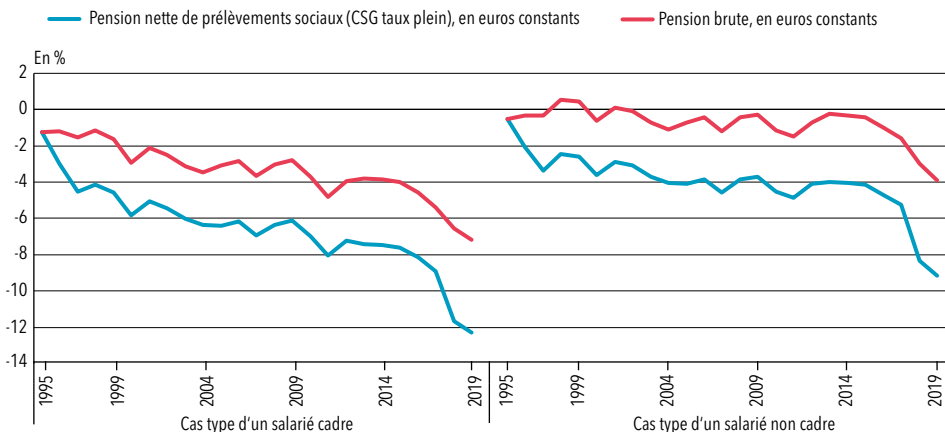
la pension de retraite tous régimes a été rapporté au revenu d'activité moyen. Ce calcul a été réalisé pour les deux cas types précédemment évoqués : un salarié non cadre et un salarié cadre du secteur privé, nés en 1934, partant à la retraite à taux plein à l'âge d'ouverture des droits (60 ans). Le niveau de la pension peut également être comparé à celui de l'inflation.

• Pour un assuré non cadre et relativement au revenu d'activité moyen, la pension moyenne perçue au cours des cinq premières années de retraite se situe au même niveau que celle perçue l'année de la liquidation des droits (*graphique 4a*). Comme l'indexation des pensions est inférieure à la croissance des salaires, l'érosion augmente avec la période d'examen : l'écart est ainsi de -3 % en moyenne pour les dix premières années de retraite et de -9 % pour les vingt premières années. Cette érosion de la pension relative s'explique, pour l'essentiel, par le mécanisme d'indexation des pensions sur l'indice des prix dans les principaux régimes, alors que le revenu d'activité moyen évolue de manière plus dynamique. Elle est ponctuellement renforcée, pour les générations concernées, par les mesures

de sous-indexation temporaires des pensions par rapport à l'inflation dans certains régimes et de décalage des dates de revalorisation.

L'érosion est plus limitée pour les générations nées après 1945 du fait du moindre dynamisme des revenus d'activité après la crise économique de 2008. La différence entre la dynamique des prix et celle des revenus d'activité devient ainsi moins marquée après 2008. Pour les assurés nés en 1950, l'érosion à cinq ans est même positive, 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 car ce dernier évolue de manière moins dynamique que les revenus d'activité. Pour un assuré non cadre né en 1934, la pension moyenne relative à l'indice des prix au cours des cinq premières années de retraite est inchangée par rapport à la pension relative à l'indice des prix perçus l'année de la liquidation des droits. Cet écart augmente légèrement pour atteindre -1 % en moyenne pour vingt années de retraite. Cette érosion est limitée pour l'ensemble des générations.

Graphique 3 Évolution cumulée du pouvoir d'achat de la pension tous régimes d'assurés ayant liquidé en 1994



Note > Ce graphique correspond 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 le tabac. On suppose ces deux cas types soumis au taux plein de CSG.

Lecture > Un salarié non cadre du secteur privé à carrière continue, correspondant au cas type 2 du COR, qui a liquidé sa pension de retraite à taux plein à 60 ans en 1994, a vu le pouvoir d'achat de sa pension de retraite brute diminuer de 4,0 % au total entre 1995 et 2019, et le pouvoir d'achat de sa pension nette de 9,3 % sur la même période, en raison de l'augmentation des prélèvements sociaux.

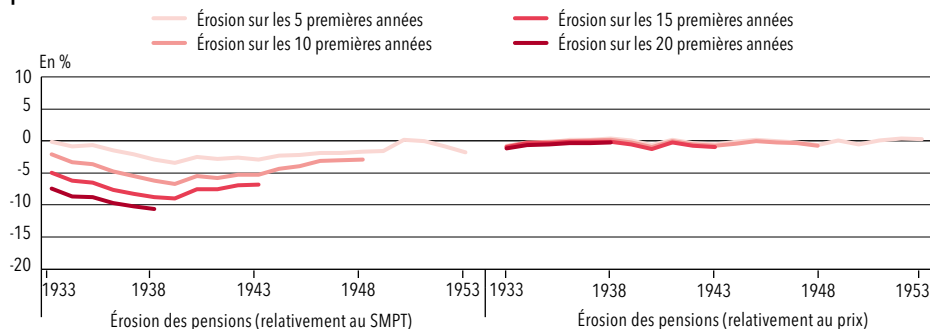
Sources > CNAV, Agirc et Arrco ; DREES, modèle CALIPER, calculs DREES ; Insee, indice des prix à la consommation.

• Pour un assuré cadre dans le secteur privé, la tendance est similaire (*graphique 4b*) mais l'érosion de la pension relative est globalement plus marquée, en raison d'une revalorisation plus limitée des pensions à l'Agirc que dans les autres régimes (CNAV et Arrco). Rappelons que cette analyse porte uniquement sur l'érosion par rapport à l'année de liquidation de la pension et qu'elle n'est pas mise en regard, ici, avec le taux de remplacement entre la pension à la liquidation et le dernier salaire ou revenu d'activité. Il n'est donc pas forcément

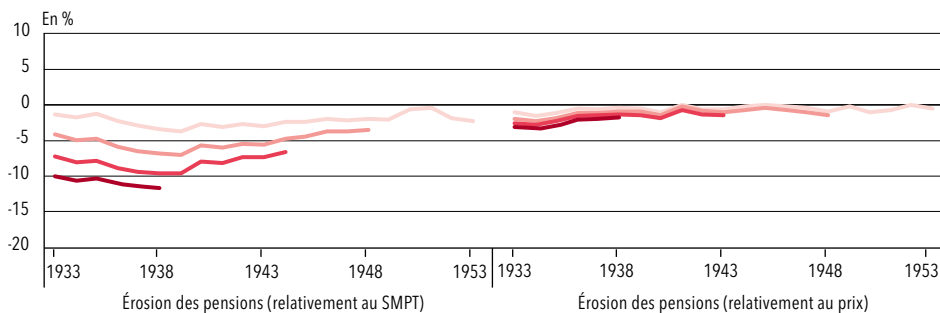
question d'un manque d'équité entre les générations, car une moindre érosion pour une génération peut être la contrepartie d'un taux de remplacement plus faible au moment de la liquidation, et réciproquement. En particulier, si la hausse des prélèvements sociaux au cours des années 2000 a eu pour impact une érosion des pensions nettes des générations déjà retraitées, elle a aussi concerné les générations plus récentes par une baisse de leur taux de remplacement net à la liquidation. ■

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

a-pour un salarié non cadre



b-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 (COR). Le coefficient d'érosion sur les 5 premières années est calculé comme le ratio entre la pension brute relative (au salaire moyen par tête [SMPT] et à l'indice des prix) moyenne versée au cas type sur les 5 premières années de sa retraite et la pension brute relative (au SMPT et à l'indice des prix) moyenne versée au cas type au cours de sa première année de retraite.

Lecture > Pour un salarié non cadre né en 1933, la pension brute relative (au revenu moyen d'activité) moyenne perçue au cours des 10 premières années de retraite se situe 2 % en dessous de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation des droits.

Source > DREES, modèle CALIPER, calculs DREES.

Pour en savoir plus

- > Séries longues de revalorisation disponibles dans les données complémentaires <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2019, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2017, décembre). L'évolution de la pension nette au cours de la retraite : une étude sur cas types. Séance du conseil du 6 décembre 2017.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2015, décembre). Les retraités : un état des lieux de leur situation en France. Treizième rapport.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2015, février). La revalorisation des pensions et des droits à la retraite : problématique et résultats de projection. Séance du conseil du 11 février.

Fin 2018, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct des retraités résidant en France, après prise en compte de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, s'élève à 1 504 euros (soit 1 382 euros nets des prélèvements sociaux). Il a progressé de 1,9 % depuis 2013, en raison notamment du renouvellement de la population des retraités. Dans un contexte où les pensions des régimes de base n'ont pas été revalorisées en 2018, la pension brute moyenne diminue toutefois de 1,1 % en euros constants par rapport à 2017. La pension nette moyenne diminue, quant à elle, de 2,6 % en euros constants du fait notamment de la hausse de la CSG. Les femmes résidant en France perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 41 % à celui des hommes en 2018, contre 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cet écart se réduit à 28 % en 2018.

1 500 euros de pension moyenne pour les retraités résidant en France

Fin 2018, la pension moyenne brute de droit direct (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) s'élève à 1 504 euros pour les personnes retraitées résidant en France (*tableau 1*), contre 1 432 euros pour l'ensemble des retraités des régimes français (*tableau 2*). Cette différence tient au fait que les personnes résidant à l'étranger au moment de la retraite ont, en moyenne, accumulé moins de droits à la retraite dans les régimes français, dans la mesure où une partie de leur carrière professionnelle a pu se dérouler à l'étranger. Pour les retraités résidant en France, le montant moyen de la pension de droit direct nette des prélèvements sociaux¹ s'élève à 1 382 euros en 2018 et à 1 528 euros en prenant en compte l'éventuelle pension de réversion. Cette pension de retraite totale nette moyenne fin 2018 représente 64 % du revenu d'activité net moyen de l'ensemble des personnes en emploi² en 2018 (*graphique 1*).

La pension moyenne de droit direct diminue en euros constants en 2018

Pour les retraités résidant en France, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct, y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, progresse de 0,5 % en euros courants par rapport à décembre 2017, mais baisse de 1,1 % en euros constants, les prix à la consommation augmentant de 1,6 % durant cette période (*tableau 1*).

La hausse de la pension en euros courants est due à l'effet dit « de noria ». En effet, disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités – une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions³ – perçoivent en moyenne des montants de pension supérieurs à ceux des anciens retraités. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est inférieure à celle des retraités plus jeunes. Entre 2013 et 2018, la pension brute de droit direct (majoration pour trois enfants ou plus comprise) des retraités résidant en France augmente ainsi de 1,9 % en euros constants, pour l'essentiel en raison de l'effet de noria.

1. Contribution sociale généralisée (CSG), contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) et cotisation maladie sur les retraites complémentaires (voir encadré 1 de la fiche 4).

2. Ce rapport ne doit pas être confondu avec celui du niveau de vie des retraités par rapport aux personnes en emploi. L'indicateur de niveau de vie est en effet calculé au niveau du ménage, et il tient compte d'autres revenus que les pensions de retraite et les revenus d'activité (revenus du patrimoine, autres prestations sociales, etc.) ainsi que de la structure des ménages (nombre d'enfants à charge, notamment) [voir fiche 9].

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).

Jusqu'en 2017, cet effet était plus important que celui de l'inflation annuelle. La pension moyenne des retraités progressait d'année 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. Toutefois, en 2018, les régimes dont les pensions de retraite ne sont pas revalorisées représentent environ 75 % des masses de droits directs versés (voir fiche 4).

Comme les prix ont augmenté en 2018, et ce dans une proportion supérieure à celle de l'effet de noria, la pension moyenne en euros constants a diminué. Par ailleurs, le montant moyen de la pension de droit direct (majoration pour trois enfants ou plus comprise) nette des prélèvements sociaux des retraités résident en France diminue de façon encore plus marquée : -1,0 % par rapport à 2017 en euros courants, soit -2,6 % en euros constants. En effet, à compter du

Tableau 1 Montant mensuel moyen par retraité pour les résidents en France

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution de la pension de droit direct, y compris majoration pour 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	1 088	1 127	767	1 535	nd	1 257	1 000	1 547	nd	-	-	-
2005	1 123	1 163	794	1 581	nd	1 295	1 031	1 593	nd	3,2	1,6	1,2
2006	1 161	1 202	827	1 625	nd	1 334	1 064	1 638	nd	3,4	1,8	1,5
2007	1 198	1 240	861	1 667	nd	1 373	1 100	1 682	nd	3,1	0,5	1,3
2008	1 240	1 282	901	1 711	1 196	1 420	1 148	1 726	1 327	3,4	2,4	1,5
2009	1 262	1 304	922	1 740	1 216	1 444	1 171	1 756	1 350	1,7	0,8	0,7
2010	1 285	1 329	945	1 770	1 239	1 472	1 199	1 787	1 375	1,9	0,1	1,0
2011	1 332	1 377	981	1 843	1 285	1 520	1 231	1 859	1 421	3,7	1,2	1,5
2012	1 350	1 393	1 015	1 837	1 305	1 544	1 279	1 856	1 445	1,1	-0,2	-0,9
2013	1 380	1 424	1 045	1 864	1 323	1 578	1 314	1 884	1 468	2,2	1,5	0,9
2014	1 395	1 439	1 061	1 878	1 336	1 591	1 328	1 898	1 479	1,1	1,0	1,1
2015	1 406	1 449	1 075	1 885	1 345	1 601	1 340	1 906	1 487	0,7	0,5	0,6
2016	1 428	1 471	1 099	1 906	1 376	1 625	1 365	1 928	1 521	1,5	0,9	1,5
2017	1 453	1 496	1 123	1 933	1 397	1 649	1 388	1 955	1 544	1,7	0,5	0,9
2018	1 460	1 504	1 137	1 932	1 382	1 655	1 398	1 954	1 528	0,5	-1,1	0,5

nd : non déterminé.

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

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

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 24). La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS et de la Casa. Pension en décembre de chaque année.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

1^{er} janvier 2018, le taux plein de la CSG, qui concerne 69 % des retraités résidant en France, est relevé de 6,6 % à 8,3 % (voir fiche 4). Le ratio de la pension nette moyenne au revenu d'activité net moyen diminue ainsi de 2,2 points en 2018, après avoir augmenté progressivement depuis 2010.

Une baisse de la pension moyenne en 2018 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 2017 et 2018 (tableau 3).

Tableau 2 Montant mensuel moyen de pension par retraité

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution de la pension de droit direct, y compris majoration pour 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	1 029	1 066	753	1 389	nd	1 188	983	1 400	nd	-	-	-
2005	1 062	1 100	780	1 430	nd	1 224	1 013	1 442	nd	3,2	1,6	1,2
2006	1 100	1 138	813	1 473	nd	1 262	1 045	1 486	nd	3,4	1,9	1,6
2007	1 135	1 174	845	1 514	nd	1 300	1 080	1 528	nd	3,2	0,6	1,4
2008	1 174	1 214	883	1 554	1 133	1 343	1 125	1 568	1 256	3,3	2,3	1,4
2009	1 194	1 234	903	1 579	1 152	1 366	1 148	1 594	1 277	1,7	0,8	0,7
2010	1 216	1 257	926	1 608	1 174	1 392	1 174	1 623	1 302	1,9	0,1	1,0
2011	1 256	1 299	960	1 662	1 213	1 432	1 204	1 677	1 340	3,3	0,8	1,2
2012	1 282	1 323	995	1 671	1 242	1 462	1 250	1 688	1 372	1,9	0,5	-0,2
2013	1 306	1 348	1 021	1 697	1 253	1 492	1 284	1 715	1 389	1,9	1,1	0,5
2014	1 322	1 364	1 036	1 716	1 267	1 508	1 297	1 735	1 402	1,2	1,1	1,2
2015	1 334	1 376	1 050	1 728	1 277	1 520	1 309	1 747	1 412	0,9	0,7	0,8
2016	1 352	1 393	1 072	1 740	1 304	1 539	1 332	1 762	1 441	1,3	0,7	1,3
2017	1 381	1 422	1 096	1 777	1 328	1 567	1 356	1 798	1 469	2,1	0,9	1,3
2018	1 390	1 432	1 110	1 784	1 318	1 576	1 367	1 806	1 457	0,7	-0,9	0,7

nd : non déterminé.

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

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

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 24). La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS et de la Casa. Pension en décembre de chaque année.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Elle diminue notamment à la CNAV, à la MSA non-salariés, dans la FPCE, à la SSI base, à l'Arrco et à l'Agirc. À l'Agirc, la pension des nouveaux liquidants est, depuis plusieurs années, très inférieure à celle des personnes déjà retraitées, en raison notamment de la baisse du rendement des cotisations⁴ au cours des dernières années, mais aussi d'une évolution du profil des retraités cadres. En effet, une part croissante d'assurés ont été cadre au cours de leur carrière, mais pour des périodes en moyenne plus courtes, de sorte qu'ils ont accumulé moins de points.

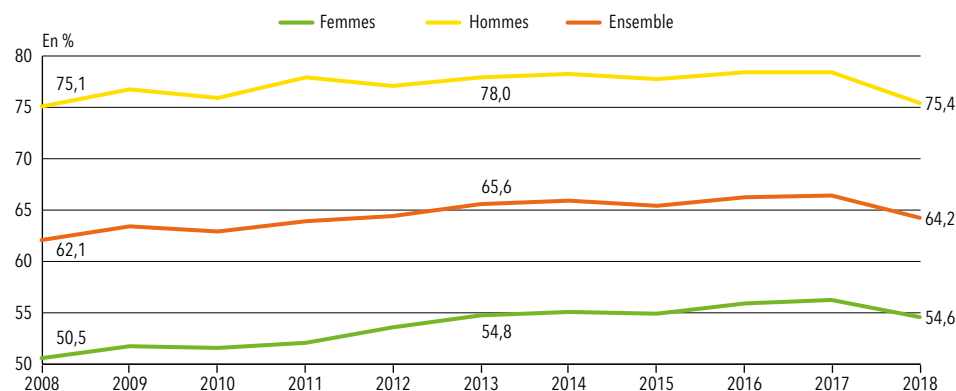
À la SSI, l'effet de noria est lui aussi négatif, en partie parce que les générations de nouveaux retraités ont validé dans ce régime des durées en moyenne plus courtes que les générations plus anciennes (voir fiche 6). Dans la fonction

publique, l'effet de noria est plus faible ces dernières années du fait, notamment, du gel du point d'indice entre 2010 et 2015. En revanche, la pension de droit direct moyenne augmente à la MSA salariés.

La réversion représente 9 % de la pension totale

La pension de droit direct ne reflète pas l'ensemble des montants de pension de retraite versés par les régimes obligatoires (*tableau 4*). À ces pensions de droit direct peuvent s'ajouter des avantages de droits dérivés (ou réversion)⁵. Ainsi, pour un retraité de droit direct, la pension de droit direct représente en moyenne 91 % de la pension totale et la pension de droit dérivé 9 % fin 2016.

Graphique 1 Pension nette moyenne totale (droit direct, droit dérivé et majoration pour 3 enfants ou plus) de l'ensemble des retraités résidant en France rapportée au revenu d'activité net moyen



Lecture > La pension nette moyenne des femmes fin 2018 représente 54,6 % du revenu d'activité net moyen des personnes en emploi au cours de l'année.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) et personnes en emploi au cours de l'année et résidant en France.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

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

5. Les régimes de retraite versent aussi à certains retraités des avantages accessoires autres que la majoration pour trois enfants ou plus (majorations 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 la majoration pour trois enfants ou plus.

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, indépendant ou salarié, par exemple), dans la mesure où un tiers des retraités, dits « polypensionnés », perçoivent simultanément des pensions de plusieurs régimes (voir fiche 1).

Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, les retraités unipensionnés reçoivent une retraite supérieure en moyenne de 5 % à celle des retraités polypensionnés en 2018 (tableau 5). Les écarts de pension sont également importants

en fonction du régime principal d'affiliation. Les pensions sont plus élevées pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes des professions libérales, de la fonction publique de l'État et des régimes spéciaux. À l'inverse, les pensions les plus faibles sont versées aux retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes de la MSA et de la SSI.

Ces écarts reflètent notamment les différences de revenus d'activité et de taux de cotisations sociales entre les personnes affiliées à ces différents régimes. En effet, la proportion de cadres et de personnes qualifiées est globalement plus élevée parmi les professions libérales et dans la fonction publique⁶.

Tableau 3 Montant brut mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (hors majoration pour 3 enfants ou plus) par régime de retraite en 2018

	Pension brute de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus (en euros)	Évolution en euros constants ⁵ (en %)			Rapport entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)
		2017-2018	2013-2018	2008-2018	
CNAV	622	-0,7	1,4	4,6	74
Arrco	321	-1,1	-1,5	1,2	63
Agirc	676	-2,2	-9,8	-18,0	42
MSA salariés	202	2,4	2,6	3,8	81
MSA non-salariés	371	-1,9	-2,4	-1,4	73
Fonction publique civile de l'État ¹	2 051	-1,4	-1,8	-0,4	86
SSI base ²	133	-1,7	-2,3	2,0	51
CNRA ¹	1 301	-1,3	-1,8	-0,7	90
Régimes spéciaux ³	1 562	0,2	7,2	16,0	70
Professions libérales ⁴	385	-3,7	-2,0	-3,4	80
Ensemble, tous régimes	1 390	-0,9	2,7	6,4	63

1. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 24).

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

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.

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

Notes > Des données complémentaires ventilées régime par régime sont disponibles dans l'espace data.drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents des DOM avant 2016.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

6. Pour une comparaison des taux de remplacement entre les régimes du privé et de la fonction publique, voir fiche 06. Les principaux résultats montrent qu'il n'y a pas de différences significatives du taux de remplacement moyen.

La pension de droit direct des femmes résidant en France est inférieure de 41 % à celle des hommes

Fin 2018, les femmes résidant en France ont une pension de droit direct (y compris l'éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) inférieure, en moyenne, de 41 % à celle des hommes (graphique 2). Cet écart diminue toutefois progressivement : il était de 50 % en 2004. Les taux d'activité des femmes, et donc la constitution d'un droit propre à la retraite, n'ont cessé de progresser

depuis l'après-guerre. Les femmes sont également de plus en plus qualifiées, ce qui réduit progressivement l'écart de rémunération 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 de la pension. Ainsi, après la prise en compte des pensions de réversion, la pension des femmes

Tableau 4 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	1 304	89	1 393	91	1 471	91	863	55
Droit dérivé	167	11	146	9	154	9	720	45
Droits direct + dérivé	1 472	100	1 539	100	1 625	100	1 582	100
Effectifs (en milliers)	17 139	-	16 051	-	14 903	-	3 732	-
Femmes								
Droit direct	952	77	1 072	80	1 099	80	752	49
Droit dérivé	287	23	261	20	267	20	775	51
Droits direct + dérivé	1 239	100	1 332	100	1 365	100	1 527	100
Effectifs (en milliers)	9 372	-	8 332	-	8 027	-	3 253	-
Hommes								
Droit direct	1 730	99	1 740	99	1 906	99	1 612	82
Droit dérivé	23	1	21	1	22	1	344	18
Droits direct + dérivé	1 753	100	1 762	100	1 928	100	1 956	100
Effectifs (en milliers)	7 767	-	7 720	-	6 876	-	479	-
Écart femmes/hommes (en %)								
Droit direct	-45	-	-38	-	-42	-	-53	-
Droits direct + dérivé	-29	-	-24	-	-29	-	-22	-

Note > Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour 3 enfants ou plus associées.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct ou de droit dérivé, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Tableau 5 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus), selon le régime principal d'affiliation au cours de la carrière, fin 2018

En euros

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrière complète ⁵		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Tous retraités de droit direct	1 430	1 110	1 780	-	-	-
Retraités de droit direct d'un régime de base	1 440	1 110	1 790	1 840	1 520	2 090
dont anciens salariés à titre principal²	1 470	1 140	1 840	1 920	1 580	2 190
Salariés du régime général	1 310	960	1 740	1 800	1 430	2 110
Fonctionnaires civils de l'État	2 250	2 060	2 490	2 430	2 260	2 610
Fonctionnaires militaires de l'État	2 040	1 390	2 090	2 620	1 930	2 650
MSA salariés	1 130	980	1 200	1 820	1 700	1 880
Fonctionnaires CNRACL	1 590	1 510	1 800	1 770	1 720	1 850
Régimes spéciaux ¹	2 250	1 850	2 370	2 560	2 160	2 650
dont anciens non-salariés à titre principal²	1 110	770	1 370	1 210	900	1 410
MSA non-salariés	780	650	950	860	750	980
SSI base	1 200	790	1 360	1 460	1 140	1 520
Professions libérales	2 420	1 760	2 750	2 780	2 120	3 120
dont : aucun régime principal³	1 340	1 070	1 490	1 490	1 270	1 580
Unipensionnés d'un régime de base	1 370	1 070	1 750	1 870	1 540	2 180
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal²	1 570	1 220	1 850	1 790	1 480	1 980
Autres retraités de droit direct⁴	340	280	370	-	-	-

1. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.

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

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

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

5. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète dans les régimes de retraite français.

Notes > Des données complémentaires ventilées selon le régime principal des polypensionnés et des monopensionnés sont disponibles dans l'espace data.drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés peuvent varier sensiblement d'une année à l'autre, notamment pour les catégories à faibles effectifs (voir fiche 1). Le tableau vise à fournir des ordres de grandeur et non à donner une évolution annuelle.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) au cours de l'année 2018, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2018.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

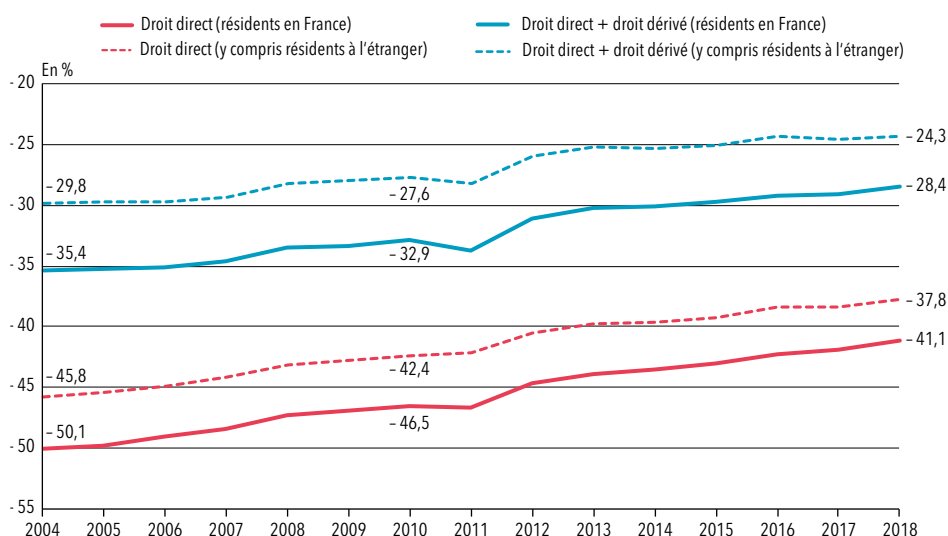
est en moyenne inférieure de 28 % à celle des hommes en 2018. Les femmes perçoivent en effet un montant mensuel moyen de droit dérivé supérieur à celui des hommes. De plus, elles sont surreprésentées parmi les personnes en situation de veuvage bénéficiant d'une pension de réversion (voir fiche 3). L'écart de pension entre les femmes et les hommes est moins élevé pour l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger (-38 % pour les droits directs et -24 % 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.

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 (hors Île-de-France) [carte 1]. Ce montant est très supérieur à la moyenne nationale dans les départements d'Île-de-France, notamment à Paris (+40 %), dans

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 24). Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour 3 enfants ou plus associées.

Lecture > En 2018, sur le champ des résidents en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 41,1 % à celle des hommes. Une fois pris en compte la pension de réversion et la majoration pour 3 enfants ou plus, l'écart est de 28,4 %.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

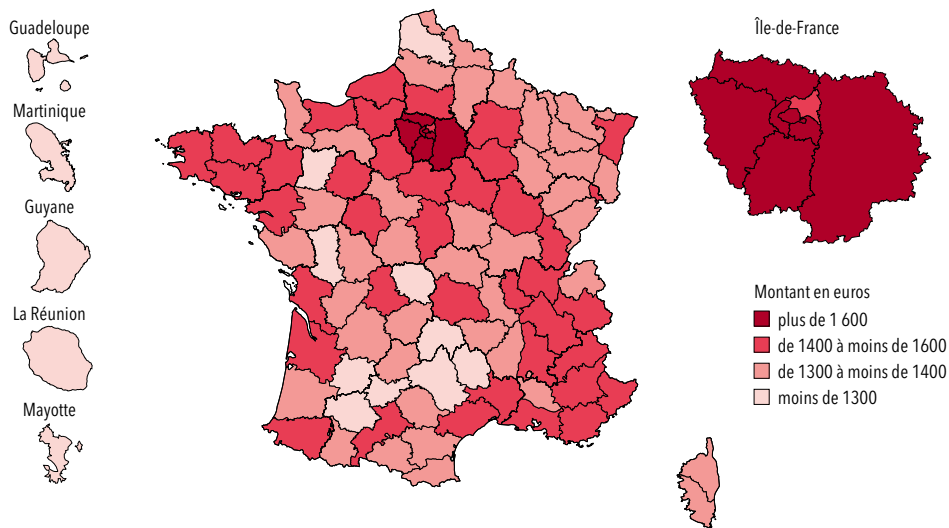
les Yvelines et les Hauts-de-Seine (+36 %) mais aussi dans l'Essonne (+23 %). En revanche, il est inférieur à la moyenne nationale dans le nord et le nord-est de la France ainsi que dans le Massif central et les DROM (1 187 euros).

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

Fin 2016, 31 % des retraités résidant en France (48 % des femmes et 12 % des hommes) perçoivent une pension de droit direct (y compris l'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 13 % des hommes)

reçoivent plus de 3 000 euros bruts par mois. Parmi les retraités ayant eu une carrière complète, 14 % perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1 000 euros bruts mensuels et 10 % une pension supérieure à 3 000 euros bruts mensuels. Les titulaires d'une faible pension de retraite sont surreprésentés parmi les femmes (*graphique 3a*). La dispersion des montants de retraite de droit direct est toutefois beaucoup moins importante pour les retraités ayant validé une carrière complète (*graphique 3b*). Là encore, des écarts entre les femmes et les hommes subsistent et peuvent s'expliquer notamment par les différents secteurs d'activité professionnelle ou de niveaux de salaire au cours de la vie active. ■

Carte 1 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) par département



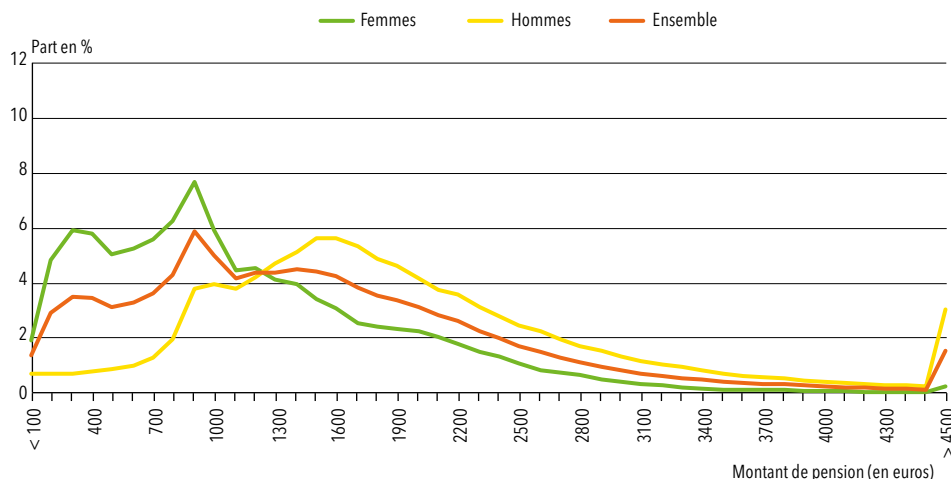
Note > Fin 2016, la pension de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) moyenne brute des résidents en France s'élève à 1 471 euros.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) et résidant en France.

Source > DREES, EIR 2016.

Graphique 3 Distribution de la pension mensuelle brute de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) des retraités résidant en France

3a. Ensemble des retraités, fin 2016

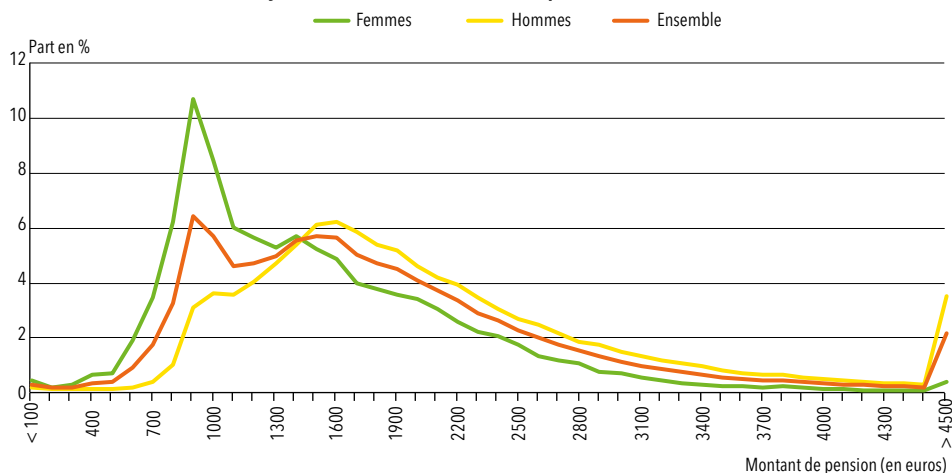


Lecture > 3 % des hommes ont une pension mensuelle supérieure à 4 500 euros.

Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans au moins un régime de base, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016

Source > DREES, EIR 2016.

3b. Ensemble des retraités ayant effectué une carrière complète, fin 2016



Lecture > 3,5 % des hommes ayant effectué une carrière complète ont une pension mensuelle supérieure à 4 500 euros.

Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct 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 2016.

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 data.drees : www.data.drees.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 http://dataviz.drees.solidarites-sante.gouv.fr/distribution_pensions.
- > **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).** (2019, septembre). Recueil statistique de la branche retraite 2018.
- > **Ministère de l'Économie et des Finances.** (2019). Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2019.
- > **Mutualité sociale agricole (MSA).** (2019). Chiffres utiles de la MSA.
- > **Sécurité sociale des indépendants (SSI).** (2019). L'essentiel en chiffres.

La pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France augmente de 20 % entre les générations nées entre 1930 et 1950, les personnes récemment retraitées 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 pension entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations. Ces écarts s'expliquent partiellement par des différences de durée de carrière, mais également par d'autres facteurs, comme les niveaux de revenus d'activité. 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 %).

La pension moyenne des retraités augmente globalement au fil des générations

Les pensions de droit direct (y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) corrigées de la mortalité différentielle¹ des retraités en 2016 progressent de 20 % en moyenne entre les générations 1930 et 1950, tous régimes confondus pour les résidents en France (*graphique 1*). Pour l'ensemble des résidents, l'augmentation est de 30 % entre ces générations.

Les générations les plus récentes ont eu des carrières plus favorables, les niveaux de qualification et de salaire s'étant accrues au fil des générations. Les évolutions sectorielles de l'emploi – avec la diminution progressive du non-salariat (notamment agricole) dont les régimes versent des pensions en moyenne plus faibles – ainsi que la montée en charge progressive des effets de la généralisation des régimes complémentaires de salariés dans les années 1970 expliquent également une part importante de la hausse des pensions de droit direct au fil des générations.

Les écarts entre générations tiennent aussi, pour partie, aux évolutions des durées de carrière et des

proportions de retraités à carrière incomplète (voir fiche 11). Cet effet peut être neutralisé en estimant les montants de pension en équivalent carrière complète (EQCC), c'est-à-dire en estimant ce que serait la pension dans le cas où la personne aurait une proratisation à 100 % dans les régimes de retraite de base (voir annexe 5). Pour les retraités résidant en France, la pension tous régimes de droit direct en EQCC progresse de 15 % entre les générations 1930 et 1950. Cette croissance est moindre que celle des pensions versées sans correction de la durée de carrière, en raison de la hausse de ces durées entre ces générations. En effet, la pension² moyenne calculée en EQCC progresse de 15 % entre les générations 1930 et 1950 (de 1 397 euros à 1 602 euros), contre une augmentation de 20 % sans correction de la durée de carrière (de 1 273 euros à 1 533 euros).

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 1946, pour les femmes comme pour les hommes,

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 retraite (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. 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.

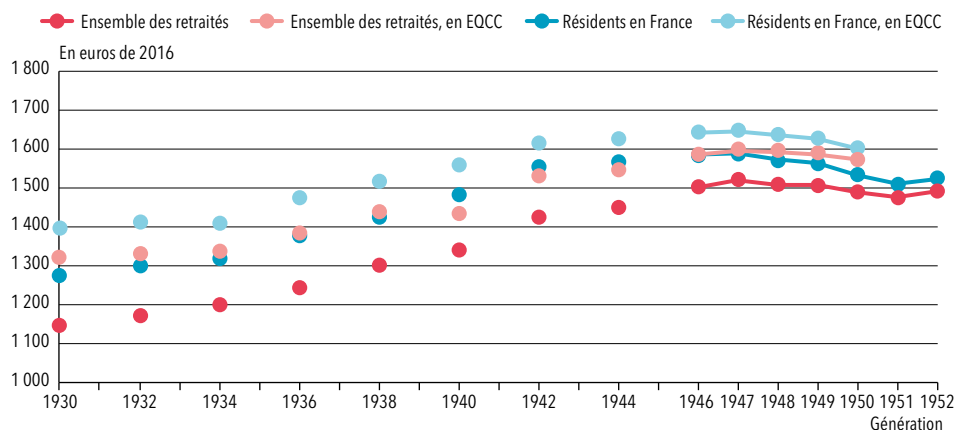
2. Pension y compris majoration pour trois enfants ou plus, brute des prélèvements sociaux. Les pensions moyennes sont corrigées de la mortalité différentielle.

cette tendance s'infléchit cependant à partir des générations nées à la fin des années 1940 (*graphique 2*). 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, mise en place de la décote dans les régimes de fonctionnaires, etc.) ou des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.). Elle peut tenir aussi aux évolutions des carrières parmi ces générations (effets de la hausse du chômage à partir des années 1980, etc.). À compter de la génération 1944, la part des hommes retraités ayant effectué une carrière complète diminue (83 % des hommes de la génération 1944 contre 77 % de ceux de la génération

1950) ; elle continue en revanche d'augmenter pour les femmes (de 55 % à 60 % pour ces générations) [*tableau 1* et *fiche 11*]. À ce stade, il faut toutefois considérer ces estimations avec prudence pour les générations les plus récentes, car celles-ci ne sont pas encore en totalité parties à la retraite³.

La diminution de la pension parmi les générations nées à la fin des années 1940 s'observe dans plusieurs régimes (MSA salariés, fonction publique) [*graphique 2*]. À la SSI, la pension diminue dès la génération 1944 pour les femmes comme pour les hommes. Les pensions moyennes versées par la SSI et la MSA salariés augmentent toutefois entre la génération 1949 et la génération 1950, ce qui pourrait s'expliquer par la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) au 1^{er} juillet 2017. Les montants

Graphique 1 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) par génération



EQCC : équivalent carrière complète.

Note > Les données ventilées par sexe sont disponibles sous <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/>.

Les données des générations 1951 et 1952 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont mesurées respectivement aux 31 décembre 2017 et 2018, puis déflatées des coefficients de revalorisation appliqués par chaque régime depuis le 31 décembre 2016, afin de les exprimer « en euros de 2016 » et les rendre ainsi comparables aux données de l'EIR.

Le modèle ANCETRE permet de connaître uniquement la pension moyenne, et pas la pension en EQCC.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2018, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans. Montants mensuels de droit direct bruts, y compris majoration pour 3 enfants ou plus, au 31 décembre 2016.

Sources > DREES, EIR 2016 et EACR, modèle ANCETRE pour les données des générations 1951 et 1952.

³. 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).

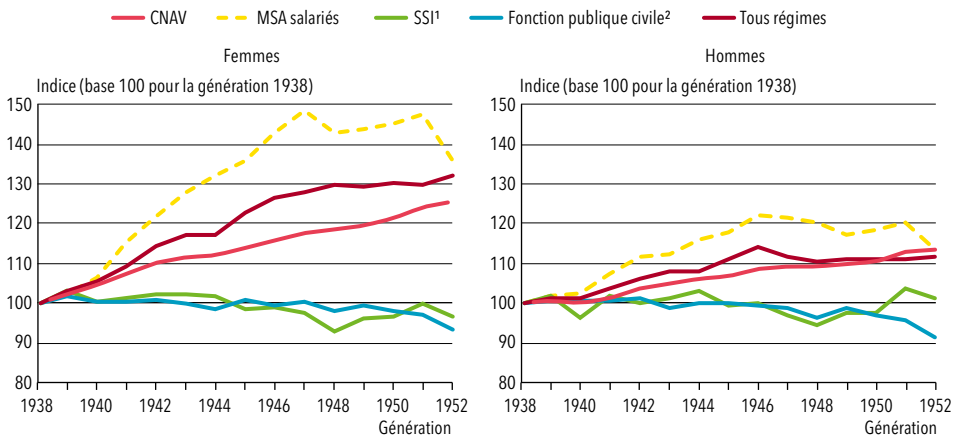
de pensions versés correspondent alors, pour les polypensionnés des régimes alignés, à l'intégralité de la carrière au sein des régimes alignés alors qu'auparavant les pensions ne correspondaient qu'à la carrière dans le régime.

L'évolution des pensions par régime est cependant difficile à interpréter, car elle dépend des durées de carrière passées dans chacun des régimes, donc des évolutions de la structure des emplois au fil du temps. À la SSI, les durées d'assurance des générations les plus jeunes sont inférieures à celles de leurs aînés, du fait de la diminution progressive de l'emploi non salarié. Pour neutraliser les effets des évolutions de durée sur les pensions, le concept de pensions en équivalent carrière complète (EQCC) a été mis en place (voir *supra* et encadré 1). Avec cette notion, les pensions

augmentent globalement : +6 % entre les générations 1940 et 1952 (tableau 2). À la CNAV, la pension moyenne versée progresse de 15 % entre les générations 1940 et 1952, mais de 8 % en EQCC.

En raisonnant en termes de régime principal d'affiliation, la pension tous régimes diminue à partir de la génération 1946, que les retraités aient effectué la majeure partie de leur carrière au régime général, dans les régimes alignés ou dans la fonction publique. Selon l'EIR 2016, parmi les retraités dont le régime principal est un régime de fonctionnaires, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct (tous régimes) diminue à partir de la génération 1944 dans la FPCE, de 2 380 euros bruts à 2 250 euros bruts pour la génération 1950 (tableau 1). À la CNRACL, le montant moyen est stable (autour de 1 700 euros). Pour les retraités dont le régime principal est le régime

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



1. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

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

Note > Les montants correspondent à l'avantage principal de droit direct hors éventuelle majoration de pension pour 3 enfants ou plus, ils sont corrigés de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Lecture > À 66 ans, le montant moyen de pension de droit direct versé par la CNAV aux hommes nés en 1951 est 13 % plus élevé que celui versé aux hommes nés en 1938 (en euros constants, c'est-à-dire hors effet de l'évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac en glissement annuel entre l'année où la génération 1938 atteint 66 ans et celle où la génération 1951 atteint cet âge).

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

général, 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 est particulièrement forte dans les régimes complémentaires, le montant moyen associé passant de 610 euros pour la génération 1946 à 550 euros pour la génération 1950.

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

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

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

	Génération				
	1934	1940	1944	1946	1950
Part de carrières complètes ¹ (en %)	62	65	69	70	68
Femmes	42	49	55	58	60
Hommes	84	82	83	82	77
Durée validée moyenne (en années)	36	37	38	38	39
Durée cotisée moyenne (en années)	39	40	41	41	42
Montant brut moyen de la retraite totale ² (en euros)	1 570	1 650	1 680	1 680	1 590
Montant brut moyen du droit direct ³ (en euros)	1 320	1 490	1 570	1 580	1 530
Montant brut moyen du droit direct selon le régime principal ³ (en euros)					
Régime général (CNAV) dont	1 240	1 370	1 430	1 440	1 390
régimes de base	730	790	820	840	840
régimes complémentaires	510	580	610	610	550
Fonction publique de l'État - civils (SRE)	2 220	2 330	2 380	2 340	2 250
Fonction publique de l'État - militaires (SRE)	2 590	2 660	2 610	2 560	2 380
MSA - salariés	1 200	1 350	1 650	1 720	1 690
MSA - exploitants	760	820	840	860	840
CNRACL	1 530	1 580	1 680	1 700	1 690
SSI commerçants	1 070	1 100	1 140	1 160	1 130
SSI artisans	1 180	1 310	1 370	1 400	1 350
Régimes de professions libérales	2 390	2 420	2 410	2 520	2 540
Régimes spéciaux (dont CANSSEM, Cavimac)	1 930	2 030	2 230	2 240	2 320

1. Voir annexe 5, note sur les carrières complètes.

2. La retraite totale est composée de la retraite de droit direct, de droit dérivé et des majorations pour 3 enfants ou plus.

3. Y compris majoration pour 3 enfants ou plus.

Notes > Des données complémentaires ventilées par génération sont disponibles dans l'espace data.drees. Les montants de pension sont arrondis à la dizaine d'euros.

Champ > Retraités résidant en France, 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.

Cet écart se réduit au fil des générations avec la hausse du niveau de qualification des femmes, l'allongement 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, et de politiques publiques destinées à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces dernières induisent une hausse de l'activité féminine. Ainsi, pour les retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes (y compris l'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 1952. Pour 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.

Une fois l'effet de la durée de carrière 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 inférieure de 41 % à celle des hommes pour la génération 1930 et de 29 % pour la génération 1950. Les écarts de pension entre les femmes et les hommes, même calculés en EQCC, restent élevés et reflètent les écarts de salaire et de qualification qui subsistent entre eux.

Encadré 1 La méthode de calcul du taux de remplacement

Le taux de remplacement est défini, ici, comme le rapport entre le montant de la pension nette perçue en décembre 2016 et un salaire net exprimé en euros 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 (droit direct) est retenue, les droits dérivés (réversion) ne sont pas inclus. La pension nette comprend l'avantage principal de droit direct (tous régimes) net des prélèvements sociaux, ainsi que la majoration pour les parents de trois enfants ou plus (le cas échéant).

Le montant de la pension est rapporté à un salaire représentatif de la fin de carrière¹ : le salaire net moyen perçu au cours des avant-dernières années précédant la liquidation d'un droit à retraite. Précisément, ici, 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 SRE (fonctionnaires civils), la CNRACL (fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers) 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. Pour les polypensionnés, seuls sont conservés ceux dont le régime principal et le régime secondaire en fin de carrière figurent parmi les régimes précités². Sont, en revanche, écartés du champ les retraités sortis précocement (avant 50 ans) de l'emploi salarié, les retraités ayant pour régime principal un régime d'indépendants, d'agriculteurs, de professions libérales, ou le SRE 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 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. Il permet également des comparaisons plus pertinentes entre sexe, génération et secteur d'activité.

1. Les informations sur les salaires sont issues de l'appariement de l'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.

Tableau 2 Évolution du montant brut de l'avantage principal de droit direct moyen dans les régimes de base, en écart par rapport à la génération née en 1940

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 1952	Génération 1946	Génération 1950	Génération 1952
CNAV	10	12	15	5	8	8
FPCE ¹	1	-4	-7	2	-1	-4
CNRACL ¹	6	4	0	4	4	2
SSI ²	1	-10	-14	9	7	6
FSPOEIE	1	4	9	1	7	12
CNIEG	-7	-4	1	-4	2	6
SNCF	7	4	6	8	9	10
CRPCEN	13	1	7	3	-1	-2
Cavimac	18	16	7	27	25	24

EQCC : équivalent carrière complète.

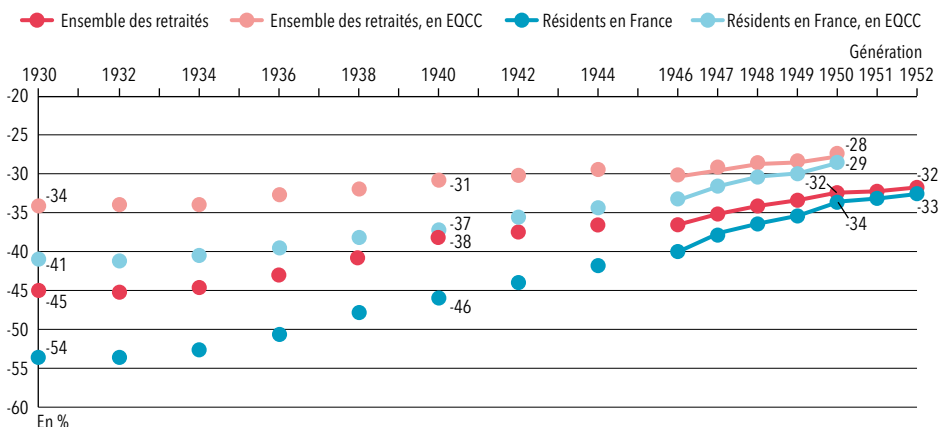
1. Pour la pension de droit direct (montant mensuel en 2018), y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 25). Pour le montant en EQCC, le cas particulier du minimum garanti (où la pension peut être servie au taux plein même avec une carrière incomplète) n'a pas été pris en compte (voir annexe 5).

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

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

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > DREES, EACR.

Graphique 3 Évolution au fil des générations de l'écart de pension entre les femmes et les hommes (y compris majoration pour 3 enfants ou plus)

EQCC : équivalent carrière complète.

Note > Les données de la génération 1950 sont issues du modèle ANCETRE. Celui-ci permet de connaître uniquement la pension moyenne, pas la pension en EQCC.

Lecture > Pour les résidents en France, la pension de droit direct des femmes de la génération 1930 est, en moyenne, inférieure de 54 % à celle des hommes. Cet écart est de 41 % en EQCC.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct (hors régimes supplémentaires), vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Montants mensuels de droit direct, y compris l'éventuelle majoration pour 3 enfants ou plus, bruts au 31 décembre 2016.

Sources > DREES, EIR 2016 et EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

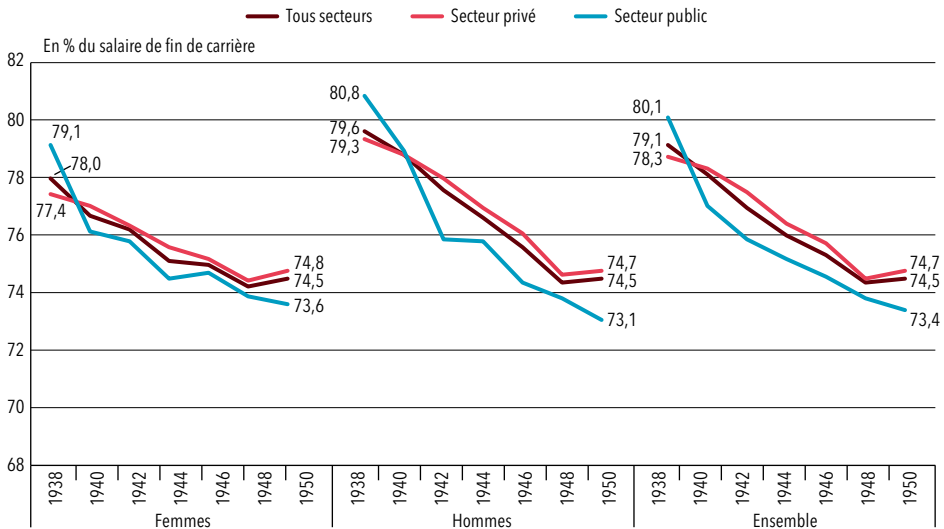
Dans la mesure où le montant de la pension de retraite dépend du revenu d'activité, il est usuel de comparer les pensions aux salaires (ou revenus d'activité) des assurés ; cette approche permet également d'apprécier les variations de revenus relatifs entre la période active et la période de la retraite. Le taux de remplacement à la liquidation est l'indicateur qui rend compte de cet objectif au niveau individuel. Il est défini comme le rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire, tous régimes confondus) à la liquidation et celui d'un salaire représentatif de la fin de carrière (*encadré 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 de remplacement net médian s'élève à 74,5 % fin 2016 (*graphique 4*). Les taux de remplacement des hommes étaient globalement supérieurs à ceux des femmes pour les générations nées dans les années 1940 ; ils se réduisent toutefois au fil des générations et sont équivalents pour la génération 1950.

Le taux de remplacement médian diminue entre les générations 1938 et 1948, car les pensions continuent d'augmenter, mais moins que les salaires de fin de carrière.

Enfin, 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 réformes récentes des régimes de retraite (mise en place de la décote, alignement des durées d'assurance requises) ainsi que le gel du point d'indice. Dans le privé, en revanche, le taux de remplacement médian se stabilise pour la génération 1950. ■

Graphique 4 Taux de remplacement médian par génération pour les retraités anciens salariés à carrière complète



Note > Le secteur d'activité (privé/public) correspond au régime de fin de carrière. Les régimes spéciaux de salariés sont classés avec la fonction publique.

Lecture > Pour la moitié des hommes nés en 1938 et finissant leur carrière dans le secteur public, la pension de retraite perçue correspond à moins de 80,8 % du salaire moyen versé avant le départ à la retraite, contre 73,1 % pour les hommes nés en 1950.

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.

Pour en savoir plus

- > **Aubert, P.** (2012, novembre). Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 33, p. 3-26.
- > **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. et Solard, G.** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 21.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2019, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France, rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2016, mai). La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux. Séance du 25 mai 2016.
- > **Senghor, H.** (2015, juillet). Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations. DREES, *Études et Résultats*, 926.

Les nouveaux retraités ayant liquidé un premier droit direct perçoivent une pension de droit direct (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) de 1 439 euros par mois en moyenne en 2018. Elle baisse de 3,9 % en euros constants en un an. Cette pension moyenne des nouveaux retraités faisant valoir un premier droit direct est très proche de celle de l'ensemble des retraités fin 2018. Pour les femmes, elle est inférieure de 32 % à celle des hommes. La pension des nouveaux retraités ne tient toutefois pas compte d'éventuelles liquidations complémentaires de droits dans les prochaines années.

Un montant de pension tous régimes de 1 439 euros par mois pour les nouveaux retraités

En 2018, la pension moyenne de droit direct (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) tous régimes des retraités liquidant un premier droit direct (*encadré 1*) s'élève à 1 439 euros bruts (*tableau 1*), et à 1 321 euros nets des prélèvements sociaux. Cette pension brute moyenne recule de 3,9 % en euros constants en un an¹.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette baisse. Elle peut tout d'abord tenir à des effets de compositions, qui résultent des calendriers de relèvement des âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote (voir fiches 2 et 16). En effet, le profil des nouveaux retraités s'est modifié par rapport à 2017. La part des liquidations de 63 à 64 ans a augmenté de 4 points ainsi que celles à plus de 65 ans. Or le montant moyen de la pension dépend de l'âge de liquidation. Dans les régimes du secteur privé, les personnes liquidant plus tardivement, principalement des femmes ou des assurés nés à l'étranger, ont eu en majorité des carrières incomplètes associées à de faibles salaires. Leur proportion, en hausse en 2018, parmi les nouveaux retraités induit donc une baisse de la moyenne. Dans la fonction publique civile de l'État (FPCE), les effets des réformes

associés au gel du point d'indice peuvent aussi expliquer une baisse de la pension brute.

En outre, la mise en œuvre au 1^{er} juillet 2017 de la Liquidation unique des régimes alignés (Lura) contribue à la baisse du niveau de pension des polypensionnés des régimes affiliés (voir fiche 2, *encadré 3*). 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 revenus d'activité portés au compte² augmente la pension. Au total, les effets à la baisse l'emportent à court terme sur ceux à la hausse³.

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

Avec la mise en place de la Lura, les pensions versées par les régimes correspondent désormais à l'intégralité de la carrière des assurés au sein des régimes alignés, alors qu'auparavant les pensions ne correspondaient qu'à la carrière dans le régime. Ainsi, entre 2017 et 2018, la pension moyenne des nouveaux retraités augmente en euros constants de 64 % à la MSA salariés et de 52 % à la SSI base. En effet, dans ces régimes, les durées de carrières

1. L'évolution de l'indice des prix, y compris tabac, pendant la même période est de 1,6 % (évolution en glissement annuel au 31 décembre de l'année).

2. Pour certains assurés, la mise en commun des salaires peut abaisser leur salaire annuel moyen, mais ces cas restent rares.

3. Voir les travaux de simulation (Grave, 2018).

et les montants de pensions associés sont faibles et la prise en compte de l'entièreté de la carrière au sein des régimes alignés augmente fortement la pension. Par ailleurs, la pension moyenne baisse au régime général (-0,5 %), dans la FPCE (-2,4 %), à la CNRACL (-2,9 %), à la MSA non-salariés (-3,9 %) et dans les régimes spéciaux (-10,2 %). Elle baisse plus légèrement à l'Agirc (-0,7 %) et à l'Arrco (-1,3 %). Indépendamment de la Lura, ces évolutions résultent, pour partie, de la modification du profil des nouveaux retraités en 2018 par rapport à 2017, en raison en particulier des reculs de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge légal d'annulation de la décote. Cette modification n'a toutefois pas le même effet sur la pension moyenne des nouveaux liquidants de tous les régimes de retraite. En outre, elle n'est pas la seule à l'œuvre : les évolutions tendancielles des caractéristiques socioprofessionnelles ou les durées passées dans les divers régimes contribuent également à faire évoluer, d'année en année, le profil des nouveaux retraités de chaque régime.

L'écart femmes-hommes des pensions tous régimes des nouveaux retraités reste stable

La pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes confondus (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus), est inférieure de 32 % à celle des hommes en 2018, contre 31 % en 2017. Si, dans chacun des régimes, l'écart de pensions entre les femmes et les hommes est notable, c'est

à l'Agirc qu'il est le plus élevé : le montant de la pension des femmes primo-liquidantes est inférieur de moitié à celui des hommes. Cet écart est également élevé à la SSI (base ou complémentaire) et 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 à l'ERAFP et à la SNCF, de 7 % à la RATP, de 8 % à la Banque de France. Les pensions moyennes des femmes sont équivalentes à celles des hommes à la CRPCEN.

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

La pension brute moyenne de droit direct (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) tous régimes des primo-liquidants est sensiblement équivalente à celle de l'ensemble des retraités en 2018 : 1 439 euros contre 1 432 euros par mois (*graphique 1*). Néanmoins, la pension moyenne des primo-liquidants ne reflète pas l'intégralité du montant de retraite que percevront, à terme, ces retraités. En effet, une part non négligeable d'entre eux liquideront un autre droit direct dans au moins un autre régime dans les prochaines années. Compte tenu de la Lura, les éventuelles liquidations complémentaires sont moins nombreuses en 2018 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). ■

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 qu'ils perçoivent alors peut être inférieure à celle dont ils bénéficieront à terme. La date à laquelle le retraité obtient son droit est celle d'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Elle peut différer de la date de son premier versement.

Tableau 1 Montant brut moyen de droit direct des nouveaux retraités par régime de retraite en 2018

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	Évolution du montant mensuel 2017-2018 ⁴ (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 %)
CNAV	692	-0,5	-25	11
Arrco	326	-1,3	-33	2
Agirc	561	-0,7	-53	-17
MSA salariés	459	64,3	-15	127
MSA non-salariés	361	-3,9	-42	-3
Fonction publique civile de l'État ¹	2 104	-2,4	-11	3
SSI base ²	606	52,4	-41	83
CNRACL ¹	1 340	-2,9	-6	3
Régimes spéciaux ³	1 829	-10,2	-33	28
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	1 402	-3,9	-31	0
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes (montant y compris majoration de pension pour 3 enfants ou plus)¹	1 439	-3,9	-32	0

1. 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 25).

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.

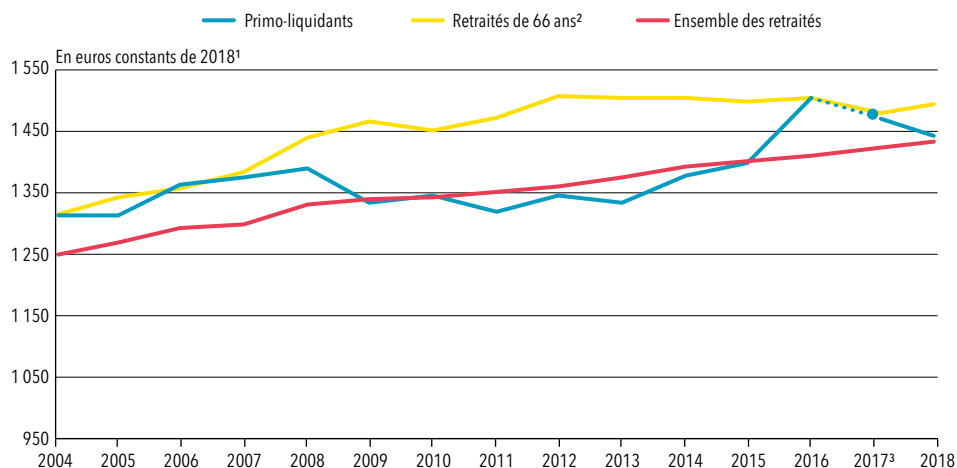
4. L'évolution du montant mensuel est corrigée de l'évolution de l'indice des prix, y compris tabac pour la France entière, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Des données complémentaires ventilées par régime détaillées sont disponibles dans l'espace data.drees, rubrique Retraites. Les montants moyens présentés sont hors majoration de pension pour 3 enfants ou plus, sauf mention contraire. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2018, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Montants mensuels bruts moyens de la pension de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) tous régimes



1. La série de revalorisation du régime général est utilisée comme indice de prix. Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus).

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

3. L'entrée en vigueur de la Lura, qui permet une liquidation unique au sein des régimes alignés, a une influence sur les montants des pensions liquidées en 2017. Cela introduit une rupture de série à partir de 2017.

Note > La pension des retraités à 66 ans est ici représentée à titre de comparaison, afin d'indiquer la pension moyenne de la génération de retraités la plus jeune ayant liquidé la quasi-totalité de ses droits.

Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) s'élève à 1 432 euros mensuels au 31 décembre 2018. La pension moyenne des retraités ayant liquidé un premier droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus) de retraite au cours de l'année est de 1 439 euros par mois.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

> Données historiques dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> Grave, N. (2018, mars). Les effets attendus de la LURA. CNAV, *Cadr@ge*, 36.

Fin 2016, 39 % des retraités de droit direct résidant en France bénéficiaient d'un minimum de pension. Au régime général, une pension sur cinq (19 %) liquidée en 2017 est portée au minimum contributif. Cette proportion n'est que de 16 % pour les pensions liquidées en 2018, mais ce chiffre provisoire est sous-estimé et sera révisé par la suite. Le recul observé à ce jour s'explique par les délais de gestion faisant suite au durcissement – associé à une complexification – des conditions d'attribution depuis le 1^{er} janvier 2012. En 2018, le minimum garanti est versé à 4,6 % des nouveaux retraités de la fonction publique civile de l'État (FPCE) et à 17 % des nouveaux retraités de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et la pension minimale de référence à 14 % des nouveaux retraités de la MSA 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. Fin 2018, le montant du minimum contributif s'élève à 636,56 euros par mois pour une carrière complète dans le régime (695,59 euros avec la majoration) [encadré 1]. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les conditions d'attribution du minimum contributif ont été modifiées : ce dernier n'est versé qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de la pension totale est inférieur à un seuil, fixé à 1 160,04 euros par mois à partir d'octobre 2017. En cas de dépassement du seuil, le montant du minimum est écrêté, partiellement ou totalement. Ces nouvelles règles excluent donc du dispositif un certain nombre de retraités, notamment les polypensionnés dont la pension totale dépasse ce montant.

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). À la MSA non-salariés,

depuis le 1^{er} février 2014, les exploitants agricoles peuvent eux aussi bénéficier du minimum de pension (la pension minimale de référence) sans condition préalable sur la durée cotisée dans le régime. 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 bénéficiaient d'un minimum de pension (dont 3,9 millions dans leur régime principal), ce qui représente 39 % de cette population.

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

Les nouvelles règles d'attribution du minimum contributif ont eu pour conséquences, entre autres, des retards dans les délais de traitement dont l'incidence est non négligeable sur la baisse des attributions de ce minimum. En effet, son versement implique que le régime concerné connaisse l'ensemble des droits à retraite de l'assuré. 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 2017 n'étaient toujours pas traités en 2018¹.

1. Selon les données de l'EACR 2018, à la CNAV, 255 000 dossiers dont les liquidations sont survenues entre 2012 et 2017 ne sont pas encore traités en 2018 et ne font pas l'objet d'un versement au titre d'avance.

Encadré Les minima de pension**Minimum contributif**

La loi du 31 mai 1983 a institué le minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés, afin de garantir un minimum de pension aux personnes qui ont cotisé durant leur carrière sur la base de salaires très modestes. Le minimum contributif se distingue du minimum vieillesse, qui est servi sans contrepartie de cotisations et uniquement sur des critères de niveau de ressources du ménage à partir de 65 ans (voir fiche 26). Seuls les assurés qui partent à la retraite au taux plein (par la durée validée, l'âge, ou en référence à leur situation d'ex-invalide ou d'inapte) sont éligibles au minimum contributif. Si la condition de durée d'assurance requise pour une carrière complète est remplie, le minimum est versé en entier, sinon il est proratisé.

La réforme des retraites de 2003 a introduit une majoration du minimum contributif au titre des périodes cotisées, destinée à porter la pension des assurés à carrière complète à 85 % du smic net. Depuis le 1^{er} avril 2009, cette majoration est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. De plus, depuis cette date, le montant du minimum est calculé avant l'application d'une éventuelle surcote pour les périodes cotisées au-delà de la durée légale (voir fiche 18).

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le minimum contributif n'est plus servi qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de pension de droit direct totale n'excède pas un seuil fixé par décret (1 191,56 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2020). Depuis le 1^{er} janvier 2020, le montant du minimum contributif s'élève à 642,93 euros par mois (702,54 euros avec la majoration) pour une carrière complète.

Minimum garanti

Dans la FPCE et à la CNRACL, le minimum garanti joue un rôle analogue à celui du minimum contributif. Son montant est proratisé, mais le calcul du taux de proratisation diffère selon la durée validée : il n'est donc pas rigoureusement proportionnel à la durée de services effectifs. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique). Mais depuis le 1^{er} janvier 2011, pour bénéficier du minimum garanti, le fonctionnaire doit soit avoir validé tous ses trimestres (durée d'assurance complète), soit avoir atteint un âge minimum (âge d'annulation de la décote minoré d'un certain nombre de trimestres), soit avoir liquidé son droit à pension au titre de l'invalidité (pour lui, son conjoint ou son enfant invalide) ou de fonctionnaire handicapé à 80 %. Comme pour le minimum contributif, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoit l'écurement 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 1^{er} janvier 2020, le montant maximal du minimum garanti, correspondant à une durée de service de 40 années, est de 1 174,34 euros par mois.

Pension minimale de référence

À la MSA non-salariés, lorsque la pension de base totale (forfaitaire + proportionnelle) est trop basse, une majoration peut être accordée, pour la porter à un niveau minimum. Depuis le 1^{er} février 2014, les exploitants agricoles qui prennent leur retraite n'ont plus besoin d'avoir cotisé une durée minimale (17,5 années avant la réforme) au régime des non-salariés agricoles pour bénéficier de cette majoration. Il leur suffit d'avoir liquidé une retraite non-salariée agricole à taux plein ainsi que toutes les autres pensions des régimes dans lesquels ils ont été affiliés. La pension minimale de référence s'adresse aux non-salariés agricoles, chefs d'exploitation ou d'entreprise affiliés à la MSA et à ses collaborateurs depuis 2011. Elle ne prend pas en compte le conjoint de l'exploitant agricole ni les salariés agricoles affiliés au régime général de la Sécurité sociale.

La majoration 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 de 902,19 euros par mois en 2019, équivalent à 75 % du smic net. Ce montant correspond à ce qui est perçu pour une carrière complète. Pour une durée moindre, le minimum est réduit dans la même proportion.

Au régime général, 16 % des retraités perçoivent une pension portée au minimum contributif en 2018, après 19 % en 2017. Ce dernier chiffre est supérieur de 4 points aux estimations parues dans l'édition 2019 de cet ouvrage, car il tient compte des dossiers relatifs aux pensions prenant effet en 2017 mais traités l'année suivante². Avant la mise en place de la mesure d'écêtement, 45 % environ des pensions des nouveaux retraités du régime général étaient portées au minimum entre 2009 et 2011. Dans ce régime, pour les pensions liquidées en 2018, 5 % ont été versées au titre d'avance, c'est-à-dire avant que le dossier n'ait été traité définitivement (tableau 1). Le dossier n'a été ni traité ni servi pour 14 % des pensions liquidées en

2018. Si les anciennes conditions d'éligibilité au minimum contributif sont requises, les informations portant sur les autres pensions nécessaires au traitement sont manquantes. Enfin, le minimum contributif n'est pas versé pour 5 % des pensions, en raison des nouvelles conditions instaurées en 2012.

À la MSA salariés, la part des pensions servies en 2018 au titre du minimum contributif n'est pas encore connue. Pour l'année précédente, en tenant compte des traitements tardifs des dossiers, 25 % des pensions liquidées en 2017 ont été servies. Entre 2009 et 2011, la part des nouveaux retraités de la MSA salariés au minimum contributif avoisinait les 73 %. La part des pensions servies en 2018 au titre

Tableau 1 Attribution et versement du minimum contributif pour les pensions liquidées en 2017 et en 2018

Année de liquidation	CNAV			MSA salariés			SSI ³	
	2017		2018	2017		2018	2017	2018
	T3 2018	T3 2019	T3 2019	T3 2018	T3 2019	T3 2019	T3 2018	T3 2019
Pensions non éligibles au Mico ²	66	63	65	16	6	nd	65	69
Pensions éligibles au Mico ²	34	37	35	84	94	nd	35	31
Pensions pour lesquelles le Mico est traité								
Mico traité mais non servi	5	8	5	62	61	nd	nd	nd
Mico traité et servi (a)	11	17	12	17	25	nd	nd	nd
Pensions pour lesquelles le Mico n'est pas encore traité								
Mico non traité mais servi au titre d'avance (b)	4	3	5	nd	nd	nd	nd	nd
Mico non traité et non servi	14	9	14	5	8	nd	nd	nd
Pensions dont le Mico est servi (=a+b)	15	19	16	17	25	nd	nd	nd
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

nd : non déterminé ; Mico : minimum contributif.

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

2. Éligibles : Personnes qui auraient bénéficié du Mico sans la réforme (c'est-à-dire avant écêtement ou suspension le cas échéant).

3. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

Note > Ces données relatives aux pensions liquidées en 2017 et 2018 sont provisoires et seront révisées dans les prochaines éditions de cet ouvrage.

Lecture > En 2018, 16 % des nouveaux liquidants de la CNAV ont bénéficié d'un versement au titre du Mico. Cette part est de 19 % pour l'année 2017 dans les données collectées au T3 2019. Celle-ci a été révisée de 4 points par rapport aux données collectées au T3 2018 (15 %).

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

Sources > DREES, EACR 2017 et 2018.

2. La proportion estimée pour 2016 est égale à 21 %, comme dans l'édition 2019 de cet ouvrage.

du minimum contributif n'est pas connue à la SSI, et seule la proportion de personnes éligibles – avant écrêtement – est disponible (31 %).

Par rapport à 2017, la part des nouvelles pensions portées au minimum garanti est restée stable dans la FPCE en 2018 (4,6 %). Cette part a baissé de 1,3 point à la CNRACL (17 % en 2018) [graphique 1]. Enfin, 14 % des nouveaux retraités de la MSA non-salariés perçoivent un minimum de pension en 2018. À titre de comparaison, seules 9 % des pensions de droit direct liquidées en 2012 étaient majorées au titre du minimum de pension dans ce régime.

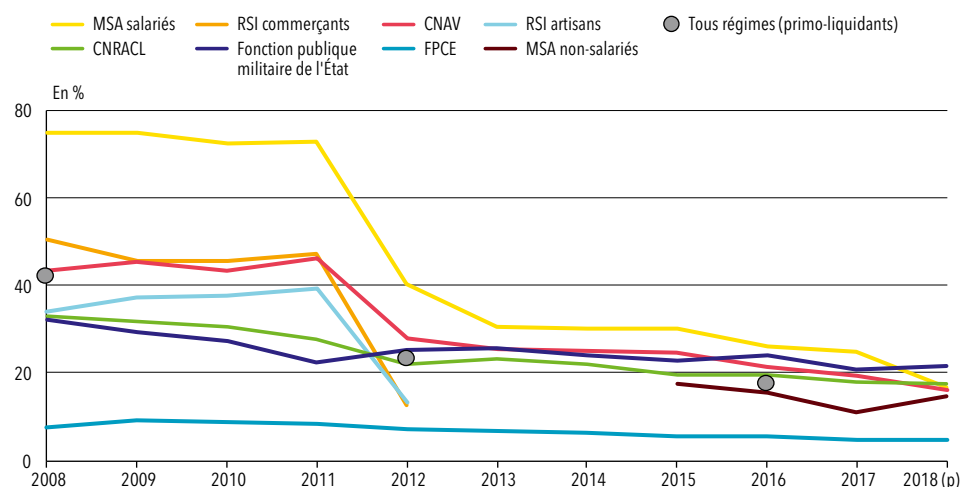
Les femmes perçoivent davantage que les hommes des minima de pension

En 2016, 18 % des nouveaux pensionnés ayant liquidé un premier droit cette année-là bénéficient au moins d'une pension portée au minimum contributif ou garanti tous régimes confondus, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) [graphique 1]. Comme pour les données par régime, cette proportion est sous-estimée dans la mesure où tous les dossiers de

liquidation en 2016 n'avaient pas encore été traités au moment de la constitution de l'EIR.

Parmi les retraités de la génération 1950, 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 2). Les femmes sont davantage concernées : cinq femmes sur dix perçoivent un minimum de pension, contre trois hommes sur dix. L'écart entre les femmes et les hommes se réduit cependant chez les retraités ayant une carrière complète (respectivement 42 % contre 28 %). De plus, les hommes perçoivent majoritairement leur minimum dans un régime qui n'est pas leur régime principal, alors que l'inverse prévaut pour les femmes. Il arrive également que des retraités unipensionnés à carrière complète bénéficient d'un minimum de pension : c'est le cas de 17 % des unipensionnés à carrière complète de la génération 1950. Les femmes perçoivent plus souvent que les hommes un minimum de pension dans leur régime principal (28 % contre 6 %).

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



(p) : données provisoires.

Note > Les données de 2013 et de 2014 pour la CNAV et de 2012 à 2014 pour la MSA salariés ont été révisées du fait du traitement de dossiers antérieurs. Les données de 2013 à 2018 ne sont pas disponibles pour le RSI.

Lecture > En 2018, 16 % des nouveaux retraités de la CNAV perçoivent le minimum contributif.

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

Sources > DREES, EACR 2008 à 2018, EIR 2016.

Ces différences reflètent notamment des écarts de rémunérations entre hommes et femmes au cours de la 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 unipensionnés

Parmi les retraités de la génération 1950, les polypensionnés bénéficient nettement plus souvent que les unipensionnés d'un dispositif de minimum (tableau 3), celui-ci n'étant pas nécessairement versé plein. Toutefois, 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'éligibilité. 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 avant

le 1^{er} janvier 2012, soit avant la mise en application de la règle d'écurement. En pratique, en se restreignant au seul régime principal, les polypensionnés nés en 1950 perçoivent un peu moins souvent que les unipensionnés un minimum de pension (24 % contre 28 %).

Parmi les unipensionnés du régime général de la génération 1950, 31 % perçoivent une pension portée au minimum, contre 13 % des unipensionnés relevant de la CNRACL et 3 % de ceux relevant de la FPCE.

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

Les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires des minima de pension : elles représentent 68 % des bénéficiaires, alors qu'elles sont 52 % parmi l'ensemble des retraités de droit direct. Globalement, les bénéficiaires d'un minimum de pension dans leur régime principal ont souvent des carrières plus courtes (tableau 4). En effet, fin 2016, les bénéficiaires nés en 1950 ont en moyenne validé 135 trimestres pour la retraite (33,75 années), contre 160 trimestres (40 années) pour les retraités de cette génération ne percevant aucun minimum de pension.

Tableau 2 Part des retraités nés en 1950 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
Toutes carrières				
Ensemble	40	26	13	60
Femmes	49	39	10	51
Hommes	31	14	17	69
Carrières complètes¹				
Ensemble	35	17	18	65
Femmes	42	28	14	58
Hommes	28	8	21	72
Retraités unipensionnés à carrière complète¹				
Ensemble	17	17	-	83
Femmes	28	28	-	72
Hommes	6	6	-	94

1. Les retraités à carrière complète représentent 66,5 % des retraités de la génération 1950.

Lecture > 8 % des hommes nés en 1950 et à carrière complète perçoivent un minimum dans leur régime principal.

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

Source > DREES, EIR 2016.

Tableau 3 Part des retraités nés en 1950 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	14	13	10	17
Ensemble des unipensionnés	28	40	13	-	-	-
dont anciens salariés	28	40	13	-	-	-
Salariés du régime général	31	44	16	-	-	-
Fonctionnaires civils de l'État	3	4	2	-	-	-
Fonctionnaires militaires de l'État	7	4	8	-	-	-
Salariés agricoles (MSA)	33	41	41	-	-	-
Fonctionnaires CNRACL	13	14	9	-	-	-
Régime spécial ¹	2	3	1	-	-	-
dont anciens non-salariés	25	33	23	-	-	-
Non-salariés agricoles	27	41	32	-	-	-
RSI commerçants	38	31	69	-	-	-
RSI artisans	33	62	36	-	-	-
Professions libérales	-	-	-	-	-	-
Ensemble des polypensionnés ayant un régime principal	24	37	14	37	32	40
dont anciens salariés à titre principal	25	38	15	36	31	40
Salariés du régime général	30	49	16	29	21	36
Fonctionnaires civils de l'État	10	13	8	49	48	50
Fonctionnaires militaires de l'État	10	24	9	35	28	36
Salariés agricoles (MSA)	16	17	16	45	58	38
Fonctionnaires CNRACL	31	35	26	45	39	55
Régime spécial ¹	4	4	3	39	43	38
dont anciens non-salariés à titre principal	15	29	9	41	42	40
Non-salariés agricoles	30	46	14	54	42	66
RSI commerçants	11	16	8	34	41	31
RSI artisans	11	21	10	45	62	42
Professions libérales	-	-	-	26	51	15
Autres²	33	48	25	33	31	35

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

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

Note > Les polypensionnés sont classés selon leur régime principal d'affiliation, c'est-à-dire le régime de base pour lequel le nombre de trimestres validés est le plus élevé.**Lecture >** Parmi les retraités de droit direct nés en 1950 (tous régimes confondus), 26 % perçoivent un minimum contributif ou garanti dans leur régime principal, et 13 % supplémentaires sont polypensionnés et perçoivent un minimum uniquement dans l'un au moins de leurs régimes non principaux.**Champ >** Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1950, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.**Source >** DREES, EIR 2016.

La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi est beaucoup plus faible pour ceux percevant un minimum dans leur régime principal (90 trimestres, soit 22,5 ans) que pour ceux n'en bénéficiant pas (144 trimestres, soit 36 ans). Les bénéficiaires ont ainsi 34 % de trimestres non cotisés³ parmi leurs trimestres validés. Seuls 43 % d'entre eux ont une carrière complète, contre 72 % chez les retraités sans minimum de pension. Par ailleurs, 32 % ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou invalidité (contre 7 % pour ceux sans minimum). Les retraités de la génération 1950 ayant un minimum contributif dans leur régime principal liquident plus tardivement (en moyenne à 61,4 ans contre 60,3 ans pour les retraités de cette génération ne percevant aucun minimum de pension) et plus souvent à l'âge

d'annulation de la décote (AAD) ou après (32 %) que ceux ne percevant aucun minimum de pension (9 %). En effet, des assurés qui ne peuvent atteindre le taux par la durée sont incités à attendre l'AAD pour avoir le taux plein, et devenir éligibles au minimum de pension (proratisé le cas échéant, voir fiche 14).

La pension de droit direct moyenne des retraités nés en 1950 percevant un minimum de pension dans leur régime principal est de 710 euros bruts mensuels. Les majorations liées au minimum de pension s'élèvent à 140 euros, en moyenne (tableau 5). Pour ces retraités, le minimum représente, en moyenne, 27 % de la pension de droit direct. Pour un quart de ces retraités, le minimum représente moins de 12 % de la pension de droit direct. À l'opposé, pour un quart d'entre eux, cette part est supérieure à 38 %. ■

Tableau 4 Carrière des retraités nés en 1950 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		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Part des retraités (en %)									
nés à l'étranger	18	32	22	7	9	8	15	20	18
carrières complètes	43	42	43	82	90	87	66	77	72
partis pour inaptitude ou invalidité	41	41	32	9	10	9	7	8	7
polyensionnés	29	44	33	100	100	100	18	28	24
Taux de proratisation moyen	0,8	0,8	0,8	1,1	1,1	1,1	0,9	1,0	0,9
Durées cotisées moyennes tous régimes (en trimestres)	83	108	90	151	161	157	133	152	144
Durées validées moyennes tous régimes (en trimestres)	136	132	135	175	170	172	159	161	160
Durées validées moyennes tous régimes hors MDA (en trimestres)	117	132	121	162	170	167	145	161	154
Part des durées non cotisées dans les durées validées (en %)	39	19	34	13	5	8	17	6	11

MDA : majorations de durée d'assurance, par exemple au titre des enfants.

Lecture > 18 % 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 ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

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

Tableau 5 Montants de pension des retraités nés en 1950 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		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Montants de pension moyens (en euros bruts, par mois)									
Droit direct	700	750	710	1 590	1 770	1 700	1 510	1 990	1 780
Majorations liées au minimum de pension	150	120	140	60	40	50	-	-	-
Pension en équivalent carrière complète	870	940	880	1 540	1 680	1 630	1 560	1 970	1 790
Pension totale	810	760	800	1 670	1 790	1 740	1 610	2 010	1 830
Part du minimum dans la pension de droit direct (en %)									
Moyenne	28	24	27	5	3	4	-	-	-
Premier quartile	14	9	12	1	1	1	-	-	-
Médiane	25	19	24	3	2	2	-	-	-
Dernier quartile	39	34	38	6	4	4	-	-	-

Note > La pension de droit direct comprend la majoration pour 3 enfants ou plus. La pension totale inclut le droit direct, le droit dérivé et la majoration pour 3 enfants ou plus.

Lecture > Le minimum de pension représente 27 % 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 ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

Pour en savoir plus

- > Données complètes sur les caractéristiques des retraités disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
- > Chantel, C., Plouhinec, C. (2014, avril). La réforme du minimum contributif applicable en 2012. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 54.

Le niveau de vie médian des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population. La part des pensions de retraite est très majoritaire dans le revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité. Les personnes retraitées sont sous-représentées parmi les deux premiers déciles du niveau de vie. Aussi, les retraités sont deux fois moins souvent pauvres que l'ensemble de la population. La redistribution réalisée par le système fiscal (impôt sur le revenu, CSG, CRDS, taxe d'habitation, etc.) et social (minima sociaux, aides au logement, etc.) réduit le taux de pauvreté des retraités de 4,0 points en 2017.

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

Le revenu disponible d'un ménage correspond aux ressources dont ce ménage dispose pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité (salaires, revenus d'indépendants), les revenus de remplacement (allocations chômage, préretraites, retraites, pensions d'invalidité), les pensions alimentaires, les revenus du patrimoine et les prestations sociales 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 compose¹. On suppose donc que tous les individus d'un ménage ont le même niveau de vie.

En 2017, selon l'enquête Revenus fiscaux et sociaux de l'Insee (*encadrés 1 et 2*), le niveau de vie médian des retraités vivant en France métropolitaine s'élève à 1 850 euros par mois (*tableau 1*). Il est supérieur au niveau de vie médian de l'ensemble de la population : 1 730 euros par mois. Le plus faible nombre d'UC des ménages dont au moins un des membres est retraité, notamment dû au fait que ces ménages

ont plus rarement des enfants à charge, fait plus que compenser leur revenu disponible en moyenne plus faible (*tableau 2*). Cette analyse ne tient pas compte de l'avantage que représente le fait d'être propriétaire de son logement, du point de vue du niveau de vie. Comme les retraités sont davantage propriétaires que l'ensemble de la population, en tenir compte augmenterait encore l'écart entre les retraités et l'ensemble de la population².

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

En 2017, le revenu disponible des ménages dont l'un des membres au moins est retraité est constitué principalement de pensions de retraite (à 80,9 % contre 28,0 % pour l'ensemble des ménages) (*tableau 2*). Les revenus d'activité en représentent 17,0 % ; 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 2017. La part des revenus d'activité n'est plus que de 8,1 % dans le cas des ménages dont la personne de référence ainsi que son éventuel conjoint sont tous deux retraités. La part des pensions d'invalidité dans le revenu disponible est faible pour

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 taille ou de composition 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. 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.

ces ménages (0,4 %) et s'avère pratiquement similaire à celle de l'ensemble des ménages (0,7 %). Les revenus du patrimoine comptent davantage dans le revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité (14,9 %) que dans l'ensemble de la population (9,3 %). C'est le contraire pour les prestations sociales non contributives (2,1 % contre 5,9 %), ce qui s'explique notamment par la quasi absence d'enfants à charge et donc de prestations familiales pour les ménages dont au moins un des membres est retraité. Les impôts directs, qui viennent en déduction des revenus, représentent 16,5 % de leur revenu disponible, soit une part proche de celle constatée pour l'ensemble des ménages (17,3 %).

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

La part des retraites est toujours très majoritaire quel que soit le décile de niveau de vie dans lequel se

situent les ménages dont au moins un des membres est retraité³. Toutefois, si les retraites représentent entre 86,3 % et 88,0 % du revenu disponible pour les ménages du deuxième au huitième déciles (*tableau 2*), cette part s'avère plus faible à la fois pour ceux situés en dessous du deuxième décile et pour ceux au-dessus du huitième décile, mais pour des raisons différentes.

Pour les retraités les plus modestes, la part, inférieure à la moyenne, des pensions s'explique par le poids plus élevé des prestations sociales non contributives. Ayant des ressources plus faibles, ils bénéficient davantage des transferts sociaux et fiscaux, notamment des allocations logement et des minima sociaux⁴, qui ciblent les personnes aux revenus les plus bas.

Pour les retraités les plus aisés, la part plus faible des pensions s'explique par le poids, supérieur à la moyenne, des revenus d'activité et des revenus du patrimoine. En effet, la part des revenus d'activité augmente avec le niveau de vie (5,9 % pour les ménages dont au moins un des membres est retraité en

Encadré 1 Le champ des « retraités »

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

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

Les ménages dont au moins un des membres est retraité sont définis comme les ménages dont la personne de référence ou son éventuel conjoint sont âgés de 50 ans ou plus et ont déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2017. Les ménages dont l'ensemble des membres sont retraités sont définis, pour leur part, 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 2017. Ces ménages peuvent compter aussi des enfants ou d'autres personnes à charge qui, elles, ne sont pas forcément retraitées.

Contrairement au reste de l'ouvrage, les résultats présentés dans cette fiche portent sur l'année 2017, les données de l'ERFS 2018 n'étant pas encore disponibles à la date de sa rédaction. Les données du *tableau 4*, établies à partir du modèle de microsimulation Ines, portent également sur l'année 2017.

3. Les déciles sont calculés pour la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population, et non des seuls retraités.

4. Il ne s'agit pas uniquement des allocations du minimum vieillesse, le retraité ou les autres membres de son ménage peuvent percevoir également l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et, de façon plus marginale, le revenu de solidarité active (RSA).

dessous du deuxième décile contre 23,7 % au-dessus du huitième décile). C'est également le cas pour la part des revenus du patrimoine (4,4 % contre 26,1 %). Le poids des impôts directs augmente aussi avec le niveau de vie (7,8 % contre 23,7 %).

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

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

celui de la pauvreté monétaire. Est considérée comme pauvre une personne dont le niveau de vie est inférieur à un seuil de pauvreté, fixé conventionnellement à 60 % de la médiane des niveaux de vie individuels (1 041 euros par mois en 2017). Selon ce critère, 7,0 % des retraités sont pauvres⁵ (tableau 3) ; c'est deux fois moins que pour l'ensemble de la population (14,1 %) et près de trois fois moins que pour les enfants de moins de 18 ans (20,1 %). Le taux de pauvreté des retraités

Encadré 2 Les sources utilisées

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee est une opération statistique annuelle consistant, pour une année n donnée, en un appariement statistique du fichier de l'enquête Emploi en continu (données du quatrième trimestre de l'année n , portant sur environ 52 000 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 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 : salaires, retraites, indemnités de chômage, bénéfices agricoles, industriels, commerciaux et non commerciaux, etc. ;
- > les revenus non individualisables : prestations sociales non contributives (prestations familiales, allocations logement, minima sociaux, Garantie jeunes, prime d'activité) et revenus du patrimoine ;
- > les impôts acquittés par le ménage : impôt sur le revenu, taxe d'habitation, etc.

En revanche, l'ERFS ne comprend pas la taxe foncière et certains revenus non imposables, comme les aides locales, les indemnités de licenciement, ou la rémunération de l'épargne salariale.

L'ERFS vise à analyser les revenus suivant des critères sociodémographiques usuels (catégorie socioprofessionnelle et âge des personnes composant le ménage, taille du ménage, activité de chaque individu, etc.) et à mesurer le niveau de vie et la pauvreté monétaire des personnes. Son champ porte sur les ménages de France métropolitaine vivant en logement ordinaire, dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas 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 sans-domicile.

Le modèle Ines

L'effet des réformes mises en œuvre en 2017 est mesuré à l'aide du modèle de microsimulation Ines. Ce modèle, géré conjointement par la DREES, l'Insee et la CNAF, simule à partir des règles de calcul en vigueur la plupart des prestations sociales perçues et des prélèvements directs acquittés par les ménages, inclus dans le calcul du revenu disponible (tableau 4). Les pensions de retraite, les allocations chômage et les indemnités journalières pour maladie ou maternité, dans la mesure où elles visent au remplacement d'un revenu d'activité, sont traitées comme les revenus d'activité, à ce titre, les mesures associées ne sont pas simulées. Le modèle Ines est adossé à l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) portant sur les ménages ordinaires de France métropolitaine. Il s'agit ici de l'ERFS 2015 actualisée pour l'année 2017, c'est-à-dire prenant en compte l'évolution démographique ainsi que l'évolution des revenus des ménages entre 2015 et 2017.

5. Avec une population de retraités définie de façon légèrement différente (encadré 1), mais une définition identique du taux de pauvreté, l'Insee estime ce taux à 7,4 % en 2017 (Blasco et Guillauneuf, 2019).

a augmenté de 0,4 point entre 2016 et 2017. Cette augmentation est principalement portée par la hausse du taux de pauvreté des retraités vivant seuls avec ou sans enfant(s) [+1,0 point]. Les retraités en situation de pauvreté ont un niveau de vie un peu moins bas 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 11,8 % pour les retraités en 2017, un taux notablement plus faible que pour l'ensemble de la population (19,6 %). L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ou minimum vieillesse) [voir fiches 26 à 28] en est un des facteurs d'explication. Son montant en 2017 pour une personne seule (801 euros au 1^{er} janvier) assure à lui seul d'atteindre 77 % du seuil de pauvreté, contre 45 %

pour le RSA (471 euros pour une personne seule après déduction du forfait logement). Les aides au logement permettent aux bénéficiaires d'avoir des ressources proches du seuil de pauvreté, voire leur permettent de le dépasser (particulièrement pour ceux percevant également le minimum vieillesse). Parmi les retraités, ceux vivant en couple sont moins souvent pauvres que ceux qui vivent seuls, avec ou sans enfant(s) [4,0 % contre 11,8 %]. Le taux de pauvreté des retraités en situation de handicap ou de perte d'autonomie⁶ est, par ailleurs, nettement supérieur à celui des autres retraités (11,8 % contre 6,0 %)⁷. Cet écart est, en partie, lié à l'âge. En effet, la plupart d'entre eux appartiennent aux générations les plus anciennes, dont les montants de retraites sont plus faibles. Ainsi, le taux de pauvreté des personnes de 80 ans ou plus est plus élevé de 1,7 point que celui des 60-79 ans (8,2 % contre 6,5 %).

Tableau 1 Répartition et niveaux de vie moyen et médian mensuels des personnes retraitées en 2017, selon leur position dans la distribution du niveau de vie

	Ensemble des personnes	Personnes retraitées	Personnes retraitées dont le niveau de vie est...				
			< D2	[D2 ; D4[	[D4 ; D6[	[D6 ; D8]	≥ D8
Effectifs (en milliers)	62 933,8	14 761,8	1 794,1	3 047,0	3 221,7	3 306,7	3 392,3
Répartition des personnes retraitées selon le décile de niveau de vie (en %)	-	-	12	21	22	22	23
Niveau de vie mensuel moyen (en euros)	1 990	2 120	960	1 370	1 740	2 200	3 680
Niveau de vie mensuel médian (en euros)	1 730	1 850	1 010	1 380	1 740	2 180	3 150
Niveau de vie mensuel maximal (en euros)	-	-	1 170	1 550	1 940	2 520	-

« 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 2017, 12 % des personnes retraitées ont un niveau de vie inférieur à 1 170 euros par mois. Leur niveau de vie mensuel médian est de 1 010 euros.
Champ > France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Hors personnes résidant en institution (Ehpad, etc.).
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFs 2017, calculs DREES.

6. Dans cette fiche, une personne est dite en situation de handicap ou de perte d'autonomie 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 ».
7. La mesure du niveau de vie ne tient pas compte d'un certain nombre de prestations en nature versées par les départements à destination de personnes handicapées ou en perte d'autonomie, notamment la prestation de compensation du handicap (PCH) et l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Par ailleurs, le champ de l'analyse ne couvre pas les retraités résidant en institution (Ehpad, etc.).

Tableau 2 Les composantes du revenu disponible moyen des ménages en 2017, 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'activité¹	70,7	17,0	5,9	7,6	12,5	17,4	23,7	8,1
Revenus de remplacement et pensions alimentaires¹	31,5	82,5	82,9	89,3	90,2	87,8	73,6	90,5
Retraites	28,0	80,9	80,6	86,7	88,0	86,3	72,7	89,6
Pensions d'invalidité	0,7	0,7	1,1	1,1	1,0	0,7	0,4	0,4
Chômage, préretraites et pensions alimentaires	2,8	0,9	1,3	1,5	1,2	0,8	0,5	0,5
Revenus du patrimoine	9,3	14,9	4,4	5,6	7,1	9,8	26,1	15,6
Impôts directs²	-17,3	-16,5	-7,8	-7,0	-11,5	-16,0	-23,7	-16,1
Prestations sociales non contributives³	5,9	2,1	14,6	4,5	1,6	0,9	0,4	2,0
Allocations logement	1,5	0,6	6,0	1,3	0,3	0,1	0,0	0,7
Minima sociaux ⁴	1,7	1,3	7,6	2,8	1,1	0,7	0,3	1,2
dont minimum vieillesse	0,2	0,5	5,2	0,8	0,1	0,0	0,0	0,5
Prestations familiales ⁵ , prime d'activité et Garantie jeunes	2,7	0,2	1,0	0,3	0,2	0,1	0,0	0,1
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100
Revenu disponible mensuel moyen (en euros)	3 060	2 740	1 160	1 720	2 280	2 970	5 030	2 570

D2 et D8 correspondent aux deuxième et huitième déciles 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 2017, calculés d'après la déclaration de revenus 2016.

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.

Lecture > En 2017, pour les ménages dont au moins un des membres est retraité, les revenus du patrimoine représentent au total 14,9 % du revenu disponible. Cette part s'établit à 4,4 % 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 dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Hors personnes résidant en institution (Ehpad, etc.).

Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2017, calculs DREES.

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 surreprésentés parmi celles les plus aisées. En effet, en 2017, 12 % d'entre eux ont un niveau de vie inférieur à 1 170 euros par mois (deuxième décile de la distribution du niveau

de vie de l'ensemble des personnes) [tableau 1]. À l'inverse, 23 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 2 520 euros par mois (huitième décile de la distribution du niveau de vie des personnes). Les niveaux de vie des retraités sont moins dispersés que ceux de l'ensemble de la population. En effet, les 10 % de retraités les plus aisés ont un niveau de vie mensuel supérieur à 3 290 euros, 2,9 fois

Tableau 3 Effet de la redistribution sur le taux de pauvreté et l'intensité de la pauvreté à 60 % du niveau de vie médian en 2017, selon diverses caractéristiques

	Taux de pauvreté				Intensité de la pauvreté			
	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet en niveau (en points)	Effet en niveau en termes relatifs (en %)	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet en niveau (en points)	Effet en niveau en termes relatifs (en %)
Selon le type de ménage des personnes retraitées								
Personne seule avec ou sans enfant	18,6	11,8	-6,8	-36,6	23,7	12,5	-11,2	-47,4
Couple avec ou sans enfant	5,8	4,0	-1,8	-31,0	18,5	11,0	-7,5	-40,7
Selon la tranche d'âge des personnes retraitées								
Moins de 60 ans	15,0	9,9	-5,1	-34,0	35,2	23,3	-11,9	-33,8
De 60 à 80 ans	10,2	6,5	-3,7	-36,3	24,1	11,0	-13,0	-54,1
80 ans ou plus	12,9	8,2	-4,7	-36,4	17,8	12,4	-5,4	-30,2
Selon la situation face au handicap et à la perte d'autonomie des personnes retraitées¹								
Personnes non en situation de handicap ou de perte d'autonomie	9,1	6,0	-3,1	-34,1	21,5	11,9	-9,6	-44,6
Personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie ¹	20,1	11,8	-8,3	-41,3	27,8	9,7	-18,1	-65,1
Ensemble des personnes retraitées	11,0	7,0	-4,0	-36,4	22,7	11,8	-10,9	-48,1
Ensemble des personnes	22,1	14,1	-8,0	-36,2	40,9	19,6	-21,3	-52,0

1. Une personne est dite en situation de handicap ou de perte d'autonomie 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 ».

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 18,6 % en 2017 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 11,8 % en 2017, soit une baisse en niveau de 6,8 points et une baisse en termes relatifs de 36,6 % par rapport à son niveau initial.

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

Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2017, calculs DREES.

supérieur au niveau de vie maximal des 10 % les plus modestes (1 120 euros mensuels)⁸, alors que ce ratio atteint 3,4 dans l'ensemble de la population. D'autres indicateurs d'inégalités⁹ corroborent que les inégalités de niveau de vie sont plus faibles parmi les retraités que dans l'ensemble de la population.

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

Au-delà de l'existence d'un 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 (aides aux logements, minima sociaux, notamment) et, d'impôts progressifs (impôt sur le revenu) et proportionnels (prélèvements sociaux CSG et CRDS).

Le revenu initial correspond au revenu avant redistribution. Il inclut les pensions de retraite. À partir de ce seul revenu, le taux de pauvreté de l'ensemble de la population s'établit à 22,1 %, et l'intensité de la pauvreté à 40,9 %. Pour les retraités, le taux de pauvreté avant redistribution s'établit à 11,0 %, il est nettement plus faible que pour l'ensemble de la population. La redistribution opérée par le système sociofiscal réduit le taux de pauvreté : pour l'ensemble de la population, il est abaissé de 8,0 points, passant à 14,1 % (et l'intensité de la pauvreté de 21,3 points, passant à 19,6 %) ; pour les retraités, il est abaissé de 4,0 points, à 7,0 %.

Les effets sur les retraités des mesures sociofiscales mises en œuvre en 2017

À l'instar des mesures sociales et fiscales des années précédentes, celles mises en œuvre en 2017 ont été guidées à la fois par un objectif de réduction des déficits publics et sociaux (poursuite de la hausse des taux de cotisation vieillesse, baisse des aides au logement et de leur seuil de versement) et de soutien aux revenus de certains ménages, notamment les plus modestes ou intermédiaires (mise en place de la Garantie jeunes, revalorisation exceptionnelle du RSA et de certaines prestations familiales, réduction d'impôt exceptionnelle de 20 % pour certains

foyers). Les ménages dont la personne de référence ou son conjoint sont retraités sont potentiellement concernés par l'ensemble des mesures, au regard des membres appartenant au ménage. Cependant, la mesure qui les vise le plus spécifiquement est la revalorisation de 3 % des plafonds d'exonération et de taux réduit de CSG sur les revenus de remplacement (et donc en particulier sur les retraites). 400 000 ménages de retraités bénéficient de cette mesure, pour un gain annuel de niveau de vie de 240 euros en moyenne (tableau 4).

Des mesures relativement plus favorables aux ménages de retraités qu'aux autres ménages

Globalement, les ménages de retraités bénéficient, via l'ensemble des mesures fiscales et sociales, d'un gain total de revenu disponible de 470 millions d'euros : 3,4 millions de ménages sont gagnants (pour un gain moyen de niveau de vie de 180 euros sur l'année) et 2,5 millions de ménages sont perdants (avec une perte annuelle moyenne de 50 euros). Par comparaison, l'ensemble des ménages bénéficie d'un moindre gain total (260 millions d'euros) [André *et al.*, 2018], et il y a davantage de ménages perdants que gagnants (respectivement 14,5 millions pour une perte moyenne de niveau de vie de 80 euros sur l'année et 8,4 millions pour un gain moyen de niveau de vie de 165 euros sur l'année).

En effet, par rapport à l'ensemble des ménages, les ménages de retraités sont peu touchés par la hausse des cotisations vieillesse (9 % de la baisse de revenu disponible), alors qu'ils le sont fréquemment par la réduction d'impôt exceptionnelle de 20 % (47 % de la hausse de revenu disponible). En revanche, ils pâtissent souvent de la baisse des allocations logement et de leur seuil de versement (24 % de la baisse de revenu disponible).

Une redistribution globalement neutre sur les inégalités au sein des ménages de retraités

Dans l'ensemble, l'effet des mesures de 2017 est neutre sur les inégalités de niveau de vie au sein des

8. Le ratio calculé correspond au rapport interdécile D9/D1.

9. Comme l'indice de Gini, par exemple.

Tableau 4 Effet des principales mesures sociales et fiscales de 2017 (en année pleine) pour les ménages dont au moins un des membres est retraité

	Effet sur le revenu disponible total (en millions d'euros)	Nombre de ménages gagnants (en milliers)	Nombre de ménages perdants (en milliers)	Effet moyen sur le revenu disponible annuel par ménage concerné (en euros)	Effet moyen sur le niveau de vie annuel par ménage concerné (en euros)
Mesures concernant les prélèvements	480	3 180	1 680	100	80
Cotisations sociales	30	500	2 200	10	20
Hausse des taux de cotisation vieillesse	-90	0	2 290	-40	-30
Baisse des cotisations sociales du régime micro-entrepreneur	0	140	0	30	20
Revalorisation de 3 % des plafonds d'exonération et de taux réduit de CSG sur les revenus de remplacement	120	400	0	290	240
Impôt sur le revenu	450	2 780	190	150	110
Réforme de la réduction d'impôt pour frais de tenue de comptabilité et d'adhésion à un organisme agréé	-10	0	30	-230	-180
Gel du barème de la décote	0	0	2 420	0	0
Réduction d'impôt exceptionnelle de 20 % pour certains foyers	460	2 790	0	160	120
Mesures concernant les prestations sociales	-10	310	1 070	0	-20
Prestations familiales	0	40	10	90	40
Revalorisation de l'ASF et de la majoration du complément familial	0	40	0	110	50
Gel de la Paje	0	0	10	0	0
Minima sociaux	60	300	10	190	100
Suppression du cumul intégral temporaire du RSA et de revenus d'activité	0	0	10	-670	-340
Revalorisation exceptionnelle du RSA	20	300	0	80	50
Suppression du cumul de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'AAH	0	0	0	250	100
Mise en place de la Garantie jeunes	40	10	0	5 150	2 420
Allocations logement	-70	0	1 140	-60	-50
Baisse des aides au logement et du seuil de versement de 5 euros par mois	-70	0	1 140	-60	-50
Ensemble des mesures nouvelles	470	3 370	2 510	80	60
Résultats sur l'ensemble de la population	260	8 400	14 510	10	10

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

Lecture > La hausse des taux de cotisation vieillesse a diminué le revenu disponible de l'ensemble des ménages de 90 millions d'euros. Cette mesure a touché 2,29 millions de ménages en diminuant en moyenne leur revenu disponible de 40 euros, soit 30 euros par unité de consommation.

Champ > France métropolitaine, ménages ordinaires dont la personne de référence (ou son conjoint) est retraitée et âgée d'au moins 50 ans.

Sources > Insee, ERFS 2015 (actualisée 2017) ; Insee-DREES-CNAF, modèle Ines 2017, calculs DREES.

ménages de retraités, comme pour l'ensemble des ménages. Elles avantagent les ménages de niveau de vie intermédiaire, principalement ceux du cinquième au septième déciles de niveau de vie, grâce à la réduction d'impôt exceptionnelle de 20 % pour certains foyers. Cette baisse d'impôt permet à 2,8 millions de ménages de gagner en moyenne 110 euros sur l'année en niveau de vie. Elles sont neutres, en revanche, pour les ménages de retraités les plus modestes, appartenant au premier décile de niveau de vie, contrairement à ce que l'on observe

pour l'ensemble des ménages. Les ménages de retraités sont en effet moins concernés par la revalorisation exceptionnelle du RSA et la généralisation de la Garantie jeunes.

Les nouvelles mesures sociales et fiscales intervenues en 2018 augmentent le niveau de vie de l'ensemble de la population de 260 euros annuels, par rapport à une situation où elles n'auraient pas été mises en œuvre contre +125 euros pour les ménages dont la personne de référence est retraitée (encadré 3). ■

Encadré 3 Les effets redistributifs des mesures sociales et fiscales mises en œuvre en 2018

Les nouvelles mesures sociales et fiscales intervenues en 2018 augmentent le niveau de vie de l'ensemble de la population de 1,1 % une fois pleinement montées en charge, soit de 260 euros annuels, par rapport à une situation où elles n'auraient pas été mises en œuvre. Pour les ménages dont la personne de référence est retraitée¹, l'effet moyen consolidé sur le revenu annuel est moindre (+125 euros). Chaque mesure a des effets différents selon la position des ménages sur l'échelle des niveaux de vie et selon le statut d'activité.

La bascule des cotisations sociales vers la CSG induit un transfert de certains retraités (ceux au taux plein de CSG) vers les actifs employés. Elle se traduit par une forte hausse du niveau de vie moyen au sein des ménages dont la personne de référence travaille (gain moyen de niveau de vie annuel par personne de 200 euros). En revanche, elle donne lieu à une forte baisse du niveau de vie au sein des ménages dont la personne de référence est retraitée (perte moyenne de 260 euros annuels).

Les retraités bénéficient toutefois, par ailleurs, de l'extension du crédit d'impôt pour l'emploi de salariés à domicile. En 2018, le crédit d'impôt de 50 % accordé pour l'emploi d'un salarié à domicile est ouvert à tous les contribuables, alors qu'auparavant seules les personnes actives pouvaient en bénéficier. Cette mesure entraîne un gain de revenu disponible de 910 millions d'euros pour 1,1 million de ménages, soit un gain annuel moyen de 820 euros par ménage concerné. Il avantage presque exclusivement les personnes appartenant à des ménages dont la personne de référence est retraitée, pour qui le gain annuel moyen de niveau de vie s'élève à 60 euros (contre un gain quasi nul pour les autres statuts d'activité). Les retraités les plus modestes bénéficient également de la revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) [voir fiches 26 à 28] : 610 000 ménages en bénéficient, pour un gain moyen de 270 euros annuels. Enfin, il existe d'autres mesures qui ne s'appliquent pas uniquement aux retraités mais dont ces derniers peuvent profiter, comme la modification de la fiscalité des revenus du patrimoine (instauration d'un prélèvement forfaitaire unique de 30 %) et la transformation de l'impôt de solidarité sur la fortune en un impôt sur la fortune immobilière.

1. Cet encadré reprend les conclusions de Biotteau *et al.* (2019) qui ne sont pas détaillées sur le champ des retraités. Cette étude utilise le champ Insee des retraités, qui n'est pas exactement identique à celui du reste de cette fiche (voir encadré 1 : le champ retenu par l'Insee exclut les personnes en cumul emploi-retraite, mais inclut des inactifs non-retraités de plus de 50 ans).

Pour en savoir plus

- > **Biotteau, A.-L., Fredon, S., Paquier, F. et al.** (2019). Les personnes les plus aisées sont celles qui bénéficient le plus des mesures socio-fiscales mises en œuvre en 2018, principalement du fait des réformes qui concernent les détenteurs de capital. Dans *France, portrait social – édition 2019*. Paris, France : Insee.
- > **Blasco, J., Guillaneuf, J.** (2019, septembre). En 2017, les niveaux de vie progressent légèrement, les inégalités sont quasi stables. Insee, *Insee Première*, 1710.
- > **Blasco, J., Cazenave-Lacrouts, M.-C., Labarthe, J.** (coord.) (2018). *Les revenus et le patrimoine des ménages – édition 2018*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
- > **Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L.** (dir.) (2019). *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution – édition 2019*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**. (2019). Séance plénière du 17 avril 2019, Enrichissement des indicateurs relatifs aux retraites, documents 11 et 12.

Premier poste de dépenses sociales, les pensions de vieillesse et de survie s'élèvent à 321,4 milliards d'euros en 2018, soit environ un septième du produit intérieur brut (PIB) et près d'un quart des dépenses publiques. En 2018, les masses financières des pensions augmentent de 0,5 % en euros constants, soit un rythme de progression légèrement plus faible qu'en 2017 (+0,7 %) et 2016 (+1,6 %). Depuis 1990, la part des pensions du régime général dans l'ensemble des pensions progresse.

Les pensions de vieillesse-survie constituent un septième du PIB et un quart des dépenses publiques en 2018

En 2018, les pensions de vieillesse-survie représentent un peu plus de 40 % de l'ensemble des prestations de protection sociale, qu'elles couvrent les risques santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement ou pauvreté-exclusion sociale (*encadré 1*). Ces pensions s'élèvent à 321,4 milliards d'euros, soit 13,7 % du PIB (comme en 2017), et environ un quart du total des dépenses publiques en 2018.

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

- La majeure partie de la dépense est constituée par les pensions de droit direct (284,5 milliards d'euros en 2018) rattachées au risque vieillesse. Il s'agit des pensions de retraite de base, des pensions complémentaires légalement obligatoires (*infra*), des pensions de retraite supplémentaire versées par les régimes de la mutualité et de la prévoyance, des pensions d'invalidité, des pensions d'invalidité des régimes spéciaux² et des anciennes pensions d'invalidité au régime général et dans les régimes alignés converties en pensions de retraite à l'âge d'ouverture des droits (*encadré 2*). Ces montants

incluent également les majorations de pension pour trois enfants ou plus, pour aide constante d'une tierce personne, etc.³

- Les prestations liées à la survie sont constituées des droits dérivés (36,9 milliards d'euros en 2018). Elles correspondent aux pensions de réversion des régimes de base et des régimes complémentaires (y compris majorations), aux pensions d'invalidité de veuf ou de veuve, aux pensions militaires d'invalidité pour les ayants droit, etc.

- En complément d'une faible pension (de droit direct ou de réversion) ou en l'absence de pension, les personnes âgées à faibles revenus peuvent percevoir une des allocations qui constituent le minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées [Aspa], allocation supplémentaire vieillesse [ASV], etc. [voir fiche 26]). Ces allocations, qui se répartissent entre vieillesse et survie selon qu'elles complètent ou non une pension de réversion, s'élèvent à 3,3 milliards d'euros en 2018.

En 2018, les prestations versées augmentent de 0,5 % en euros constants

Les prestations de vieillesse-survie progressent de 0,5 % en euros constants⁴ en 2018 (après +0,7 % en 2017) [tableau 1]. En euros courants,

1. Les autres prestations liées à la vieillesse et à la survie incluent notamment les prestations liées à la perte d'autonomie des personnes âgées, l'action sociale des différents régimes de retraite, les capitaux décès, la compensation des frais funéraires, etc., pour un montant de 14,7 milliards d'euros en 2018. Ces prestations ne sont pas incluses dans le champ de la fiche.

2. Par convention, à partir de 60 ans, les pensions d'invalidité versées par les régimes spéciaux sont considérées comme des pensions de retraite. Cette convention diffère légèrement de celle utilisée dans le reste de l'ouvrage (fiche 24) où toutes les pensions d'invalidité (quel que soit l'âge du bénéficiaire) versées par les régimes spéciaux sont considérées comme des pensions de retraite.

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

4. L'évolution en euros constants correspond à une évolution en euros courants corrigée de l'inflation, telle que mesurée au niveau de l'ensemble des ménages par l'indice des prix à la consommation (+1,8 % en 2018, +1,0 % en 2017, +0,2 % en 2016).

elles augmentent de 2,4 % en 2018, soit un rythme plus élevé que celui de 2017 (+1,7 %) dû notamment à la hausse du nombre de départs à la retraite

(+5,3 % en 2018, après +10,2 % en 2017)[voir fiche 2]. La hausse de ces prestations est essentiellement portée par celle des pensions de droit direct⁵.

Encadré 1 Les comptes de la protection sociale

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

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

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

La version semi-définitive des comptes de la protection sociale sera publiée en juin 2020 dans l'ouvrage *La protection sociale en France et en Europe en 2018*. Les chiffres mentionnés dans cette fiche en sont une estimation semi-définitive sur la thématique vieillesse-survie.

Encadré 2 Les pensions d'invalidité

Les pensions d'invalidité¹ versées à des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite² représentent 9,5 milliards d'euros en 2018. Il s'agit des pensions et rentes d'invalidité, des allocations temporaires d'invalidité et des pensions militaires d'invalidité pour les victimes civiles, versées par des organismes légalement obligatoires ou non – ce champ est donc ici un peu plus large que celui décrit dans les fiches 24 et 25. Par convention, dans les comptes de la protection sociale, ces prestations ne sont pas incluses dans les prestations de vieillesse-survie mais sont rattachées à la composante invalidité du risque santé (lequel inclut aussi dans son champ les prestations de prise en charge du handicap).

Le régime général est le principal pourvoyeur de ces prestations (66 % du montant total en 2018), suivi par les régimes de la mutualité et de la prévoyance, qui prennent en charge 17 % des dépenses de pension d'invalidité. Les régimes particuliers de salariés versent, pour leur part, 12 % de ces prestations.

Ces pensions d'invalidité augmentent en 2018 (+0,4 % en euros constants), mais à un rythme plus faible qu'en 2017 (+4,8 %).

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

2. Pour les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, les pensions d'invalidité sont considérées ici comme des pensions de retraite à partir de 60 ans, et non à partir de l'âge légal d'ouverture des droits. Cette convention ne concerne que cette fiche, et non le reste de l'ouvrage (voir fiche 24).

5. En raison de différences méthodologiques (de champ notamment), la masse de pension n'est pas identique au montant moyen de pension multiplié par les effectifs de retraités présentés dans les fiches 1 et 5 de cet ouvrage.

La masse financière des pensions de droit direct augmente de 2,6 % en euros courants en 2018, soit 0,7 point de plus qu'en 2017 (+1,9 %). Cette croissance s'explique notamment par la tendance à la hausse de l'effectif total des bénéficiaires de droit direct (+1,3 % en 2018, après +0,7 % en 2017), portée par l'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom et par l'allongement continue de la durée de vie. La hausse du montant total de ces pensions est également liée à un effet plus fort de la revalorisation des retraites (+0,8 % en moyenne annuelle entre 2017 et 2018) par rapport à l'année précédente (+0,2 % en moyenne annuelle entre 2016 et 2017)⁶.

La masse financière des pensions versées au titre des droits dérivés augmente de 0,9 % en euros courants en 2018, soit une croissance légèrement plus élevée qu'en 2017 (+0,4 %). Cette hausse est à rapprocher de l'augmentation du nombre de bénéficiaires (+1,1 % en 2018). En euros constants, l'évolution de cette masse financière est négative (-0,9 % en 2018 après -0,6 % en 2017), du fait d'une inflation plus forte en 2018.

Les masses de prestations versées au titre du minimum vieillesse augmentent en 2018 (+3,0 % en

euros constants, après -2,2 % en 2017), ce qui marque une rupture de la tendance à la baisse observée depuis 1990. Cette hausse s'explique par la revalorisation exceptionnelle du minimum vieillesse dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale, qui vise à augmenter de 100 euros en trois ans le montant du minimum vieillesse (voir fiche 26). Cette revalorisation élargit ainsi le nombre de personnes éligibles.

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

En 2018, le régime général verse 39 % du total des montants de pension (hors minimum vieillesse) (graphique 1). Les régimes particuliers de salariés, qui incluent les régimes directs d'employeurs comme l'État ou les grandes entreprises⁷, les régimes de salariés agricoles et d'autres régimes spécifiques, se situent en deuxième position des principaux organismes verseurs (28 %). Ils sont suivis de près par les régimes complémentaires de salariés, tels que l'Agirc, l'Arcco ou l'Ircantec (26 %), qui assurent notamment le versement des

Tableau 1 Les prestations du risque vieillesse-survie et le minimum vieillesse

	Montants (en milliards d'euros courants)				Évolutions en moyenne annuelle (en % d'euros courants)			Évolutions en moyenne annuelle (en % d'euros constants)			Part du PIB (en %)
	1990	2016	2017	2018	1990-2016	2016-2017	2017-2018	1990-2016	2016-2017	2017-2018	
Pensions	114,2	308,6	313,9	321,4	3,9	1,7	2,4	2,6	0,7	0,5	13,7
Droit direct (risque vieillesse)	93,7	272,2	277,4	284,5	4,2	1,9	2,6	2,9	0,9	0,7	12,1
Droit dérivé (risque survie)	20,5	36,4	36,5	36,9	2,2	0,4	0,9	0,8	-0,6	-0,9	1,6
Minimum vieillesse	3,3	3,2	3,2	3,3	-0,2	-1,2	4,9	-1,8	-2,2	3,0	0,1
Droit direct (risque vieillesse)	2,7	3,0	3,0	3,1	0,4	-0,8	5,3	-1,2	-1,8	3,4	0,1
Droit dérivé (risque survie)	0,6	0,2	0,2	0,2	-4,2	-7,0	-2,4	-6,0	-8,0	-4,1	< 0,1

Source > DREES, comptes de la protection sociale, estimations semi-définitives.

6. Le niveau des pensions des régimes de base (régime général et régimes alignés) a été augmenté de 0,8 % au 1^{er} octobre 2017. Par ailleurs, le décalage de la date de revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} janvier instauré par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a conduit à une absence de revalorisation des pensions de retraite entre le 1^{er} octobre 2017 et le 31 décembre 2018.

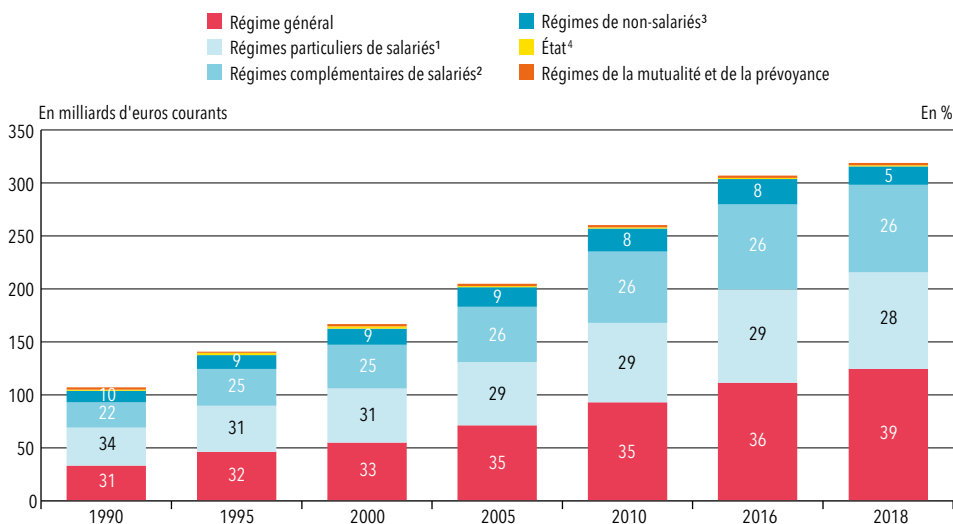
7. Notamment les pensions de la SNCF, de la RATP et la partie des pensions IEG (EDF principalement) qui n'est pas adossée au régime général.

pensions de retraite complémentaires légalement obligatoires. Les régimes de non-salariés contribuent à hauteur de 5 % des pensions totales. Par ailleurs, les régimes de la mutualité et de la prévoyance⁸ représentent moins de 1 % des pensions en 2018 et financent les pensions de vieillesse supplémentaires et les rentes d'invalidité, tandis que le régime d'intervention sociale de l'État verse principalement les retraites du combattant et les pensions militaires d'invalidité de leurs ayants droit (moins de 1 % du total).

Depuis 1990, la structure des versements de pensions par régime a évolué. En raison notamment de la proportion croissante de travailleurs salariés

au sein des flux de départs en retraite, les parts du régime général et des régimes complémentaires de salariés ont progressé au détriment de celles des autres régimes. En particulier, la masse des pensions versées par le régime général a augmenté en moyenne annuelle de 3,3 % en euros constants entre 1990 et 2018, une hausse similaire à la masse des pensions versées par les régimes complémentaires de salariés (+3,0 %). En revanche, la masse des pensions des régimes particuliers⁹ de salariés a progressé à un rythme plus faible au cours de la même période (+1,8 % en moyenne annuelle), tout comme celle des régimes de non-salariés (+0,3 % en moyenne annuelle). Enfin, les versements de

Graphique 1 Répartition des pensions de droit direct et de droit dérivé par régime



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

2. Agirc, Arrco, Ircantec, etc.

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

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

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

Source > DREES, comptes de la protection sociale, estimations semi-définitives

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

9. Le terme « régimes particuliers » est employé dans cette fiche pour désigner les régimes de salariés autres que le régime général, qu'il s'agisse de régimes alignés (MSA salariés) ou de régimes spéciaux et de la fonction publique.

pension par le régime d'intervention sociale de l'État et par les régimes de la mutualité et de la prévoyance ont diminué depuis 1990 (respectivement de -3,1 % et -0,3 % en moyenne annuelle).

Quel que soit le régime considéré, les différences de dynamique sont notables selon la nature des pensions : les masses croissent toujours plus vite pour les droits directs que pour les droits dérivés. Ainsi, depuis le début des années 1990, la masse des pensions de droit direct du régime général a augmenté en moyenne annuelle de 3,7 % entre 1990 et 2018 et de 3,2 % pour les régimes complémentaires de salariés. En revanche, les masses

des pensions de droit dérivé du régime général n'ont que très faiblement progressé en moyenne annuelle (+0,8 %) au cours de la même période. De même, les pensions de droit dérivé des régimes particuliers de salariés évoluent à un rythme bien plus faible (+0,6 %) que celui des pensions de droit direct (+2,0 %). Reflet de leur démographie spécifique, la dynamique des droits dérivés est toutefois plus soutenue pour les régimes complémentaires (+2,0 % en croissance annuelle entre 1990 et 2018), même si les pensions augmentent comme pour les autres régimes à un rythme inférieur à celles de droit direct. ■

Pour en savoir plus

> **Gonzalez, L., Héam, J.-C., Mikou, M., Portela, M.** (2020). Fiche 8 « *Le risque vieillesse-survie en France* » dans *La protection sociale en France et en Europe en 2018 - résultats des comptes de la protection sociale*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES - social. À paraître.

> **Lecanu, C.** (2019, octobre). Compte provisoire de la protection sociale : le retour à l'excédent de 2017 s'amplifie en 2018. DREES, *Études et Résultats*, 1131.

> **Sécurité sociale.** (2019, juin). Rapport à la Commission des comptes de la Sécurité sociale, résultats 2018, prévisions 2019.

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

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

Parmi les retraités, les hommes valident en moyenne plus de trimestres pour leur retraite que les femmes, mais cet écart se réduit fortement au fil des générations. La durée de carrière représente une part de plus en plus importante de la durée de vie totale et, au fur et à mesure des générations, une proportion toujours plus grande de retraités effectue une carrière complète. Cette augmentation est, toutefois, portée essentiellement par les femmes ; parmi les hommes, la proportion de 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 14,2 millions.

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

La durée de carrière d'un retraité peut se définir de différentes manières selon que certaines périodes de non-emploi sont incluses ou non. Au sens le plus strict, elle 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. Pour les résidents en France, elle passe de 121 trimestres (soit 30 ans et 3 mois) pour cette génération à 132 trimestres (soit 33 ans et 1 mois) pour celle née en 1950¹ (*graphique 1*). Les hommes ont une durée cotisée plus élevée que les femmes en moyenne, traduisant une moindre participation de ces dernières au marché du travail. Néanmoins, cet écart se réduit au fil des générations (53 trimestres d'écart pour la génération née en 1932, 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 assimilées à de la cotisation selon le système de retraite (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 totale² moyenne pour la retraite s'échelonne 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 pour la seule durée en emploi. Cet écart s'est fortement réduit entre la génération 1932 (39 trimestres) et la génération 1950 (8 trimestres). En effet, l'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF), établie en 1972, et l'extension du champ de ses bénéficiaires au début des années 1980 ont compensé, en partie, les interruptions de carrière des femmes liées aux enfants³. De plus, des majorations de durée d'assurance (MDA) pour l'accouchement et l'éducation des enfants sont attribuées, depuis 1972⁴, aux parents et, de fait, en très grande majorité aux mères.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 1^{er} janvier 1972 de bénéficier de trimestres de majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant pour les personnes affiliées au régime général). Toutes les générations étudiées ici ont ainsi pu en bénéficier. À l'inverse, l'assurance vieillesse des parents au 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.

Outre ces effets propres aux femmes, l'augmentation générale des durées de carrière à partir de la génération 1934 tient aussi, pour partie, à la hausse de la durée requise pour le taux plein introduite par les réformes des retraites de 1993 et 2003.

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

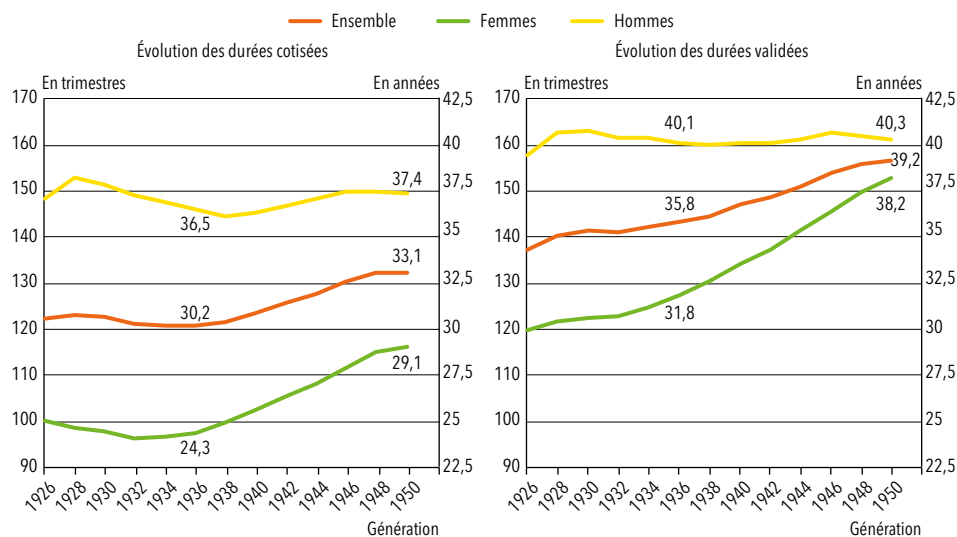
Les retraités résidant à l'étranger valident en moyenne moins de trimestres que ceux vivant en France. Pour la génération 1926, ils valident en moyenne 60 trimestres de moins (77 trimestres, soit 19 années et 3 mois, contre 137 trimestres, soit 34 années et 4 mois) [graphique 2], parce qu'ils sont plus nombreux que les résidents 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 41 trimestres en moyenne à celles des retraités résidant en France (respectivement 116 trimestres, soit 29 années, et 157 trimestres, soit 39 années et 2 mois).

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

Pour les retraités résidant en France de la génération 1932, la durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – représente 42 % de la durée de vie totale. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1950 pour atteindre 45,5 % selon le scénario de central mortalité⁵ (graphique 3). La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi représente, quant à elle, 36 % de la durée de vie totale de la génération 1932. Cette proportion augmente pour atteindre 38,5 % pour la génération 1950. Les durées validées de carrière

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



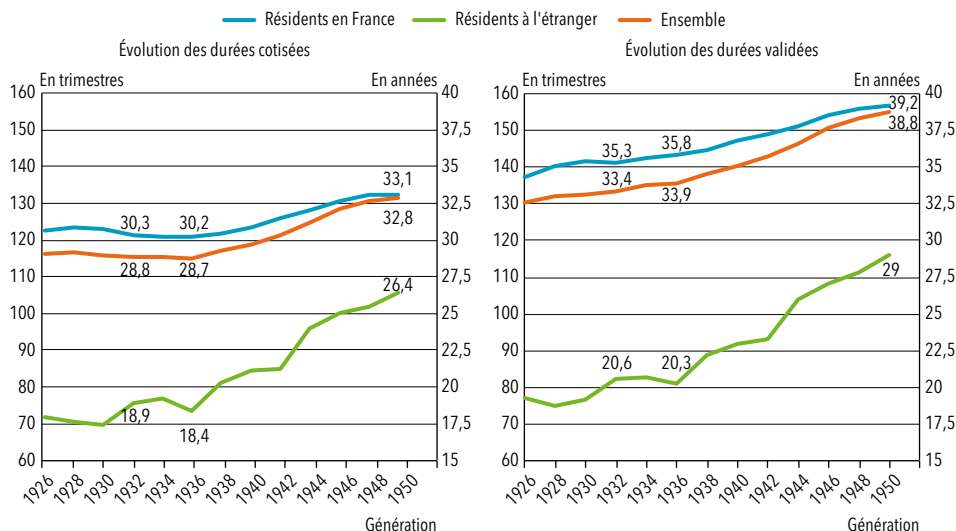
Note > La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.

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

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

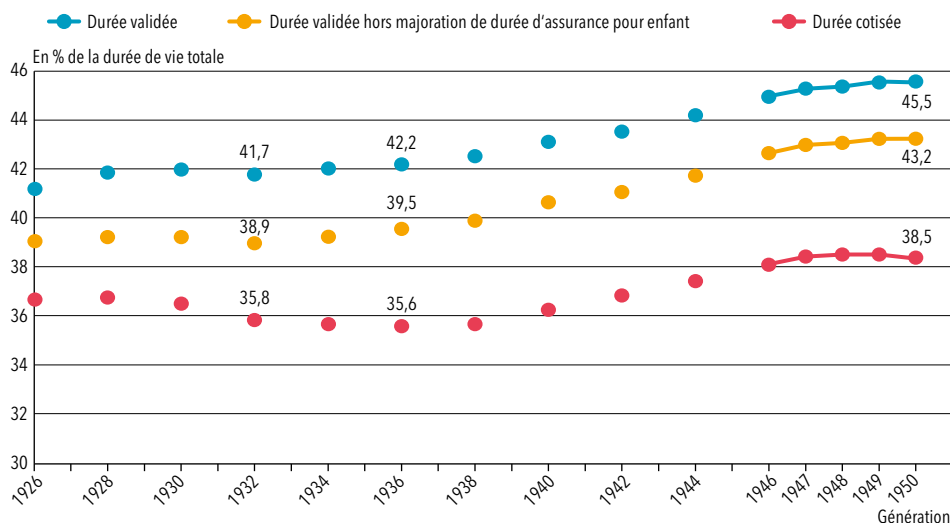


Note > Voir graphique 1.

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

Source > DREES, EIR 2016.

Graphique 3 Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale, selon la génération



Note > Les durées sont calculées sur le seul champ des résidents en France, ce qui peut entraîner une différence avec les données du Conseil d'orientation des retraites, qui se réfère à l'ensemble des retraités. La durée de vie totale est calculée comme l'espérance de vie à 60 ans de chaque génération, augmentée de 60 ans. Cette espérance de vie est estimée selon le scénario central de mortalité dans les dernières projections démographiques de l'Insee.

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 2013-2070.

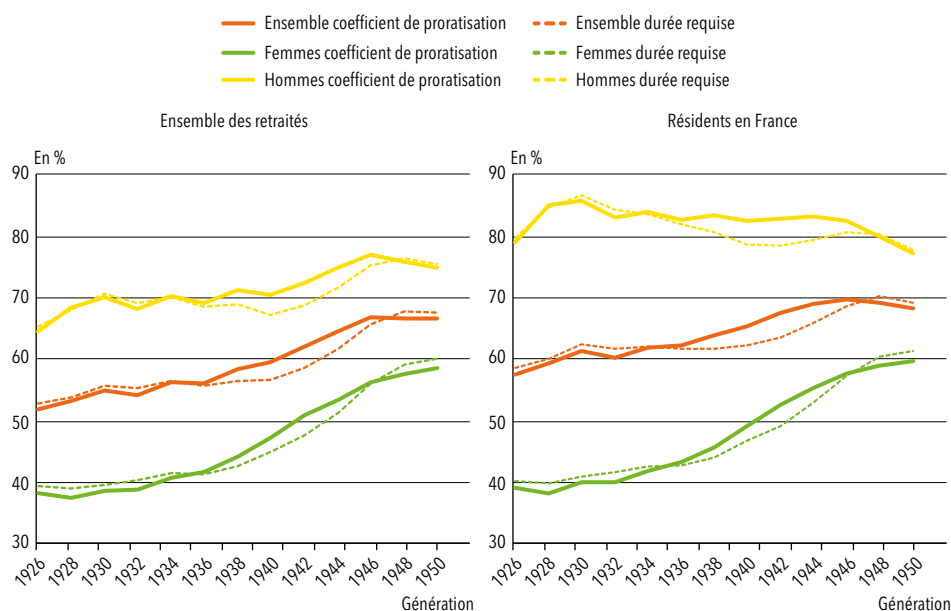
moyennes ont évolué plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans⁶ : +3,9 ans entre la génération 1932 et 1950, contre +2,6 ans pour l'espérance de vie à 60 ans dans le scénario central de mortalité. Les durées cotisées ont augmenté, pour leur part, autant que l'espérance de vie à 60 ans (+2,6 ans).

Davantage de carrières complètes, 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 complète⁷. La proportion de retraités à carrière complète résidant en France a augmenté de 10 points entre les générations 1926 et 1950, de 58 % à 68 %. Parmi l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger, ces proportions sont un peu moins élevées, elles progressent de 52 % pour la génération 1926 à 66 % pour la génération 1950 (graphique 4). Pour les femmes résidant en France, la hausse est plus forte que pour les hommes : 39 % des retraitées de la génération 1926 et 60 % de celles de la génération 1950. Pour les hommes, en revanche,

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



Note > Dans la série « durée requise », la carrière est considérée comme complète si la durée d'assurance tous régimes est au moins égale à la durée requise pour le taux plein (dans un des régimes d'affiliation au moins). Dans la série « coefficient de proratisation », la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus (voir annexe 5).

Lecture > 57 % des retraités de la génération 1940 ont eu une carrière complète au sens de la « durée requise pour le taux plein », 62 % au sens de la « proratisation à 100 % ».

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

Source > DREES, EIR 2016.

6. 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.

7. 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 5). C'est cette dernière option qui est retenue pour les chiffres cités dans cet ouvrage.

les évolutions sont moins marquées au fil des générations : parmi les résidents en France, la part des retraités à carrière complète est stable jusqu'à la génération 1946, elle décroît même légèrement à partir de cette génération. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes récentes des règles de retraite (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, et non de la grande disparité de leurs durées de carrière. Un indicateur plus complet, le coefficient de proratisation moyen pour une génération, tient compte à la fois de la proportion des carrières incomplètes et de leurs durées. Pour un régime donné, il rapporte la durée validée dans le régime⁸ à la durée requise pour l'obtention d'une carrière pleine. Tous régimes de base confondus, les retraités nés en 1950 ont validé en moyenne 92 % d'une carrière complète (89 % pour les femmes et 95 % pour les hommes). Le coefficient de

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

	Ensemble	Femmes	Hommes
CNAV	0,71	0,71	0,71
MSA salariés	0,23	0,21	0,24
Fonction publique civile de l'État ¹	0,87	0,86	0,88
Fonction publique militaire de l'État ¹	0,87	0,88	0,87
CNRA ¹	0,72	0,71	0,75
MSA non-salariés	0,55	0,51	0,58
RSI commerçants	0,24	0,20	0,27
RSI artisans	0,33	0,27	0,35
CNIEG	0,86	0,76	0,89
SNCF	0,73	0,70	0,73
RATP	0,82	0,81	0,82
CRPCEN	0,42	0,41	0,44
Cavimac	0,58	0,48	0,66
Professions libérales	0,52	0,45	0,57
Autres régimes de base ²	0,57	0,63	0,56
Ensemble, tous régimes	0,92	0,89	0,95

1. Voir annexe 5 et fiche 24, la définition du champ de la retraite.

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

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

Lecture > Les hommes retraités de la CNAV ont validé dans ce régime, en moyenne, 71 % de la durée d'une carrière complète, soit un coefficient de proratisation de 0,71.

Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base de la génération 1950, résidant en France ou à l'étranger, 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.

8. 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 %.

proratisation moyen est faible dans les régimes tels que la MSA salariés ou le RSI, où les durées validées sont généralement courtes (*tableau 1*).

14,2 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 14,2 millions (*tableau 2*). L'écart entre ces deux notions est plus important pour les femmes que pour les

Tableau 2 Nombre 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 nombre de personnes physiques						Effectifs de droit direct en EQCC					
	Ensemble		Femmes		Hommes		Ensemble		Femmes		Hommes	
	Niveau (en milliers)	Part ³ (en %)	Niveau (en milliers)	Part ³ (en %)	Niveau (en milliers)	Part ³ (en %)	Niveau (en milliers)	Part (en %)	Niveau (en milliers)	Part (en %)	Niveau (en milliers)	Part (en %)
CNAV	12 257	82,4	6 757	84,3	5 500	80,1	8 752	61,5	4 616	62,4	4 135	60,5
MSA salariés	1 743	11,7	676	8,4	1 067	15,5	422	3,0	141	1,9	281	4,1
Fonction publique civile de l'État ¹	1 507	10,1	847	10,6	660	9,6	1 323	9,3	724	9,8	599	8,8
Fonction publique militaire de l'État ¹	360	2,4	24	0,3	336	4,9	292	2,1	17	0,2	275	4,0
CNRACL ¹	1 046	7,0	736	9,2	311	4,5	735	5,2	500	6,8	235	3,4
MSA non-salariés	1 328	8,9	722	9,0	606	8,8	807	5,7	446	6,0	361	5,3
RSI commerçants	955	6,4	424	5,3	531	7,7	289	2,0	111	1,5	178	2,6
RSI artisans	688	4,6	132	1,6	556	8,1	269	1,9	40	0,5	229	3,4
CNIEG	137	0,9	33	0,4	104	1,5	121	0,9	25	0,3	96	1,4
SNCF	202	1,4	24	0,3	178	2,6	160	1,1	16	0,2	144	2,1
RATP	35	0,2	7	0,1	28	0,4	28	0,2	5	0,1	23	0,3
CRPCEN	64	0,4	50	0,6	14	0,2	28	0,2	22	0,3	6	0,1
Cavimac	41	0,3	26	0,3	15	0,2	23	0,2	14	0,2	9	0,1
Professions libérales	300	2,0	104	1,3	197	2,9	154	1,1	48	0,6	107	1,6
Autres régimes de base ²	291	2,0	57	0,7	234	3,4	173	1,2	36	0,5	137	2,0
Ensemble, tous régimes	14 879	100,0	8 011	100,0	6 868	100,0	14 232	100,0	7 399	100,0	6 833	100,0

EQCC : équivalent carrière complète.

1. Voir annexe 5 et fiche 25, la définition du champ de la retraite.

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

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

Lecture > Fin 2016, 12,257 millions de personnes sont retraitées de droit direct de la CNAV, soit 82,4 % des 14,879 millions de retraités tous régimes confondus ; en équivalent carrière complète (EQCC), ils représentent 8,752 millions de retraités, soit 61,5 % 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.

hommes (respectivement -8 % et -1 %), car elles ont moins souvent effectué des carrières complètes. 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 %) : les pensionnés de ce régime représentent 12 % de l'ensemble des retraités de droit direct, mais seulement 3 % des effectifs en EQCC. Les régimes d'indépendants (RSI commerçants et RSI artisans, fusionnés depuis en SSI), où les durées validées sont également faibles,

concentrent respectivement 6,4 % et 4,6 % du total des effectifs de droit direct mais seulement 2,0 % et 1,9 % des effectifs en EQCC. 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 entre les deux notions sont les plus proches (-12,2 % en EQCC), reflet de la part plus élevée des carrières effectuées intégralement dans ce régime.

Globalement, les effectifs tous régimes calculés en EQCC se rapprochent progressivement, au fil des générations, des effectifs en nombre de personnes physiques, en raison de l'augmentation des durées validées. Pour la génération 1930, les effectifs en EQCC sont inférieurs de 17 % aux effectifs par tête. Cette proportion tombe à 8 % pour la génération 1950⁹. ■

Pour en savoir plus

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

> **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2018, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.

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

⁹ Données complémentaires disponibles sur le site <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

La durée d'assurance pour la retraite validée avant 30 ans est plus faible pour les jeunes générations, du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Au sein de toutes les générations, le rythme de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans, puis décroît à partir de 55 ans. Les durées d'assurance validées par les femmes se rapprochent de celles des hommes au fil des générations, en raison de leur participation accrue au marché du travail et, pour certaines, de trimestres 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.

Les durées validées à 30 ans se stabilisent à partir des générations nées au milieu des années 1970

Après avoir augmenté entre les générations nées au début des années 1940 et celles nées au début des années 1950, la durée moyenne validée à 30 ans¹ a fortement diminué jusqu'aux générations nées au milieu des années 1970. Depuis, pour les générations les plus récentes, cette durée se stabilise autour de 8 années. Ces durées d'assurance, issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2013, ne représentent qu'une partie de l'acquisition des trimestres pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite : elles ne tiennent pas compte de certains trimestres qui ne seront intégrés qu'au moment de la liquidation des droits (en particulier les majorations ou bonifications de durée, dans certains régimes) [encadrés 1 et 2].

La durée d'assurance validée en début de carrière est passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) en moyenne pour la génération 1942 à 43,7 trimestres (soit 10,9 années) pour celle de 1950 (graphique 1). Entre ces deux générations, l'augmentation est de 6,7 trimestres pour les femmes et de 4,4 trimestres pour les hommes. Pour les femmes, ces résultats s'expliquent surtout par 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 nées à l'étranger décroît entre les générations 1942 et 1950, entre autres en raison du baby-boom à partir de 1946. Or ces cotisants valident peu de trimestres avant 30 ans, compte tenu notamment d'un éventuel début de carrière dans le pays d'origine et d'un début d'activité plus tardif en France.

Le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans n'a ensuite cessé de diminuer entre les générations 1950 et 1974. Celles-ci entrent, en moyenne, plus tardivement sur le marché du travail : les femmes et les hommes nés en 1950 ont validé en moyenne leur première année complète respectivement à 19,3 et 18,7 ans, contre 23 et 22,2 ans pour la génération née en 1974.

En effet, l'âge de fin de scolarité obligatoire, porté à 16 ans à partir de la génération 1953, puis l'allongement progressif de la durée des études, jusqu'aux générations nées dans la deuxième moitié des années 1970, ont modifié la répartition des trimestres validés à 30 ans. Pour la génération née en 1950, 18 % des personnes ont validé 60 trimestres ou plus à 30 ans, c'est-à-dire qu'ils ont débuté leur carrière à 15 ans ou avant. Cette proportion est quasi nulle pour les personnes nées à partir de 1958. Un quart des personnes nées en 1950 et un tiers de celles nées en 1956 ont validé

1. Plus précisément, avant le 31 décembre de l'année des 30 ans.

entre 50 et 60 trimestres à 30 ans, ce qui correspond à un début de carrière compris entre 15 et 17 ans. Cette proportion diminue ensuite, passant de 22 % pour les personnes nées en 1962 à seulement 5 % pour celles nées à partir de 1974.

Enfin, la réduction du nombre de trimestres validés à 30 ans traduit aussi, pour partie, la plus grande difficulté d'insertion sur le marché du travail. Les personnes nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960, encore peu touchées par la prolongation des études, ont été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970. Leurs aînés avaient bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur le marché du travail plus favorables.

Les durées d'assurance validées par les femmes et les hommes se rapprochent pour les jeunes générations

Quelle que soit la génération considérée, la durée moyenne validée à 30 ans par les femmes est inférieure à celle des hommes (*graphique 1*). Cependant, cet écart tend à se réduire au fil des générations, en raison notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail. À 30 ans, les femmes nées en 1942 ont validé en moyenne 8,3 trimestres de moins que les hommes. Cet écart se réduit à 2,9 trimestres pour la génération née en 1962, et à 0,8 trimestre pour celle née en 1982.

Entre 31 et 50 ans, la durée d'assurance validée en moyenne par les hommes est restée relativement

Encadré 1 L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC)

Afin d'étudier les retraites futures des personnes d'âge actif et les parcours de carrière des personnes déjà retraitées, la DREES, en collaboration avec l'ensemble des régimes de retraite, a mis en place un dispositif statistique interrégimes : l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Environ 30 organismes, recouvrant une soixantaine de régimes, sont questionnés tous les quatre ans sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme de plus de 700 000 personnes de différentes générations. L'EIC est issu du rapprochement personne par personne d'informations provenant de ces régimes de retraite. Il recense tous les éléments utiles au calcul de leur pension et permet de retracer leur parcours de validation de trimestres. C'est le seul outil permettant une connaissance globale des droits à la retraite acquis par les actifs, sans reconstitution à partir de données déclaratives.

Des données sont également recueillies pour toutes les personnes auprès de Pôle emploi. Elles permettent de disposer de certaines périodes assimilées ouvrant des droits à retraite (chômage, préretraite). Enfin, le panel tous salariés de l'Insee permet de disposer notamment des salaires annuels d'une partie des personnes composant l'EIC.

La quatrième vague de l'EIC (EIC 2013) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 71 ans au 31 décembre 2013. L'échantillon, extrait du répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP), est constitué de personnes nées en janvier, avril, juillet ou octobre, une génération paire sur deux entre celle née en 1942 et celle née en 1954, puis toutes les générations paires jusqu'à celle née en 1990. Le taux de sondage est compris entre 2,2 % et 4,4 % selon la génération.

Le champ de l'EIC comprend toutes les personnes de l'échantillon qui sont ou ont été affiliées (y compris les personnes déjà parties à la retraite) pour des droits directs à pension, au moins une fois au cours de leur carrière, à l'un des régimes de retraite partenaires de l'opération. Il inclut donc des personnes ayant travaillé durant de courtes périodes en France, qui peuvent avoir par ailleurs effectué une partie de leur carrière dans leur pays d'origine ou des personnes ayant travaillé et validé des droits à retraite à l'étranger.

Parmi les personnes inscrites au RNIPP, 11 % de celles nées en 1942, 5 % à 7 % des générations 1946 à 1988 et 9 % de la génération 1990 répondent aux critères de l'échantillon mais ne sont affiliées à aucune des caisses de retraite. Il peut s'agir soit de personnes n'ayant jamais cotisé en France (du moins à la date de référence de l'échantillon), soit de personnes ayant cotisé dans les régimes de base non couverts par l'EIC (qui représentent environ 0,01 % des cotisants).

Le prochain EIC portera sur les droits acquis au 31 décembre 2017.

stable autour de 66 trimestres au fil des générations. À l'inverse, elle a crû pour les femmes, tout en restant inférieure à celle des hommes : 53,1 trimestres en moyenne pour les femmes nées en 1942, contre 62,3 trimestres pour celles nées en 1962. La part des hommes ayant validé le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans (soit 80 trimestres) passe de 59 % à 65 % entre les générations 1942 et 1950, puis diminue légèrement pour atteindre 55 % des hommes nés en 1962. Ainsi, entre 31 et 50 ans, les hommes ont validé un nombre stable de trimestres, même s'ils sont moins nombreux à valider 4 trimestres par an entre ces deux âges. La proportion assez élevée d'hommes ne validant pas la totalité des trimestres possibles entre 31 et 50 ans est principalement liée au champ de l'EIC. Ce dernier couvre, en effet, l'ensemble des affiliés à un régime de retraite français,

y compris les personnes nées à l'étranger effectuant un court passage en France ou celles arrivant plus tardivement sur le territoire, ainsi que les personnes partant travailler à l'étranger au cours de leur carrière.

Globalement, la part de femmes validant la totalité des trimestres possibles entre 31 et 50 ans est plus faible pour les générations 1942 et 1946, que pour celles nées entre 1950 et 1962. Ainsi, un tiers des femmes nées en 1942 et 38 % de celles nées en 1946 valident le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans, contre 43 % à 44 % des femmes nées plus tard. Cette augmentation s'explique à la fois par la progression de l'activité féminine et par la mise en place en 1972 de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Ce dispositif est progressivement étendu à un champ plus large de bénéficiaires, notamment en 1985. Si les femmes

Encadré 2 La mesure de la « durée validée pour la retraite »

La durée d'assurance tous régimes ou la durée validée est un élément essentiel au calcul du montant de la pension (voir annexe 2). Elle détermine le droit au bénéfice d'une pension à taux plein dans l'ensemble des régimes de base, sans attendre l'âge d'annulation de la décote.

La durée d'assurance tous régimes correspond au nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite (dans la limite de quatre par an) au titre :

- > de l'activité professionnelle (trimestres dits « cotisés ») ;
- > de l'éducation des enfants, dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ;
- > de la maladie, de la maternité, du chômage, de la préretraite, de la reconversion, de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail. Ces périodes sont dites « assimilées » ;
- > du service national (celui-ci, lorsqu'il est inconnu des caisses de retraite participant à l'EIC, a été imputé par la DREES) ;
- > des majorations de durée d'assurance.

Les majorations de durée d'assurance pour trois enfants ou plus, les périodes validées à l'étranger et une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé, ainsi que certaines périodes d'apprentissage, ne sont pas intégrées dans le calcul des durées d'assurance validées, analysées ici. Ces informations ne sont souvent disponibles dans les systèmes d'information des caisses de retraite qu'au moment de la liquidation de la pension, et non au cours de la carrière.

Pour déterminer la nature des trimestres validés, il a été décidé de conserver par convention en priorité les trimestres cotisés au titre de l'activité professionnelle, puis les validations au titre de l'AVPF, puis les trimestres validés au titre du service national, puis les trimestres assimilés de type chômage, formation, reconversion, préretraite, et enfin ceux de type maladie, maternité, invalidité, accident du travail.

Néanmoins, certains régimes ne distinguent pas les périodes assimilées des périodes d'emploi (comme la fonction publique, la plupart des régimes spéciaux et des professions libérales). Elles sont donc comptabilisées dans les périodes d'emploi par ces régimes.

réduisent ou interrompent plus souvent leur activité que les hommes pour élever leurs enfants, elles bénéficient en partie d'une compensation par la validation de trimestres obtenus grâce à l'AVPF. À 50 ans, les hommes de la génération 1942 ont validé en moyenne 103 trimestres, soit 25 années et 3 trimestres. C'est 4 ans et demi de plus que les femmes de la même génération. L'écart femmes-hommes se réduit à un an et demi pour la génération 1962.

Entre 51 et 59 ans, l'écart entre les femmes et les hommes est compris, selon la génération considérée, entre 2,5 et 3,7 trimestres en faveur des seconds. Ainsi, les hommes nés en 1946 ont validé en moyenne 26,9 trimestres, contre 23,2 trimestres pour les femmes. La part des personnes ne validant aucun trimestre entre 51 et 59 ans diminue progressivement au fil des générations, mais reste plus élevée pour les femmes : 28 % des femmes

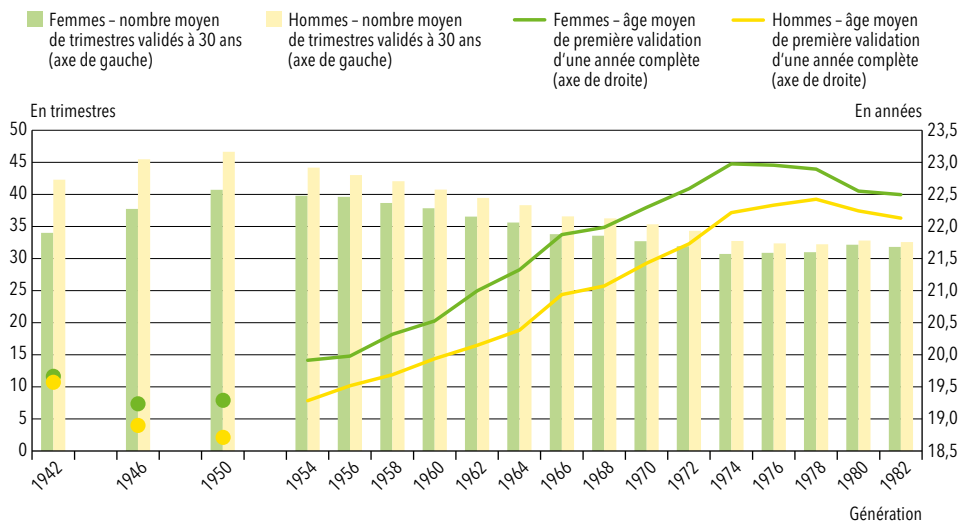
nées en 1942 et 19 % de celles nées en 1954, contre 22 % des hommes nés en 1942 et 13 % de ceux nés en 1954.

Pour toutes les générations, le rythme de validation s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans et décroît en fin de carrière

Que ce soit pour les femmes ou les hommes, le rythme de validation de trimestres pour la retraite s'accroît progressivement avec l'âge en début de carrière pour diminuer ensuite à partir de 55 ans environ. Le nombre moyen de trimestres validés est ainsi plus faible avant 30 ans et à partir de 55 ans que dans la tranche d'âge médiane 30-54 ans (graphique 2).

Pour la tranche d'âge 25-29 ans, les hommes nés en 1958 ou avant valident en moyenne plus de 4 années, tandis que ceux nés après valident entre 3 ans et 9 mois et 3 ans et 11 mois sur les 5 années

Graphique 1 Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et âge de début de carrière, par sexe et par génération



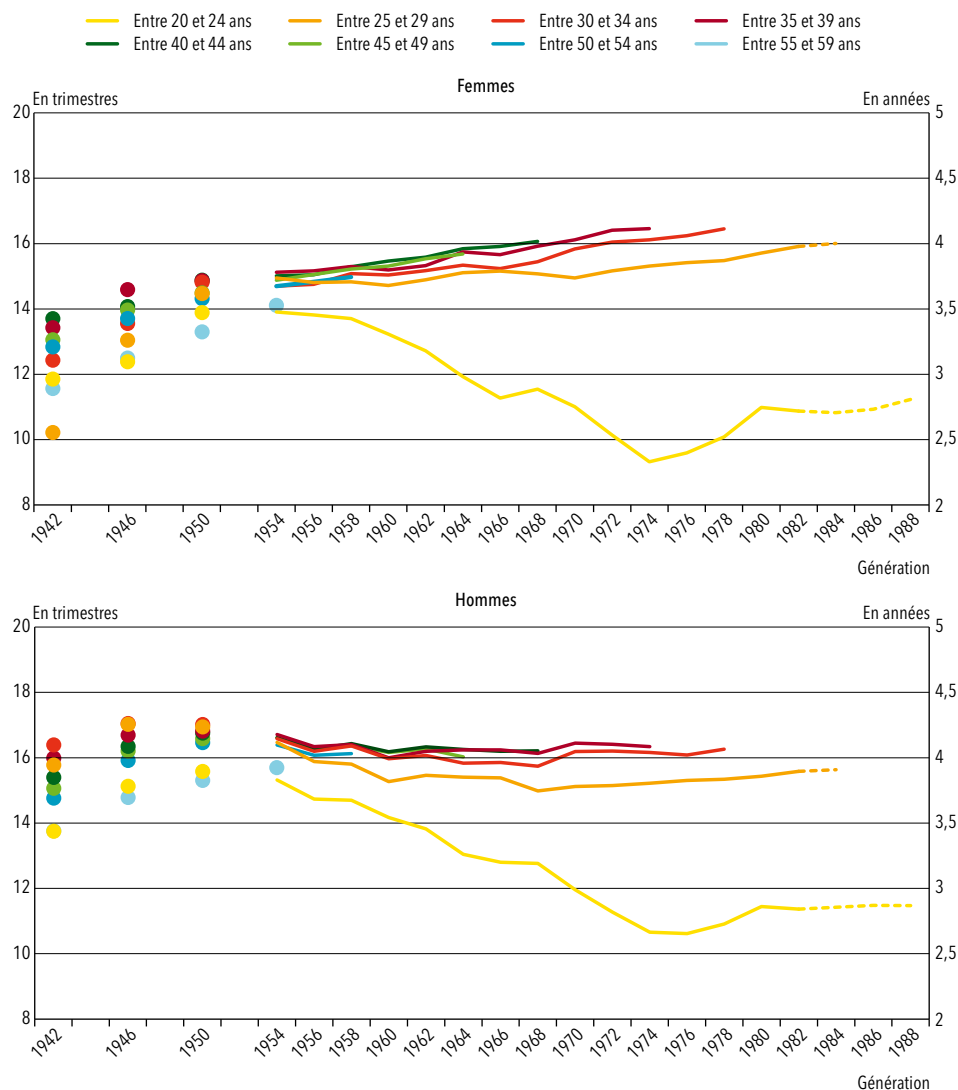
Note > Il s'agit de l'âge en différence de millésime, c'est-à-dire l'âge atteint le 31 décembre de l'année de première validation de quatre trimestres. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.

Lecture > À 30 ans, les femmes nées en 1942 ont validé en moyenne 34,0 trimestres et les hommes 42,3 trimestres. L'âge moyen de première validation d'une année complète pour les personnes nées en 1942 est de respectivement 19,7 ans pour les femmes et de 19,6 ans pour les hommes.

Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus.

Source > DREES, EIC 2013.

Graphique 2 Rythmes moyens de validation par tranche de cinq ans, au fil des générations



Note > Pour les plus jeunes générations, les rythmes de validation entre 20 et 24 ans ou entre 25 et 29 ans sont légèrement surestimés : certaines personnes ne valident leur premier trimestre qu'après 30 ans, et ne font donc pas encore partie du champ. En tenant compte de cet effet, les durées moyennes validées entre 20 et 24 ans pourraient diminuer à partir de la génération 1982. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.

Lecture > Entre 20 et 24 ans, les femmes nées en 1942 valident en moyenne 11,8 trimestres sur les 20 possibles et les hommes 13,8 trimestres.

Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31/12/2013, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation entre 50 et 54 ans s'effectue hors affiliés ayant liquidé leurs droits avant ou à 54 ans).

Source > DREES, EIC 2013.

possibles. Quelles que soient la génération et la tranche d'âge quinquennale observées, les hommes des générations 1946 à 1978 valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles de 30-34 ans à 50-54 ans². Les hommes nés en 1942, pour leur part, valident moins de 4 années sur 5 dès la tranche d'âge de 40-44 ans.

Les femmes nées entre 1942 et 1950 valident en moyenne le plus grand nombre de trimestres entre 35 et 44 ans, sans jamais atteindre 4 années sur les 5 possibles. Pour la tranche d'âge 30-34 ans, seules les femmes nées à partir de 1972 valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles. Entre 35 et 39 ans, c'est le cas des femmes nées à partir de 1970 et entre 40 et 44 ans, des femmes nées en 1968.

Le rythme moyen de validation de trimestres diminue pour toutes les générations entre 55 et 59 ans, par rapport à la tranche d'âge précédente – et ce, même en excluant du champ les personnes parties en retraite anticipée avant 60 ans. En effet, les hommes nés en 1942 valident en moyenne 3 ans et 5 mois sur les 5 années possibles, ceux nés en 1954, 3 ans et 11 mois. Quant aux femmes, celles nées en 1942 valident en moyenne 2 ans et 11 mois entre 55 et 59 ans, et 3 ans et demi pour celles nées en 1954. Cette baisse du rythme de validation en fin de carrière s'explique notamment par une part plus grande d'affiliés ne validant aucun trimestre au cours des cinq années précédant la retraite, à plus forte raison chez les femmes. Les écarts de validation entre les femmes et les hommes se réduisent cependant au fil des générations, quelle que soit la tranche d'âge quinquennale observée. Entre 25 et 39 ans, l'écart femmes-hommes s'inverse même en faveur des femmes, pour les plus jeunes générations.

Les disparités entre générations sont plus fortes pour la tranche d'âge 20-24 ans, pour les femmes comme pour les hommes. Elles s'expliquent, là encore, par le recul de l'âge de début d'activité et les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Entre 25 et 29 ans, les femmes nées en 1942 et, dans une moindre mesure, celles nées en 1946, s'éloignent fortement du maximum de 20 trimestres possibles sur ces cinq années. Au contraire, les femmes des générations suivantes ont pu bénéficier pleinement des validations de droits à la retraite au titre de l'AVPF. La plus grande participation des femmes au marché du travail explique, par ailleurs, la réduction des écarts entre générations pour les tranches d'âge suivantes.

Quatre femmes sur dix valident au moins un trimestre d'AVPF au cours de leur carrière

Outre les trimestres cotisés au titre de l'emploi et ceux validés au titre du service national, la durée validée auprès des régimes de retraite comprend les trimestres acquis au titre de l'AVPF et les trimestres dits « assimilés » – acquis au titre du chômage, de la préretraite publique, de la reconversion, de la formation, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et des accidents du travail.

À tout âge, une minorité de trimestres sont validés à ce titre par les hommes³ ; pour ceux nés en 1958, ils représentent 3 % à 6 % des durées validées (*graphique 3*). À l'inverse, les trimestres non cotisés représentent entre 17 % et 23 % des durées validées par les femmes. Cette part augmente entre 25 et 35 ans, la hausse étant notamment imputable à l'AVPF : les femmes nées en 1958 ont validé en moyenne 2,3 trimestres utiles à ce titre à 25 ans et 8 trimestres à 35 ans. Ce dispositif contribue à rapprocher les durées validées par les femmes de celles des hommes.

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

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation

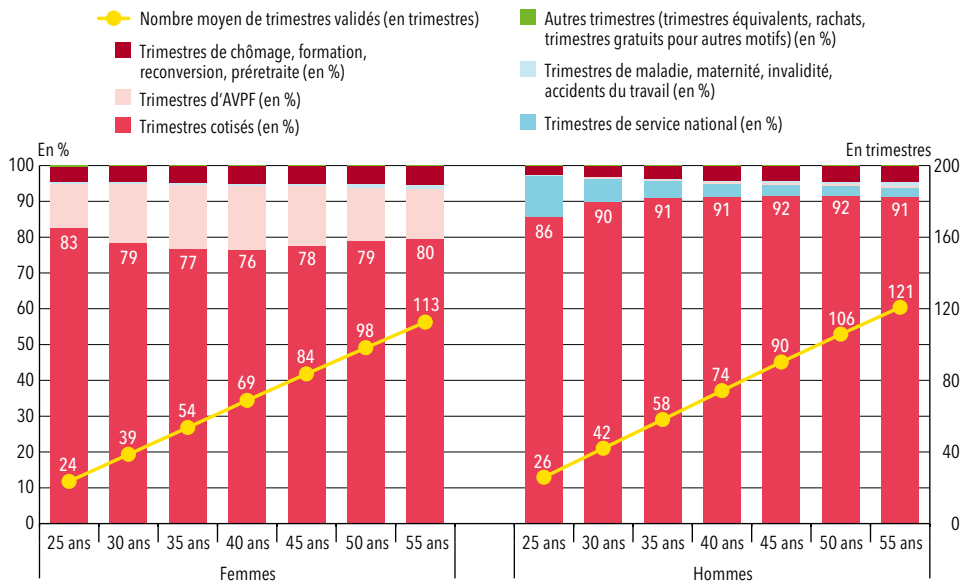
2. Exception faite des hommes nés entre 1964 et 1968, qui valident presque 4 années entre 30 et 34 ans.

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

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 1942 à 2,1 trimestres pour la génération 1968, avant de diminuer et de se stabiliser autour de 1,4 à 1,6 trimestre pour les générations nées entre 1974 et 1982. En effet, les personnes nées au cours de la seconde moitié des années 1970 et le début des années 1980 ont bénéficié de l'amélioration conjoncturelle de la fin des années 1990. Elles ont ainsi validé, avant 30 ans, moins de trimestres au titre du chômage que leurs aînés directs. Les durées validées au titre du chômage

en début de carrière augmentent à nouveau à partir de la génération née en 1986, en raison de la forte augmentation du chômage après 2008. Pour les générations 1942 et 1946, le cumul des trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente de manière significative à partir de 40 ans, âge atteint par ces générations au début de la période de montée du chômage, c'est-à-dire à la fin des années 1970. Ce phénomène s'accroît nettement à partir de 55 ans, âge caractérisé par d'importants dispositifs de préretraite⁴ et par un faible taux d'emploi des seniors pour ces générations.

Graphique 3 Composition des trimestres validés à différents âges d'observation, pour la génération 1958



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, 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 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 83 % des trimestres validés par les femmes et 86 % 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. Cotisants ayant validé des droits avant ou à l'âge considéré pour la composition des trimestres validés.

Source > DREES, EIC 2013.

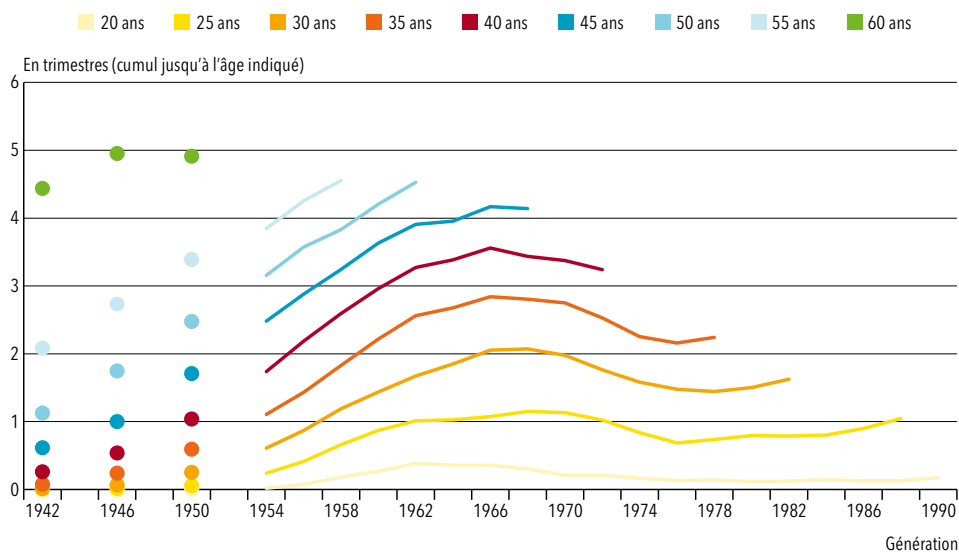
4. Certains dispositifs publics de préretraite permettaient de valider des trimestres pour la retraite, mais d'autres, comme l'allocation de remplacement pour l'emploi (Arpe), en vigueur dans la deuxième moitié des années 1990 et au début des années 2000, ne le prévoyaient pas.

Cette différence d'évolution entre générations est notamment liée au contexte économique qui les touche à différents moments de leur carrière. La montée du chômage à partir de la fin des années 1970, puis sa stabilisation à un niveau élevé à la fin des années 1980, ont 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. Du fait de la conjoncture économique de 2012-2013, le nombre moyen de trimestres validés au titre du chômage au cours d'une année donnée est similaire à tout âge (*graphique 5*). Parmi les plus jeunes, cependant, certains ne sont pas encore entrés sur le marché du travail fin 2013 et n'ont donc pas encore intégré l'EIC. Une partie d'entre eux peuvent en outre avoir connu des difficultés

d'accès à un premier emploi ou des situations de chômage non indemnisé (dont les droits n'ont pas encore été pris en compte par les caisses de retraite participant à l'EIC).

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

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



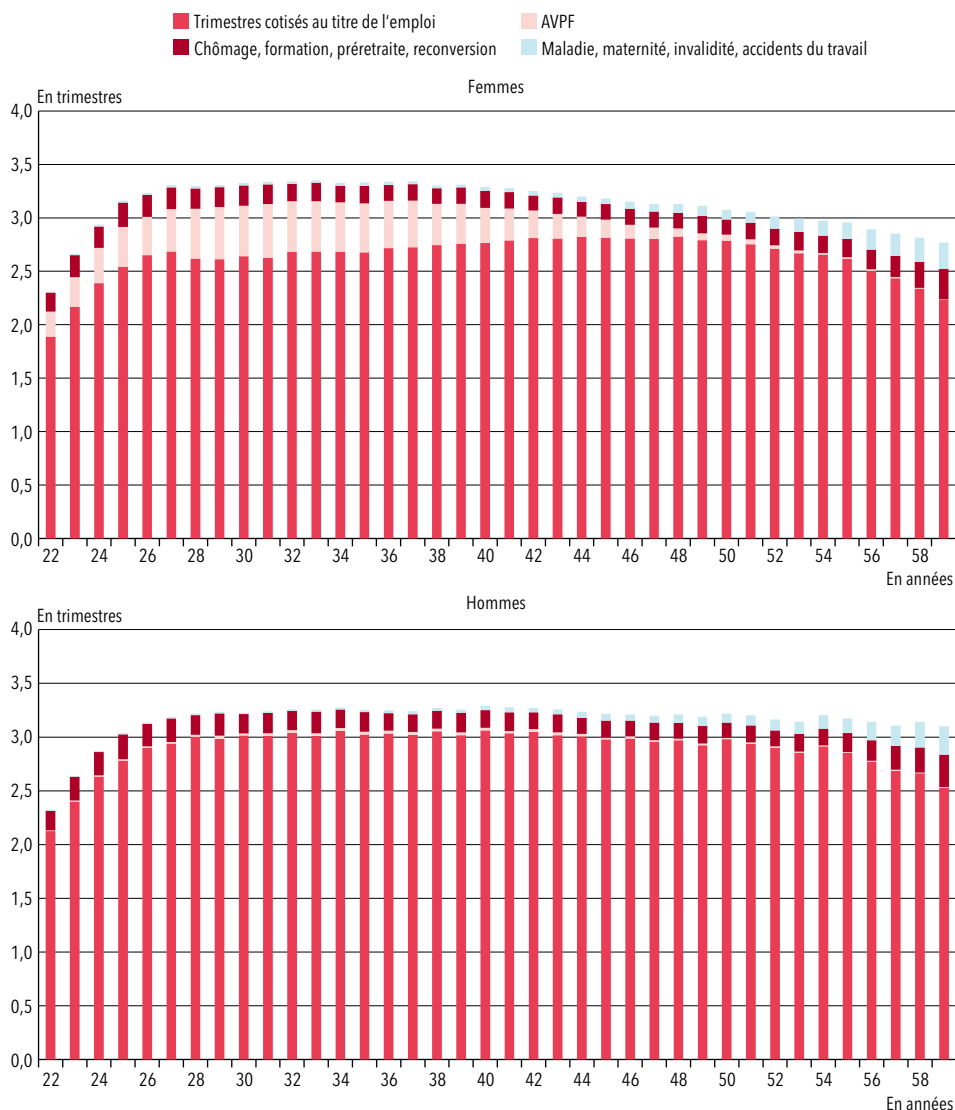
Notes > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » 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 1942 ont validé en moyenne 4,4 trimestres utiles au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation.

Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31/12/2013.

Source > DREES, EIC 2013.

Graphique 5 Nombre moyen et nature des trimestres validés selon l'âge, en 2012 et 2013



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Notes > On utilise la génération 1990 pour déterminer les validations moyennes à 22 et 23 ans, puis la génération 1988 pour déterminer les validations à 24 et 25 ans, etc., et la génération 1954 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.

Lecture > En 2012-2013, une femme de 22 ans a cotisé en moyenne 1,9 trimestre au titre de l'emploi, contre 2,1 trimestres pour un homme du même âge.

Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31/12/2013, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation à 54 ans s'effectue sur les affiliés nés en 1958 et n'ayant pas encore liquidé leurs droits à 54 ans).

Source > DREES, EIC 2013.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les durées validées au cours de la carrière disponibles dans l'espace data drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Salembier, L.** (2016, octobre). Retraite : à 30 ans, les femmes ont validé presque autant de trimestres que les hommes. DREES, *Études et Résultats*, 980.

Au cours de sa carrière, une personne peut être affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les différents emplois qu'elle a occupés. À partir de 40 ans, c'est le cas de 45 % des femmes et 50 % des hommes. Début 2020, la part des polyaffiliés est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Elle croît avec l'âge, notamment avant 40 ans, et fluctue au fil des générations.

À partir de 40 ans, 45 % des femmes et 50 % des hommes sont polyaffiliés

Début 2020, d'après l'annuaire statistique du groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite (*encadré 1*), la proportion de personnes affiliées à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière – que ce soit concomitamment ou successivement – croît rapidement avec l'âge entre 16 et 40 ans. La proportion de polyaffiliés passe de 4 % parmi les femmes de 18 ans à 21 % parmi celles de 25 ans, et augmente à plus de 40 % parmi celles âgées de 33 à 67 ans. Pour les hommes, cette proportion passe de 6 % parmi ceux de 18 ans à 32 % de ceux de 25 ans (*graphique 1*). Après 40 ans, elle augmente plus modérément et se situe entre 50 % et 58 %.

Une partie des polyaffiliés n'ont été affiliés qu'à des régimes alignés¹. Du fait de la liquidation unique des régimes alignés (Lura), mise en place pour les liquidations à partir du 1^{er} juillet 2017, les polyaffiliés ne liquideront leurs droits que dans un seul régime de base. En neutralisant ces situations, à 67 ans, 29 % des affiliés l'ont été à au moins deux régimes de base dont un régime non aligné. Entre 26 et 59 ans, la part des femmes dans cette dernière situation passe de 10 % à 28 %. Elle est plus importante que celle des hommes dans la même situation (jusqu'à 5 points d'écart). En effet, lorsqu'elles sont polyaffiliées, les femmes le sont plus généralement à un régime de salariés du privé et à un régime de la fonction publique (donc moins concernées par les situations Lura), alors que les hommes sont davantage affiliés à un régime de salariés du privé ou à un régime d'indépendants.

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) [encadré 1 de la fiche 12], quel que soit l'âge considéré, la polyaffiliation a globalement augmenté pour les personnes nées au cours des années 1940 et 1950, avant de décliner pour celles nées au cours des années 1960 ; elle augmente à nouveau depuis. À 30 ans, 32 % des personnes nées en 1942 ou en 1968 sont polyaffiliées, contre 39 % pour celles nées en 1982. À 45 ans, ces parts sont respectivement de 39 % et 45 %. Par ailleurs, à génération et âge donnés, les hommes sont en moyenne plus nombreux, en proportion, que les femmes à être polyaffiliés. Les écarts entre les femmes et les hommes varient de 5 à 10 points de pourcentage selon l'âge et la génération.

Pour les générations plus anciennes, la part des personnes polyaffiliées au terme de la carrière (appréciée ici à 66 ans) a décru, en général, entre les générations 1926 et 1942. La part des personnes polypensionnées, c'est-à-dire des personnes percevant une pension de droit direct dans au moins deux régimes de base, suit la même évolution, mais elle est plus faible d'environ 10 points, quelle que soit la génération. Cet écart est imputable au fait que les droits acquis dans certains régimes sont parfois insuffisants pour disposer d'une pension sous forme de rente ou que certains de ces droits n'ont pas été liquidés.

En considérant les régimes de base et complémentaires comme des régimes distincts, un tiers des personnes de 60 ans sont affiliées à deux régimes

1. Régime général, SSI et MSA salariés.

(en l'occurrence un régime de base et un régime complémentaire pour la quasi-totalité de ces personnes). L'affiliation à trois régimes concerne, elle, un quart des personnes de 60 ans (*graphique 3*).

Des situations de polyaffiliation diverses

Parmi les assurés nés en 1952 (âgés de 67 ans au début de l'année 2020), 54 % des femmes et 43 % 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 privé : régime général (CNAV) ou MSA salariés. Très peu de personnes ont été affiliées uniquement à un régime de fonctionnaires, d'indépendants, de professions libérales ou à un régime spécial. La majorité des

personnes affiliées à ces régimes le sont également à un régime de salariés du privé.

Trois affiliés sur dix le sont auprès de plusieurs régimes alignés (et sont donc concernés par la Lura). Pour 23 % d'entre eux, il s'agit d'une affiliation stricte, aucun autre type de régime n'est concerné. Pour les autres affiliés des régimes alignés, il s'agit surtout d'une affiliation supplémentaire à des régimes de la fonction publique ou de la MSA non-salariés.

Pour les 21 % de personnes polyaffiliées mais non concernées par la Lura, il s'agit presque uniquement d'une affiliation entre un régime de salariés du privé et un autre type de régime (13 % à un ou plusieurs régimes de la fonction publique notamment).

Encadré 1 Le droit à l'information (DAI) sur la retraite

Dans le cadre du droit à l'information individuelle (DAI) sur la retraite mis en œuvre par le GIP Union Retraite, les assurés sont informés régulièrement sur les droits à retraite acquis dans les divers organismes français de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires). Les premières générations ayant bénéficié de ce droit, fin 2007, sont celles nées en 1949 (réception du courrier d'estimation indicative globale) et en 1957 (réception du relevé de situation individuelle).

Dès le début de l'activité professionnelle (définie pour le DAI par la validation d'au moins deux trimestres pour la retraite), l'assuré reçoit un document d'information générale. Ce document comporte notamment une présentation du système de retraite, des règles d'acquisition de droits à pension, de l'incidence de certains événements sur les droits à pension (temps partiel, chômage, expatriation, etc.), des possibilités de surcotation, etc.

À 35 ans, 40 ans, 45 ans et 50 ans, l'assuré reçoit automatiquement un relevé de situation individuelle (RIS). Celui-ci récapitule l'ensemble des droits acquis pour la retraite, dans chacun des organismes auxquels l'assuré a été affilié. Ce relevé est mis à jour chaque année et peut être consulté à tout moment.

À 55 ans, puis tous les cinq ans à partir de cet âge, l'assuré reçoit une estimation indicative globale (EIG) : elle complète le RIS avec une évaluation du futur montant de la retraite. L'évaluation récapitule le montant de chaque pension de retraite de base et complémentaire dont l'assuré pourrait bénéficier (hors pensions dont il a déjà obtenu ou demandé la liquidation), 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 » pour les retraités). La base initiale est constituée de l'ensemble des assurés actifs (non retraités pour le régime considéré) en 2007, âgés de 65 ans ou moins cette année-là. C'est le référentiel qui permet d'interroger les régimes dans le cadre d'un RIS ou d'une EIG. Un annuaire statistique a été mis en place à partir de cet annuaire, il se restreint aux assurés certifiés vivants (croisement des données de l'annuaire avec celles du système national de gestion des identifiants [SNGI]). Cet annuaire indique, pour chaque assuré, ses affiliations aux différents régimes de retraite participant au DAI. Ses principaux atouts sont l'exhaustivité de la base et son rythme de production (une extraction a lieu tous les six mois). Cependant, la qualité statistique de la variable de statut de chaque affilié est hétérogène entre les régimes.

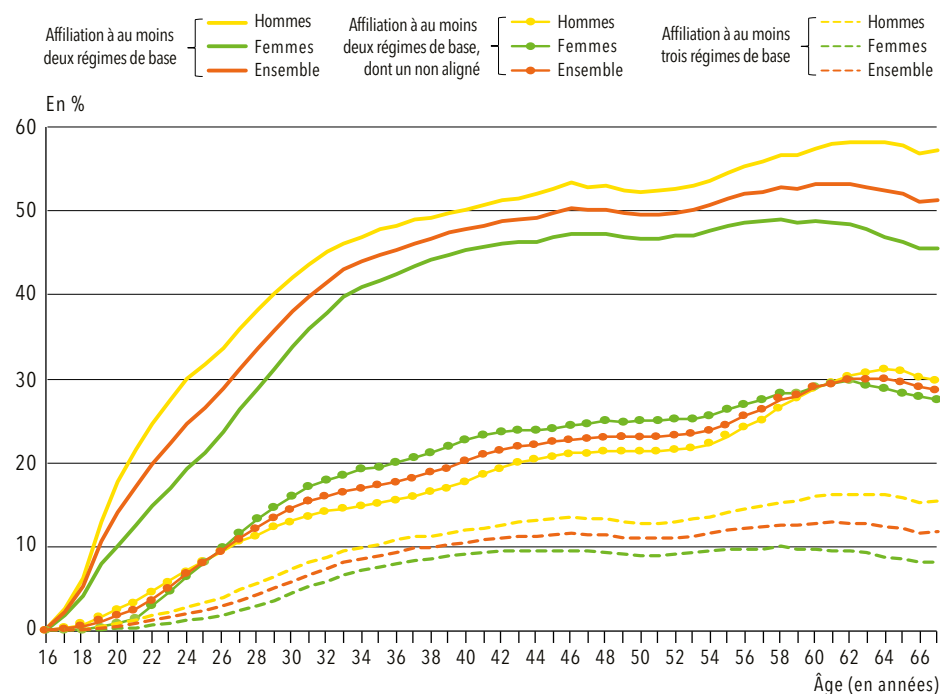
Toutes situations d'affiliations confondues, 97 % des individus nés en 1952 sont ou ont été affiliés au régime général² au cours de leur carrière (certains pour de courtes durées).

Plus de la moitié des personnes nées en 1952 ont liquidé tous leurs droits début 2020

D'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite, 54 % des personnes nées en 1952 ont liquidé

leurs droits à retraite dans l'ensemble de leurs régimes d'affiliation au début de l'année 2020 ; elles sont alors âgées de 67 ans. Par ailleurs, 37 % des personnes de cet âge n'ont liquidé que dans une partie des régimes auxquels elles ont été affiliées³ et 9 % dans aucun de leurs régimes d'affiliation (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

Graphique 1 Part des personnes affiliées à au moins deux régimes de base différents, selon l'âge, début 2020



Lecture > Début 2020, 46 % des femmes et 57 % des hommes âgés de 67 ans ont été affiliés à plusieurs régimes au cours de leur carrière. Pour cet âge, 28 % des femmes et 30 % des hommes 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 1952 et 2003, et vivants au 1^{er} janvier 2020.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2020.

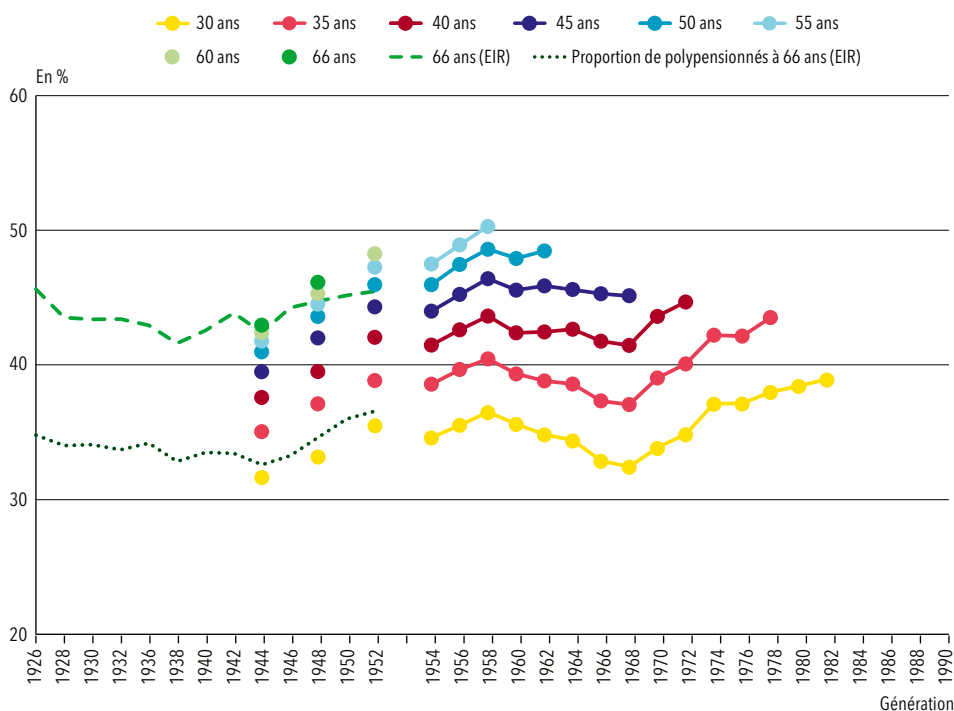
2. Certaines personnes peuvent également être affiliées au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer, sans avoir exercé d'activité relevant de la CNAV.

3. La part des personnes n'ayant liquidé que certains de leurs droits 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.

outre, certaines personnes ne liquident jamais 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 passe à 4 % à 60 ans, 11 % à 61 ans, 22 % à 62 ans et jusqu'à 54 % à 67 ans⁴. La part des personnes n'ayant liquidé des droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliations croît aussi, mais à un rythme globalement plus régulier dès 50 ans.

Graphique 2 Part des personnes affiliées à plusieurs régimes de base selon l'âge et la génération, début 2020



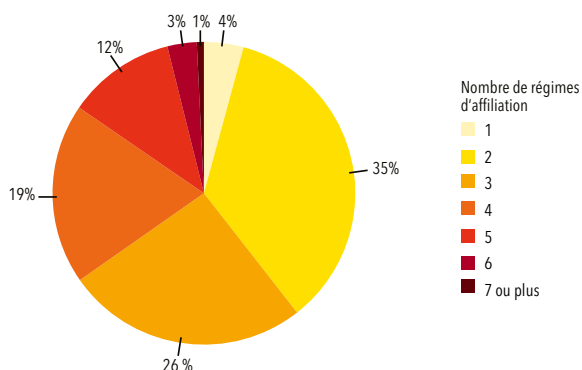
Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations nées en 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Les données de l'EIR sont corrigées de la mortalité différentielle après 66 ans. Une personne est dite polypensionnée au sens de l'EIR si la durée validée dans un régime est inférieure à la durée validée tous régimes. Une personne est dite polypensionnée si elle perçoit des pensions de droit direct dans au moins deux régimes de base différents.

Lecture > 38 % des personnes nées en 1942 avaient déjà été affiliées à plusieurs régimes de retraite de base lorsqu'elles avaient 40 ans.

Champ > Cotisants ayant acquis des droits à la retraite au 31/12/2013 (hors majorations de durée d'assurance) pour l'EIC ; retraités ayant liquidé au moins un droit direct dans un régime de base pour l'EIR.

Sources > DREES, EIC 2013 et EIR 2016.

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.

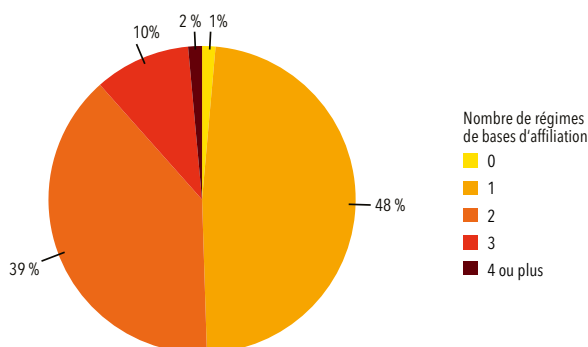
Graphique 3 Répartition des affiliés**3a. Répartition des affiliés selon le nombre de régimes de retraite (base et complémentaire) à 67 ans**

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 » (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 > 35 % des personnes âgées de 67 ans au 1^{er} janvier 2020 sont affiliées à deux régimes de retraite.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1952 et vivants au 1^{er} janvier 2020.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2020.

3b. Répartition des affiliés selon le nombre de régimes de retraite de base à 67 ans

Lecture > 39 % des personnes âgées de 67 ans au 1^{er} janvier 2020 sont affiliées à deux régimes de retraite de base.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1952 et vivants au 1^{er} janvier 2020.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2020.

Ces parts sont relativement similaires pour les femmes et les hommes. Toutefois ces derniers liquident en moyenne leur(s) droit(s) un peu plus tôt. En matière d'effectifs, le nombre d'assurés à un régime de retraite obligatoire dépend en premier lieu de la taille des différentes générations. Il dépasse le nombre

de personnes résidant en France à partir de 22 ans, dans la mesure où certaines personnes ayant validé des droits par le passé auprès des régimes français ont pu partir à l'étranger. C'est le cas notamment de personnes nées à l'étranger qui viennent travailler en France de manière temporaire. ■

Tableau 1 Répartition des affiliés de la génération 1952 selon leur(s) régime(s) d'affiliation

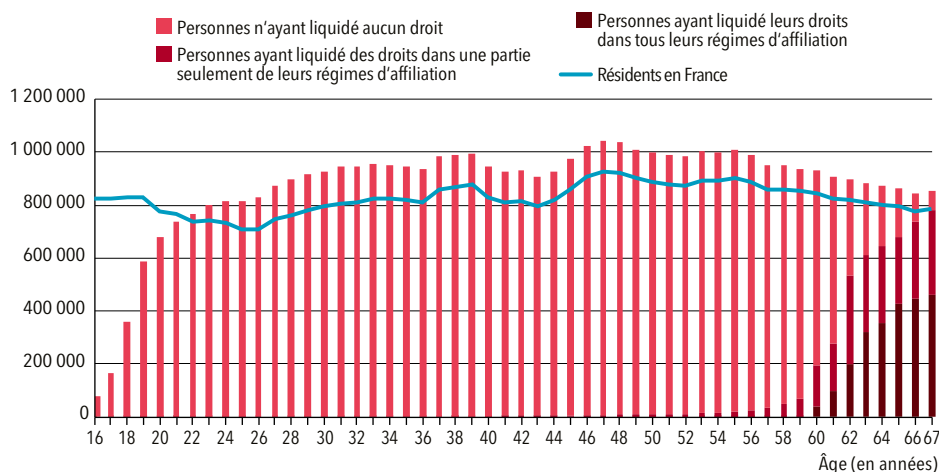
	En %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Monoaffiliés			
Salariés du privé	53,7	41,1	47,6
Fonctionnaires	0,4	0,5	0,4
Indépendants	0,3	1,0	0,6
Régime spéciaux	0,0	0,2	0,1
Professions libérales	0,0	0,1	0,1
Ensemble	54,4	42,8	48,8
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du privé	10,4	11,5	10,9
Salariés du privé + artisans ou commerçants	7,7	15,9	11,7
Salariés du privé + non-salariés agricoles	3,4	3,9	3,7
Salariés du privé + fonctionnaires	18,2	13,3	15,8
Salariés du privé + régimes spéciaux	1,2	3,9	2,5
Salariés du privé + professions libérales	2,3	3,9	3,1
Autres situation de polyaffiliation	2,4	4,9	3,6
Ensemble	45,6	57,2	51,2
Dont affiliés à au moins deux régimes alignés	23,6	37,2	30,2
Total	100,0	100,0	100,0

Notes > Des données complémentaires ventilées selon l'affiliation à la Lura sont disponibles dans l'espace data.drees. Chaque appellation regroupe les régimes suivants : salariés du privé (CNAV, MSA salariés) ; fonctionnaires (SRE, CNRACL, FSPOEIE) ; indépendants (SSI, MSA non-salariés) ; professions libérales (régimes de la CNAVPL, 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 de la CNAV.

Lecture > Début 2020, 54,4 % des femmes et 42,8 % des hommes nés en 1952 ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1952 et 2003, et vivants au 1^{er} janvier 2020.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2020.

Graphique 4 Statut des assurés par âge, au 1^{er} janvier 2020

Note > La catégorie « Personnes ayant liquidé leurs droits » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes de retraite (de base ou complémentaire), et ayant liquidé leurs droits dans chacun d'entre eux. La catégorie « Personnes n'ayant liquidé qu'une partie de leurs droits » regroupe les personnes ayant été affiliées à plusieurs régimes, et ayant liquidé leurs droits dans une partie d'entre eux. Enfin, la catégorie « Affiliés non retraités » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes, et n'ayant liquidé leurs droits dans aucun d'entre eux.

Lecture > 855 000 personnes âgées de 67 ans début 2020 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, 461 000 ont au contraire liquidé tous leurs droits, et 320 000 ont été affiliées à plusieurs régimes, mais n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits à retraite. À titre de comparaison, 784 000 personnes âgées de 67 ans résident en France début 2020.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1952 et 2003, vivants au 1^{er} janvier 2020.

Sources > Estimations de population de l'Insee (résultats provisoires arrêtés à fin 2019) ; GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2020.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les carrières disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> Aubert, P., Baraton, M., Croguennec, Y., Duc, C. (2012, août). Les polypensionnés. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 32.

> Conseil d'orientation des retraites (COR). (2017, mars). Éléments statistiques sur la polyaffiliation. Séance du 1^{er} mars 2017, document n° 7.

> Conseil d'orientation des retraites (COR). (2011, septembre). Retraites : la situation des polypensionnés. Rapport n° 9.

> 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.

La liquidation des droits à la retraite

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal appelé âge légal d'ouverture des droits. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire d'une pension sans décote, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. S'il ne dispose pas de la durée d'assurance requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres (âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et durée d'assurance requise pour le taux plein) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs, notamment au titre du handicap, de l'incapacité 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'âges pour l'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1^{er} juillet 2011 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de 2010, modifiées par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1955, l'âge d'ouverture des droits de droit commun¹ pour le départ à la retraite est fixé à 62 ans (*tableau 1*), pour les assurés du régime général, des régimes alignés et de la fonction publique. Cet âge était fixé à 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951. Ces mesures de relèvement de l'âge 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 intervenir dès que le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 [l'âge d'ouverture des droits] du Code de la Sécurité sociale » ou « 57 ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » pour les

agents nés après le 1^{er} janvier 1960 (*tableau 1*). Les emplois classés dans la catégorie active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I-1) et ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge 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, les agents 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 de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions leur permettant de liquider leurs droits à pension dès 52 ans (pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1965), sous condition de durée de services dans ces fonctions.

Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section², ainsi que les limites de durée de services des militaires sous contrat. Pour une grande partie des militaires, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans,

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

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

étant donné les limites d'âge et de durée de services existantes. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué dix-sept ans de services effectifs, un officier vingt-sept ans.

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 foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire, de la préretraite), les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour la naissance et l'éducation des enfants ainsi que, le cas échéant, les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification propres à certains types d'emploi. La loi du 20 janvier 2014 améliore les conditions d'acquisition des trimestres au titre de la maternité. Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lors de leur départ à la retraite se voient appliquer une décote, c'est-à-dire une réduction du taux de

liquidation de leur pension, dépendant soit du nombre de trimestres manquants soit de l'écart en trimestres entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote³ (voir encadré 1 de la fiche 18 et annexe 2). Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote, ou s'il est dans une situation permettant de liquider sa pension au taux plein (*infra*).

Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il 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 (voir fiche 18).

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 1^{er} janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein (voir fiche 11).

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel Agirc-Arrco du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et un coefficient majorant (de 1,1, 1,2 ou 1,3)⁴ sont introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

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

Source > Législation.

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

4. Ce sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que le coefficient majorant l'augmente.

postérieures au 1^{er} janvier 2019. Les coefficients de solidarité s'appliquent, de façon temporaire, à la pension des régimes complémentaires Agirc et Arrco pour les personnes liquidant leurs droits avant 67 ans, pendant trois ans jusqu'à 67 ans maximum. Les coefficients majorants s'appliquent pendant une durée d'un an quel que soit l'âge de liquidation de l'assuré et sans limite d'âge. Certains assurés sont exonérés du coefficient de solidarité, sous certaines conditions : s'ils liquident un an après l'âge auquel ils atteignent le taux plein ; s'ils partent à la retraite avec une décote ; s'ils sont exonérés de la contribution sociale

généralisée (CSG) [le coefficient est réduit à 0,95 pour les personnes assujetties à la CSG au taux réduit] ; et s'ils font partie de certaines catégories bénéficiant de départ anticipé pour handicap ou invalidité.

Les assurés décalant leur départ de deux, trois ou quatre ans peuvent bénéficier d'une majoration de pension de respectivement 10 %, 20 % et 30 % pendant une année.

L'âge d'annulation de la décote

Les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise peuvent bénéficier du taux plein

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

En trimestres

Génération	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1943	160	150	150
1944	160	152	150
1945	160	154	150
1946	160	156	150
1947	160	158	150
1948	160	160	150
1949	161	161	152
1950	162	162	154
1951	163	163	156
1952	164	164	158
1953	165	165	160
1954	165	165	161
1955	166	166	162
1956	166	166	163
1957	166	166	165
1958	167	167	165
1959-1960	167	167	166
1961	168	168	166
1962-1963	168	168	167
1964-1965	169	169	167
1966	169	169	168
1967-1968	170	170	168
1969	170	170	169
1970-1971	171	171	169
1972	171	171	170
1973-1974	172	172	170
1975-1977	172	172	171
1978 et suivantes	172	172	172

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

Source > Législation.

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 1^{er} 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 ; la pension reste toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise (voir annexe 2).

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. 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 1^{er} juillet 1951

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

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

Source > Législation.

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 personnes reconnues travailleurs de l'amiante peuvent bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans et d'un départ anticipé à la retraite (*infra*).

Dérogations pour bénéficiaire 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 l'âge d'ouverture des droits, même si elles ne disposent pas de la durée requise. C'est le cas notamment des assurés reconnus inaptes (art. L. 351-7 et L. 351-8.1). Par ailleurs, lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par une pension de retraite calculée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle continuent 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 assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 % (depuis le 1^{er} janvier 2015) peuvent également liquider une pension sans décote, dès l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans), sans critère de durée d'assurance minimale.

Les départs anticipés pour carrière longue

La réforme des retraites de 2003 a introduit une possibilité de départ anticipé pour carrière longue qui permet, sous certaines conditions d'activité, de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits. Ce dispositif s'applique, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1^{er} janvier 2004. Les conditions d'éligibilité au départ anticipé pour carrière longue ont évolué depuis sa création : d'abord restreintes en 2009, elles ont ensuite été assouplies en 2012 et 2014.

Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (à compter de 56 ans, respectivement 58 et 59 ans, selon l'âge de début d'activité), s'il remplissait simultanément trois conditions :

- de début d'activité : avoir validé 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4^e trimestre) avant le 31 décembre de l'année des 16 ans, 17 ans ou 18 ans (plus le départ intervient tôt et plus la condition de début d'activité est restrictive), cette dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;
- de durée validée⁵ : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance requise pour le taux plein de la génération ;
- de durée cotisée⁶ : disposer d'une durée cotisée respectivement supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée requise pour le taux plein de la génération selon l'âge de départ (plus le départ intervient tôt et plus la condition de durée cotisée est restrictive).

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

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

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont dits « réputés cotisés » et peuvent être comptabilisés sous certaines conditions dans le calcul de la durée cotisée pour déterminer l'éligibilité d'un assuré au dispositif de retraite anticipée

5. La durée validée par un assuré se compose à la fois des trimestres validés au titre de l'emploi et des trimestres validés au titre de périodes de non-emploi (maladie, maternité, invalidité, chômage, majoration pour trois enfants ou plus, service militaire, etc.) [voir fiche 12].

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

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 4 trimestres maximum au titre du service militaire.

Un élargissement concernant les trimestres validés au titre du chômage et de la maternité a été introduit par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé.

La réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite élargit également le nombre 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.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 pour le calcul de la durée « cotisée » déterminant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue sont :

- tous les trimestres validés au titre de l'emploi ;
- tous les trimestres acquis au titre de la maternité ;
- les trimestres acquis au titre du service militaire dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de la maladie et des accidents du travail dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre du chômage indemnisé dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de l'invalidité dans la limite de 2 ;

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

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

Source > Législation.

- les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention (*infra*).

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 (C3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé⁷ exposés à des facteurs de risques professionnels. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. L'exposition à chacun de ces facteurs permet à l'assuré d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent être utilisés pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des 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 a modifié le fonctionnement de ce dispositif. Rebaptisé compte professionnel de prévention (C2P) à partir du 1^{er} octobre 2017, le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs⁸ ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (*infra*).

Départ anticipé pour incapacité permanente

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle 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 a assoupli les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente pour les salariés atteints d'une maladie liée à certains facteurs de risque (facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux ») et dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %. Aucune condition de durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels n'est exigée et il n'est pas demandé à ces assurés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

Départ anticipé au titre du handicap

L'âge de la retraite est abaissé, depuis le 1^{er} juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée, et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %. Ces assurés bénéficient alors d'une retraite à taux plein.

Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail). S'ils n'ont pas à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon leur année de naissance.

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

⁸ Les facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux » ont été exclus du dispositif.

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 1^{er} 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.

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

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

Les départs anticipés dans la fonction publique

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

La liquidation peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de

services, « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24-I-3 du Code des pensions civiles et militaires). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24-I-4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24-I-2). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. 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 services effectifs et parents d'au moins trois enfants pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, avant l'âge d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas les conditions au 1^{er} janvier 2012. ■

En 2018, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élève à 62 ans et 1 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il est en augmentation depuis 2010 (+1 an et 7 mois), c'est-à-dire juste avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2010. Entre les générations 1949 et 1957, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans a baissé de 42 points, passant de 76 % à 34 %.

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

En 2018, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de 62 ans et 1 mois (*graphique 1*). Les femmes partent en moyenne 7 mois après les hommes : 62 ans et 5 mois pour les femmes et 61 ans et 10 mois pour les hommes. L'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente depuis 2010 (+1 an et 7 mois), principalement en raison du relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010.

L'âge conjoncturel augmente plus lentement depuis 2016. En effet, le relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits achève de produire ses effets, et le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote, qui commence à monter en charge depuis cette date, a une moindre influence. De façon plus marginale, l'augmentation de l'âge conjoncturel de départ à la retraite est aussi portée par une légère diminution depuis 2015 des taux de retraités entre 62 ans et 64 ans (voir fiche 16). Celle-ci pourrait s'expliquer, pour partie au moins, par l'évolution des règles de cumul emploi-retraite consécutive à la réforme de 2014. Il est dorénavant nécessaire d'avoir liquidé tous ses droits à pension pour accéder aux règles de cumul libéralisé, et l'activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits, ce qui pourrait avoir amené certains assurés à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans celle du cumul après 2015 (voir fiche 23).

Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel avait diminué de 2 mois, notamment après la mise en place

des possibilités de départ anticipé à la retraite pour carrière longue (dans la réforme de 2003), mais 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.

L'âge conjoncturel augmente dans tous les régimes. Il est de 63 ans au régime général en 2018 (*graphique 2*), soit près de 10 mois de plus qu'en 2012. Il est plus faible dans les régimes de la RATP, de la SNCF et de la CNIÉG (entre 56 ans et 58 ans).

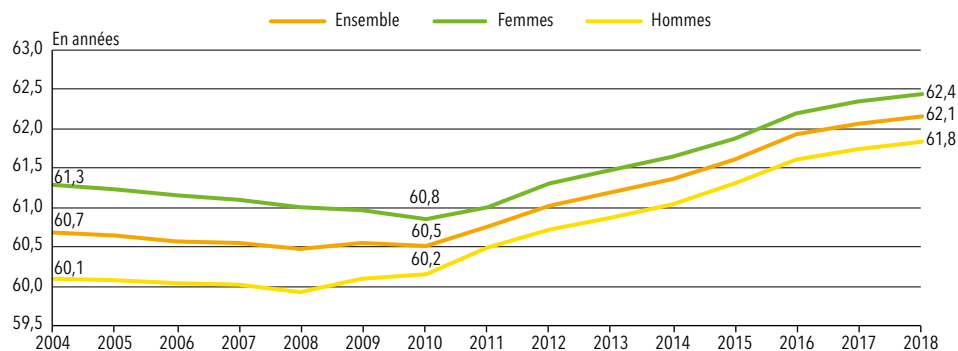
L'âge conjoncturel permet de suivre l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite indépendamment des effets de composition des flux de nouveaux retraités d'une année sur l'autre (*encadré 1*). Il s'agit donc d'un indicateur plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation, dont les fluctuations peuvent masquer les évolutions des comportements de départ à la retraite. Celles-ci traduisent, pour partie, des effets de calendrier des réformes ou de composition démographique. Cet âge moyen est de 62 ans et 4 mois en 2018. L'âge moyen des nouveaux retraités a augmenté de 1 an et 10 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.

Le taux de retraités à 61 ans a baissé de 42 points entre les générations 1949 et 1957

Depuis l'augmentation de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite, le taux de retraités à 60 ans¹ a reculé de 41 points, passant de 64 % en 2010 (génération 1950) à 23 % en 2018 (génération 1958) [graphique 3]. Le taux de retraités à 61 ans a lui aussi baissé, de 76 % en 2010 (génération 1949) à 34 %

en 2018 (génération 1957), soit un recul de 42 points. Les taux de retraités à un âge supérieur à 62 ans ont évolué de manière nettement plus modérée au cours des dix dernières années. En 2016, cependant, le taux de retraités à 65 ans commence à diminuer : il s'établit à 85 % fin 2018, en baisse de 10 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 lui aussi par la réforme de 2010.

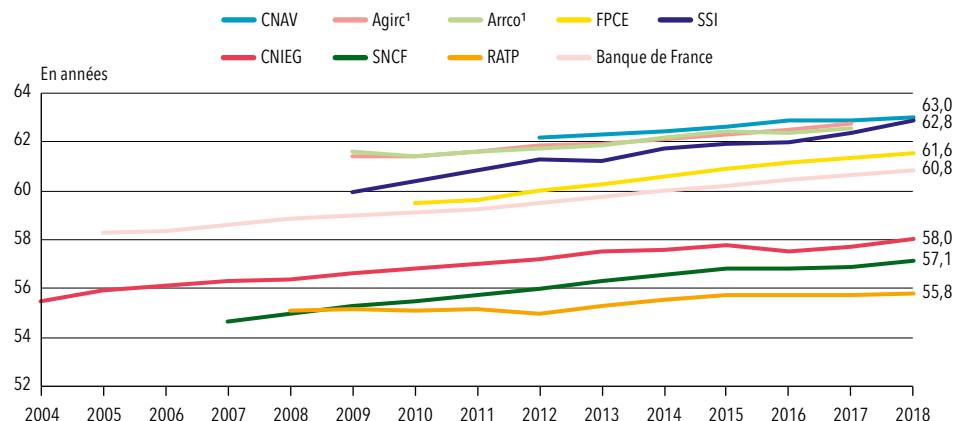
Graphique 1 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite selon le sexe



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

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

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



1. L'âge conjoncturel à l'Agirc-Arrco n'a pu être calculé en 2018 car le nombre d'affiliés non retraités n'est pas encore disponible.

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

Source > DREES, EACR.

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

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

L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 6 mois entre les générations 1949 et 1952

Pour étudier les départs à la retraite, l'approche par génération est la plus pertinente (*encadré 1*) et doit donc être privilégiée autant que possible. Elle ne peut toutefois être menée que pour des générations qui sont presque entièrement parties à la retraite, c'est-à-dire ayant atteint au moins 66 ans à la date d'observation². Cette approche présente donc l'inconvénient de ne pouvoir étudier que des générations anciennes, qui n'ont pas été touchées ou qui ont peu été touchées par la réforme des retraites de 2010.

L'âge moyen de départ à la retraite a globalement baissé au fil des générations nées entre 1926 et 1949 avant de remonter à partir de la génération 1950 (*graphique 4*). Il est passé de 61 ans et 10 mois pour la génération 1926 à 60 ans et 9 mois pour la génération 1952. Il a toutefois connu une

période de stabilisation vers 61 ans pour les personnes nées entre 1930 et 1944. Il a ensuite décliné plus fortement pour la génération 1946, après l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. Ces tendances concernent aussi bien les femmes que les hommes, mais l'écart entre les deux se réduit progressivement. Les femmes partaient ainsi à la retraite en moyenne un an et demi plus tard que les hommes parmi les générations nées dans la première moitié des années 1930, contre 10 mois en moyenne dans la première moitié des années 1940. L'écart s'est à nouveau légèrement creusé lors de la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue, dont les bénéficiaires sont en majorité des hommes (entre 10 mois et 11 mois parmi les générations nées dans la deuxième moitié des années 1940), mais il recommence à se réduire à partir de la génération 1950.

L'analyse par régime de retraite montre également une baisse – avant la réforme de 2010 – de l'âge moyen de départ au fil des générations, au régime général et dans les régimes alignés (*tableau 1*). En effet, pour les personnes nées en 1950, l'âge moyen à la liquidation d'une pension à la CNAV est de 61 ans, contre 61 ans et 8 mois pour celles nées en 1940. Il est également en baisse à la MSA salariés, et reste

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. L'âge moyen de départ à la retraite devrait donc être calculé par génération, la plupart des paramètres de retraite étant, en outre, définis selon la génération.

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

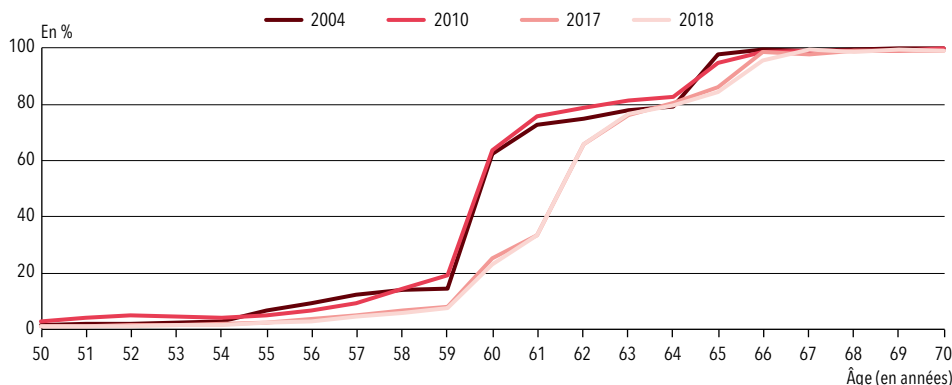
Si l'on ne dispose que d'informations sur les retraités, un âge moyen peut être calculé sur le champ des assurés partis à la retraite au cours de l'année. Il s'agit « de l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la liquidation ». Cet indicateur est le plus facile à calculer mais, en contrepartie, ses évolutions ne traduisent pas uniquement des modifications des comportements de départ à la retraite. Cet indicateur est également sensible à des effets de composition démographique ou de calendrier des réformes.

². À 66 ans, entre 98 % et 99 % d'une génération ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite, pour les générations de retraités actuels. Cette proportion est toutefois amenée à se réduire à l'avenir, du fait de la hausse de l'âge d'annulation de la décote. Pour la génération née en 1952, 96 % sont retraités à l'âge de 66 ans (*graphique 3* et *fiche 16*).

stable à la SSI. À l'inverse, il a augmenté dans la fonction publique civile de l'État (FPCE) et dans la fonction publique territoriale et hospitalière (CNRACL), respectivement de 9 mois et 5 mois, entre les générations 1940 et 1950. Cette augmentation s'explique vraisemblablement par la réforme des retraites de 2003

qui aligne les durées d'assurance requises sur celles des salariés du privé et met en place le système de décote qui monte en charge progressivement. À partir de la génération 1950, l'âge moyen de départ à la retraite augmente dans tous les régimes, de salariés du privé et d'indépendants comme de fonctionnaires.

Graphique 3 Taux de retraités par âge



Lecture > Au 31 décembre 2018, 34 % des résidents en France âgés de 61 ans sont retraités.

Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.

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

Graphique 4 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 61,3 ans pour la génération 1930 à 60,8 ans pour la génération 1952.

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

Sources > DREES, EIR, EACR, modèle ANCETRE.

La durée moyenne passée à la retraite diminuerait de 4 mois entre les générations 1951 et 1952

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 retraite³. L'augmentation au fil des générations s'infléchit toutefois à partir de la génération 1951, avec le relèvement des deux bornes d'âge mis en œuvre par la réforme de 2010. Ainsi, la génération 1952 aurait une durée espérée de retraite inférieure de 4 mois à la génération 1951, malgré son espérance de vie un peu supérieure.

Cette durée espérée pour la génération 1952 est de 26 années et 2 mois. Bien que les femmes partent à la retraite en moyenne après les hommes, elles bénéficient d'une mortalité inférieure, de sorte que leur durée espérée de retraite est supérieure : en moyenne, les femmes nées en 1952 passeront 28 années et 1 mois à la retraite, contre 24 années et 3 mois pour les hommes de la même génération (*graphique 5*). Sur le long terme, cette durée moyenne reste de 1 an et 2 mois plus élevée par rapport à la génération 1940 (1 an pour les femmes et 1 an et 5 mois pour les hommes) et de 4 ans et 7 mois par rapport à la génération 1926. ■

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

Régime de retraite	Âge moyen (en années)												
	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952
CNAV	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3	61,1	61,1	61,0	61,0	61,2	61,5
MSA salariés	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8	60,5	60,7	60,4	60,4	60,7	60,7
MSA non-salariés	61,0	61,1	61,0	61,1	61,1	61,0	60,8	60,6	60,5	60,4	60,4	60,5	60,8
SSI base ¹	61,5	61,5	61,5	61,6	61,5	61,4	61,3	61,1	61,1	61,2	61,2	61,4	61,8
Fonction publique civile de l'État ²	58,3	58,4	58,6	58,7	58,8	58,9	58,9	59,0	59,0	59,0	59,0	59,3	59,6
Fonction publique militaire de l'État ²	47,3	47,5	48,1	48,3	48,2	48,5	48,3	47,0	47,0	46,8	46,6	46,7	46,5
CNRA ²	58,4	58,4	58,8	58,7	58,7	58,8	58,8	58,7	58,7	58,8	58,9	59,1	59,4
Tous régimes confondus ³	61,2	nd	60,9	nd	60,9	nd	60,5	60,4	60,3	60,2	60,3	60,4	60,8

nd : non déterminé.

1. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

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

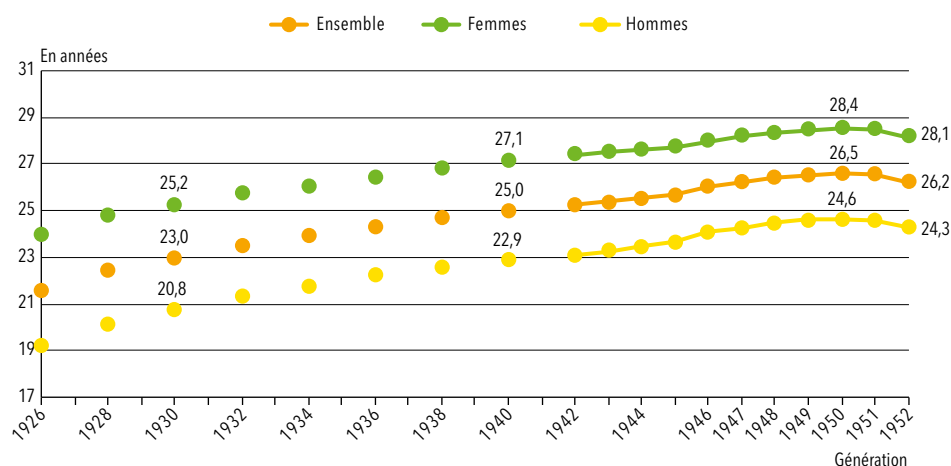
3. Il s'agit de l'âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, c'est-à-dire celui pour lequel la durée validée est la plus élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Cet âge est calculé à partir de l'EIR, contrairement aux données par caisses issues de l'EACR.

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

Champ > Retraités titulaires d'une pension de droit direct, âgés de 66 ans, vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans et résidant en France pour ce qui concerne la ligne tous régimes confondus.

Sources > DREES, EIR 2016, EACR, modèle ANCETRE.

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

Graphique 5 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). Le scénario de mortalité retenu est le scénario central des projections démographiques de l'Insee de 2016.

Lecture > La durée moyenne passée à la retraite serait de 23,0 années pour la génération 1930 avec 25,2 années pour les femmes et 20,8 années pour les hommes.

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

Sources > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2016.

Pour en savoir plus

- > Données historiques dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr.
- > **Blanpain, N., Buisson, G.** (2016, novembre). Projections de population 2013-2070 pour la France. Insee, *Insee Résultats*, 187.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2019, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France, rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2016, mai). La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux, séance du 25 mai 2016, documents 3, 4, 5 et 9.
- > **Di Porto, A.** (2015, novembre). Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs. CNAV, *Cadr@ge*, 30.
- > **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.

En 2018, 31 % des nouveaux retraités de l'année sont âgés de 61 ans ou moins, 36 % de 62 ans et 33 % de 63 ans ou plus. Les départs anticipés à la retraite avant 60 ans concernent davantage les fonctionnaires (civils ou militaires). En revanche, à 60 et 61 ans, la majorité des départs anticipés relèvent des régimes du secteur privé. Les femmes et les résidents à l'étranger sont, en proportion, plus nombreux à liquider leur pension à 65 ans ou plus, en raison d'une durée d'assurance, en moyenne, plus courte.

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

Tous régimes de retraite confondus, moins d'un nouveau retraité sur dix ayant liquidé un premier droit direct en 2018 a moins de 60 ans au 31 décembre de cette année (*tableau 1*). 17 % des nouveaux retraités ont 60 ans cette année-là. Ils sont 9 % à avoir liquidé leur premier droit à 61 ans, 36 % à l'avoir fait à 62 ans, et 33 % à 63 ans ou plus.

Par rapport à l'année précédente, les nouveaux retraités partent à des âges plus élevés ; ainsi la part des premières liquidations à 62 ans est en baisse de 2 points par rapport à 2017, et la proportion de départs avant 61 ans diminue également en 2018 (de 26 % à 22 %), tandis que les départs après 62 ans augmentent (+6 points). Ce recul à 62 ans fait suite à plusieurs années de hausse (en 2015, cette part s'élevait à 20 %) due au relèvement progressif de l'âge légal d'ouverture des droits, lié à la réforme de 2010, qui a été porté à 62 ans à partir de la génération née en 1955. En 2018, 37 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite à 62 ans, soit une baisse de 3 points par rapport à 2017. Ces évolutions peuvent être liées aux évolutions des carrières et à l'augmentation régulière de la durée requise pour le taux plein. La modification des règles du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014¹ peut aussi avoir incité les assurés à liquider leur retraite plus tardivement en choisissant de bénéficier d'une surcote plutôt que de cumuler un emploi avec la retraite.

À l'inverse, la part des nouveaux pensionnés partis à la retraite à 63 ans ou après augmente globalement de 6 points ; cette hausse atteint 12 points à la SSI et à la MSA salariés et 7 points à la CNAV.

Ces tendances concernent également les catégories actives dans la fonction publique et les régimes spéciaux, en raison de la réforme des retraites de 2010. Ainsi, à la SNCF et à la RATP, les départs à 56 ans ou moins ont baissé respectivement de 4 points et 5 points, tandis que ceux ayant lieu entre 57 ans et 59 ans ont progressé : ils atteignent 65 % à la SNCF (+2 points) et 24 % à la RATP (+3 points). L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » comptabilisés pour devenir éligible au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 (voir fiche 14) permet à de nombreuses personnes de liquider leur pension dès 60 ans. Parmi les nouveaux retraités de la CNAV, 8 % sont partis au titre de ce dispositif à 61 ans (-1 point par rapport à 2017) et 16 % à 60 ans (-2 points par rapport à 2017) [voir fiche 17].

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

Avant 60 ans, seule une faible proportion de personnes sont déjà parties à la retraite. C'est le cas de 6 % des femmes et 8 % des hommes de 59 ans résidant en France (*graphique 1*). Les départs à ces âges concernent davantage les fonctionnaires civiles pour les femmes (catégories actives notamment) et les militaires, les fonctionnaires civils et les autres régimes spéciaux

1. L'assuré doit avoir liquidé tous ses droits à retraite et l'activité dans le cadre du cumul emploi-retraite ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits, quel que soit le régime (voir fiche 22).

pour les hommes. Dans les régimes du secteur privé², les départs à ces âges sont quasi inexistantes en 2018. Cela s'explique par les différences entre les dispositifs de départs anticipés au sein des régimes (voir fiche 14). En revanche, à 60 et 61 ans, la majorité des départs anticipés ont lieu dans les régimes du privé. Ainsi, en 2018, 32 % des hommes de 61 ans sont retraités d'un régime du privé, contre 10 % d'un régime de la fonction publique ou d'un régime spécial ; ces parts sont respectivement de 15 % et 9 % pour les femmes.

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, mais aussi, à partir de

55 ans, pour les personnes reconnues handicapées. En outre, depuis le 1^{er} juillet 2011, dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente instauré par la réforme des retraites de 2010, il est possible de partir à la retraite dès 60 ans, sous certaines conditions de taux d'incapacité (voir fiche 14). Pour les fonctionnaires civils, hormis le cas des catégories actives, les départs anticipés sont également possibles dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et au titre du handicap, mais aussi sous certaines conditions pour les parents de trois enfants ou plus³.

Le taux de retraités⁴ augmente fortement avec l'âge entre 59 et 66 ans, ce qui correspond aux

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités de 2018 selon leur âge au 31 décembre

	En %									
	Moins de 56 ans	56 ans	57 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 à 64 ans	65 ans	Plus de 65 ans	Ensemble
CNAV	<1	<1	<1	16	8	37	16	5	18	100
MSA salariés	<1	<1	<1	16	9	32	13	5	25	100
MSA non-salariés	<1	<1	<1	16	11	33	18	5	17	100
SSI base ²	<1	<1	<1	11	7	28	15	5	35	100
Fonction publique civile de l'État ¹	2	1	10	11	10	26	23	7	10	100
Fonction publique militaire de l'État ¹	78	4	17	<1	<1	1	<1	<1	<1	100
CNRA ¹	<1	<1	14	18	14	24	18	5	7	100
CRPCEN	<1	<1	<1	3	26	13	35	4	19	100
Cavimac	<1	<1	<1	1	2	13	16	10	57	100
SNCF	13	9	65	6	3	2	2	1	<1	100
CNIEG	8	19	33	13	10	7	6	2	2	100
RATP	46	12	24	7	5	3	1	2	<1	100
CNAVPL	<1	<1	<1	3	2	29	20	23	23	100
Liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes¹	2	<1	3	15	8	34	17	5	16	100
Primo-liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes¹	2	<1	3	17	9	36	14	5	15	100

1. Voir annexe 5 et fiche 25, pour les champs de la retraite et de l'invalidité.

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

Lecture > En 2018, 37 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite au cours de l'année de leurs 62 ans.

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

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2018, nés en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

2. Catégorie « Autres régimes (dont régime général) » du graphique 1.

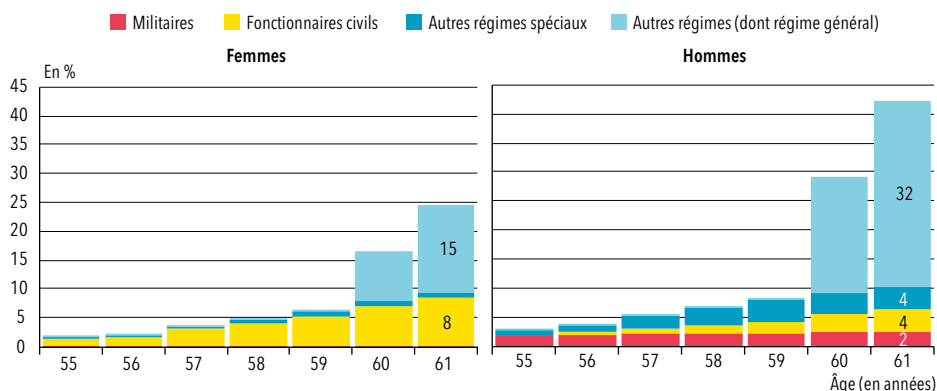
3. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas ces conditions en 2012 (voir fiche 14).

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

principaux âges de départ à la retraite (graphique 2). Il passe ainsi de 7 % à 96 % de la population entre 59 et 66 ans pour les femmes et de 8 % à 95 % pour les hommes. Le taux de retraités par âge est plus

faible pour les femmes que pour les hommes entre 50 ans et 70 ans. Deux facteurs expliquent cet état de fait : d'une part, les hommes partent, en général, à la retraite plus tôt que les femmes et, d'autre

Graphique 1 Taux de retraités par âge jusqu'à 61 ans selon le type de régime au 31 décembre 2018



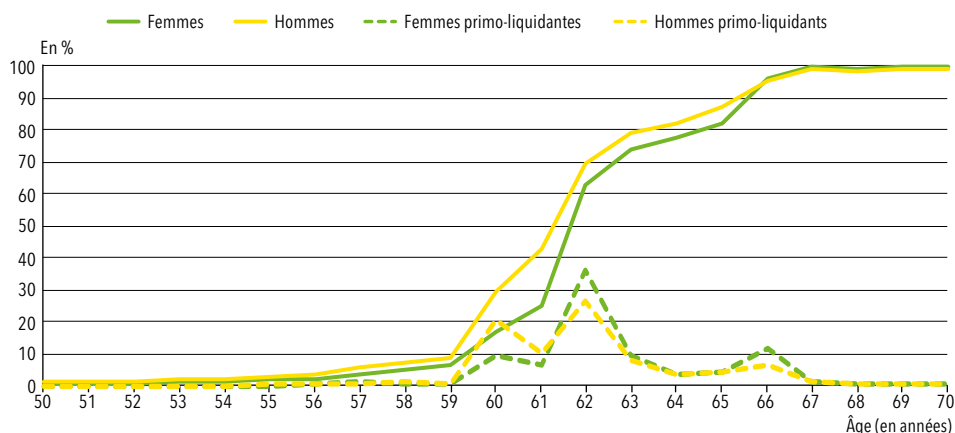
Note > Les fonctionnaires civils correspondent aux fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique ; les polypensionnés de la fonction publique et d'un autre régime spécial sont classés dans « autres régimes spéciaux » ; les polypensionnés d'un de ces régimes et du régime général ou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

Lecture > Parmi les personnes ayant 61 ans au 31 décembre 2018, 8 % des femmes et 4 % des hommes sont déjà retraités et relèvent d'un régime de la fonction publique civile.

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

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

Graphique 2 Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge et sexe en 2018



Lecture > Parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2018, 30 % des hommes et 17 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct de retraite.

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

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

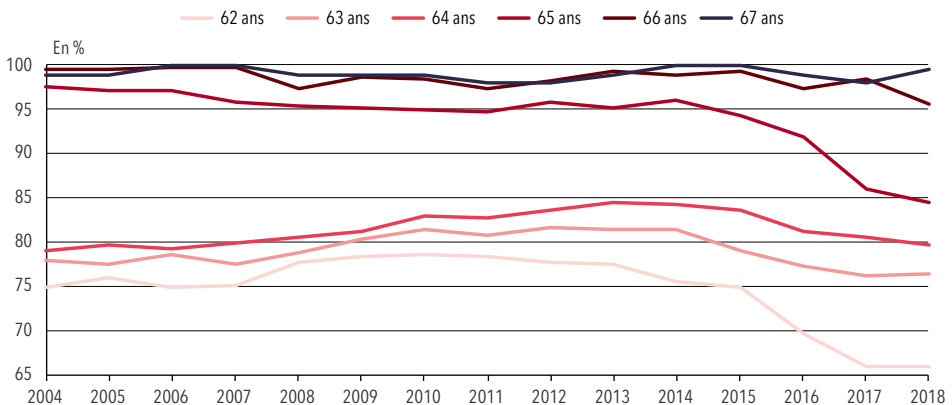
part, certaines d'entre elles ne disposent pas de droits suffisants auprès des régimes de retraite pour bénéficier d'une pension en rente au titre d'un droit propre. Les taux de nouveaux retraités sont, pour les hommes comme pour les femmes, plus élevés entre 60 et 62 ans ainsi qu'à 66 ans.

Les taux de retraités âgés de 62 ans à 64 ans ont augmenté de manière régulière entre 2004 et 2013 (*graphique 3*). L'amélioration des carrières des femmes leur a permis d'atteindre le taux plein et de partir ainsi à la retraite en moyenne plus tôt que les générations précédentes. À partir de 2014, les taux de retraités à partir de 62 ans diminuent, notamment à 62 ans (-9 points entre 2014 et 2018). La baisse des taux de retraités entre 62 ans et 65 ans pourrait être liée pour partie à la modification des règles du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014.

Pour la génération 1950, un départ à la retraite sur cinq a eu lieu avant l'âge d'ouverture des droits

La répartition des nouveaux retraités de l'année selon leur âge présente plusieurs inconvénients : elle dépend à la fois des différences de taille entre générations et du calendrier de montée en charge des réformes. L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage complémentaire aux données annuelles des régimes, avec une analyse par génération plus pertinente, à la fin 2016. 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 départ dans le régime principal, etc. (*encadré 1*). En effet, les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite ne liquident pas nécessairement tous leurs droits au même moment⁵.

Graphique 3 Évolution des taux de retraités par âge à partir de l'âge d'ouverture des droits



Lecture > Au 31 décembre 2018, 66,3 % des résidents en France de 62 ans (ayant entre 62 ans et 62 ans et 11 mois inclus) sont retraités.

Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.

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

⁵. Plusieurs modifications réglementaires récentes peuvent affecter la non-concomitance des liquidations, en incitant les assurés à liquider toutes leurs pensions en même temps. Par exemple, depuis le 1^{er} janvier 2015, les règles du cumul emploi-retraite ont été modifiées (voir fiche 22). 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 1^{er} 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) [voir fiche 2].

Selon l'EIR 2016, 54 % des femmes et 45 % des hommes nés en 1950 – génération qui n'était pas touchée par le relèvement de l'âge minimum légal programmé par la réforme de 2010 – ont liquidé un premier droit à la retraite à 60 ans⁶ (tableau 2).

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

Encadré Les départs à la retraite après 66 ans

Les résultats présentés dans cette fiche à partir des données de l'échantillon interrégimes de retraite (EIR) sont calculés sur les retraités nés en 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 (fiche 15) et de la proportion de départs après 65 ans, indicateurs qui sont donc susceptibles d'être légèrement sous-estimés.

Si les premières liquidations d'un droit direct de retraite après 66 ans sont relativement rares, elles ne sont pas pour autant inexistantes. Sur la base des générations nées en 1946 (soit des personnes ayant 70 ans en 2016) et 1942 (74 ans en 2016), les départs à la retraite entre 67 et 70 ans représentent environ 2 % des retraités, et ceux entre 71 et 74 ans environ 0,2 %. La part des départs après 66 ans est, en particulier, très élevée parmi les régimes de professions libérales (20 % de départs entre 66 et 70 ans). En prenant en compte ces départs à la retraite survenus après 66 ans, l'âge moyen de départ pourrait ainsi être plus élevé de 1 à 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.

Tableau 2 Répartition des retraités nés en 1950 selon l'âge à la première liquidation

En %

	Femmes			Hommes			Ensemble
	Résidentes à l'étranger	Résidentes en France	Ensemble	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	
Moins de 55 ans	2	2	2	2	3	3	2
55 ans	1	3	3	1	4	4	4
56-59 ans	1	8	8	2	22	21	14
60 ans	33	54	54	34	46	45	49
61-64 ans	16	13	13	23	16	16	15
65 ans	47	18	19	38	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 (en années)	62,8	60,8	60,9	62,4	59,9	60,0	60,5

Note > Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Les tableaux 1 et 2 ne sont pas directement comparables, du fait de la différence de concept d'âge : âge au moment de la liquidation dans le tableau 2 (concept « d'âge exact ») et âge au 31 décembre de l'année de liquidation dans le tableau 1 (concept « d'âge en différence de millésimes »). Les âges moyens de départs et les proportions de départs à 66 ans et 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 1).

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.

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

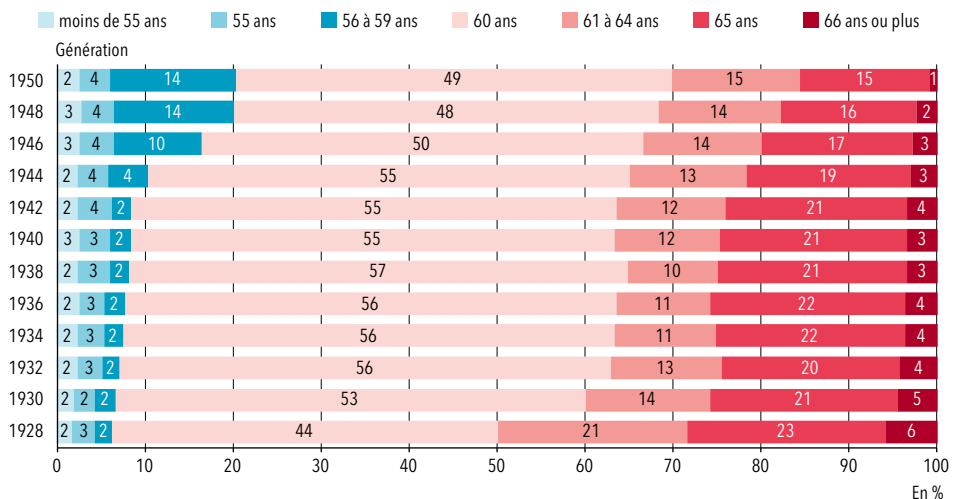
génération 1950 que celle née en 1946. Cela contribue à l'augmentation de la proportion de départs entre 56 ans et 59 ans pour la génération 1950 : 14 % contre 10 % pour ceux nés en 1946. Cette proportion était d'environ 2 % pour les générations nées entre 1928 et 1942 (*graphique 4*). À l'opposé, 16 % des retraités de la génération 1950 ont liquidé un premier droit à la retraite à 65 ans ou après. Cette proportion avoisinait les 25 % pour les retraités nés avant 1940 et a diminué pour les générations suivantes.

Les femmes et les résidents à l'étranger de la génération 1950, à l'instar de ceux de la génération 1946, partent en moyenne plus tardivement à la retraite, en raison d'une durée d'assurance souvent plus courte. En liquidant à l'âge d'annulation automatique de la décote, les assurés bénéficient du taux plein, et sont donc éligibles au minimum contributif (voir fiches 8 et 14). Parmi les assurés nés en 1950, 19 % des femmes liquident leur pension à 65 ans, contre 10 % des hommes.

Les âges de départs diffèrent nettement pour les retraités non résidents : ils partent en moyenne beaucoup plus tardivement que les retraités résidents. 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. Pour les hommes, près de 40 % des non-résidents ont pris leur retraite à 65 ans ou après, contre moins de 10 % des hommes résidents.

Les âges de départ à la retraite diffèrent entre régimes. Parmi les retraités nés en 1950, résidant en France, les indépendants et les salariés du privé partent souvent plus tard que les retraités de la fonction publique, qu'ils soient unipensionnés ou polypensionnés (*tableau 3*). En revanche, hors départs avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun (60 ans pour la génération 1950), les fonctionnaires et les retraités du régime général ont des âges moyens de départs similaires : ils ont pris leur retraite à 61,5 ans. ■

Graphique 4 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 et 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 1*).

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.

Source > DREES, EIR 2016.

Tableau 3 Répartition des retraités nés en 1950 selon l'âge à la liquidation dans leur régime principal

	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal (en années)		Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (%)							Part parmi les retraités (en %)
	Ensemble	Hors 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	61,5	2,6	3,7	14,6	49,6	14,6	14,1	0,8	100,0
CNAV	61,0	61,5	0,0	0,0	13,2	55,7	14,0	16,3	0,8	70,9
MSA salariés	60,1	61,3	0,0	0,1	27,5	49,8	12,7	9,3	0,6	2,0
FPCE	59,0	61,5	8,1	14,9	15,0	36,1	19,2	5,9	0,8	9,9
CNRACL	58,7	61,4	7,2	15,7	21,0	34,5	15,1	5,7	0,7	6,4
Régimes spéciaux	55,9	61,0	17,6	44,4	17,4	14,3	4,5	1,6	0,1	2,2
Militaires	48,3	61,4	75,4	13,3	9,9	0,9	0,3	0,3	0,0	1,0
Agriculteurs (non-salariés)	60,3	61,3	0,0	0,0	23,7	49,5	18,7	7,5	0,7	2,6
Artisans ou commerçants	60,7	61,7	0,0	0,0	23,4	42,9	18,6	14,4	0,7	2,5
Professions libérales	63,7	63,7	0,2	0,0	0,4	17,9	30,1	47,2	4,2	1,3
Autres	58,9	61,6	12,6	8,1	13,7	39,2	14,1	11,4	0,9	1,1

AOD : âge d'ouverture des droits de droit commun (60 ans pour la génération 1950).

Pour les invalides de la FPCE, l'âge de liquidation est celui de l'AOD et non celui de la liquidation de la pension d'invalidité (voir fiche 24 et annexe 5).

Notes > Les données ventilées par sexe sont disponibles sous <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

Âge atteint à la liquidation de la pension dans le régime pour lequel la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance. Les âges moyens de départs et les proportions de départs à 66 ans et 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 1).

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

> **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2019, mars). Les comportements de départ à la retraite. Séance du 21 mars 2019.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2018, juin). Rapport, p. 117-122.

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

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

Au sein de la génération 1950, plus de neuf retraités sur dix ont liquidé leur pension de retraite au taux plein, principalement au titre de la durée. Parmi eux, 12 % ont en outre bénéficié d'une surcote. À l'inverse, 7 % des assurés ont liquidé avec une décote, car ils ne remplissaient pas les conditions d'obtention du taux plein. Pour la génération 1952, 21 % des assurés du régime général ont bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue. Cette proportion est proche de 20 % à la MSA et à la SSI. Par ailleurs, 28 % des retraités de la FPCE et 22 % des retraités de la CNRACL ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active.

Plus de neuf retraités sur dix bénéficient du taux plein

Selon les informations de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2016, 93 % des retraités nés en 1950 ont liquidé leur pension de retraite au taux plein (*graphique 1*), éventuellement assortie pour certains d'une surcote.

Pour 57 % des assurés de cette génération, la raison principale entraînant un départ au taux plein est l'acquisition d'une durée d'assurance suffisante au moment de la liquidation¹. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes (64 %) que parmi les femmes (50 %).

Les assurés qui n'ont pas validé suffisamment de trimestres pour bénéficier du taux plein l'acquièrent automatiquement à partir de l'âge d'annulation de la décote. Cela concerne davantage les femmes que les hommes (respectivement 19 % et 11 % pour la génération 1950), mais cet écart de 8 points s'est réduit progressivement au fil des générations. Pour la génération 1944, par exemple, il était de 14 points : 28 % des femmes et 14 % des hommes. Ces départs à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sont aussi nettement plus fréquents chez les retraités résidant à l'étranger : ils concernent 46 % des femmes et 32 % des hommes. Ces derniers

partent, en effet, plus tardivement à la retraite en raison de durées d'assurance souvent inférieures.

Le taux plein peut également être acquis, même en l'absence d'une durée validée suffisante, au titre de la catégorie. Ainsi, parmi les départs de la génération 1950, 15 % sont des départs au taux plein au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude. Par ailleurs, la réforme de 2010 a instauré les départs pour incapacité permanente au régime général et à la MSA, grâce auxquels les assurés concernés peuvent partir à la retraite dès 60 ans au taux plein (voir fiche 14). Elle a également autorisé le départ au taux plein dès 60 ans des bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amianté dans le régime général et les régimes alignés. Les départs anticipés au titre du handicap et de l'incapacité permanente restent toutefois très marginaux.²

Dans cette génération, la surcote a concerné 12 % des retraités (11 % des femmes et 12 % des hommes). La surcote ayant été introduite dans la plupart des régimes à partir de pensions liquidées en 2004, elle ne s'applique que très marginalement aux générations nées en 1938 ou avant (*graphique 2*). La part des pensions liquidées avec surcote augmente de 3 % pour la génération 1940 à 12 % pour la génération 1950.

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 1^{er} janvier 2006 et le 1^{er} juillet 2010.

2. Au régime général, ils représentent par exemple 0,5 % des départs pour la génération née en 1952.

S'ils n'ont pas validé suffisamment de trimestres et s'ils ne réunissent pas, par ailleurs, les autres conditions d'accès au taux plein (âge ou statut d'invalidité), les assurés se voient appliquer une décote (voir fiche 18). C'est le cas pour 7 % des assurés nés en 1950 (*graphique 1*). La décote est nettement plus fréquente parmi les retraités résidant à l'étranger (22 % des femmes et 26 % des hommes), que parmi ceux résidant en France (respectivement 7 % et 5 %).

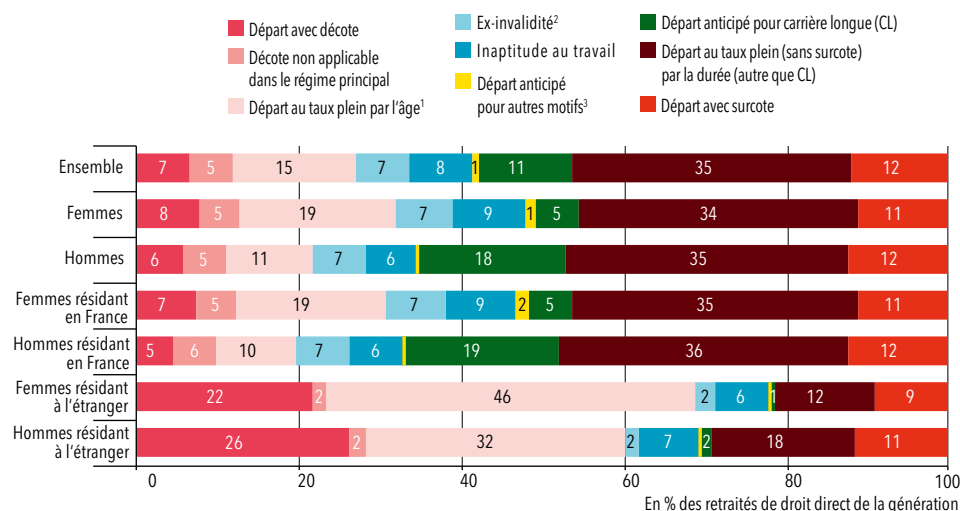
Une répartition des liquidations différente selon les régimes

Les proportions de pensions versées avec décote ou au taux plein (avec ou sans surcote) varient nettement en fonction des régimes (*graphique 3*). Ceux de la fonction publique civile de l'État (FPCE) se caractérisent notamment par une proportion

plus faible de liquidations au taux plein sans surcote, tandis que les liquidations avec surcote y sont plus fréquentes. Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) qui fournit des résultats par régime pour la génération 1952 notamment (voir annexe 1), 28 % des retraités de la FPCE nés en 1952 ont bénéficié d'une surcote et ils sont 20 % à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). À la MSA non-salariés, cette proportion est également élevée (29 %). En revanche, au régime général la surcote n'a concerné que 14 % des retraités nés en 1952.

Des disparités s'observent aussi pour la décote : parmi les assurés nés en 1952, 18 % des retraités de la FPCE sont partis avec une décote, contre moins de 12 % dans les autres principaux régimes (10 % au régime général).

Graphique 1 Répartition des retraités de la génération 1950, selon leur type de départ dans leur régime de base principal fin 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. Motif familial, victimes de l'amiante, etc.

Lecture > 7 % des retraités nés en 1950 ont liquidé leur droit avec une décote dans leur régime de base principal. Pour les assurés éligibles à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrière longue ou surcote) et enfin âge. La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. En effet, ces régimes n'appliquaient pas de décote pour les pensions liquidées par la génération 1950, pour certaines catégories d'assurés (catégories actives, militaires, par exemple).

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.

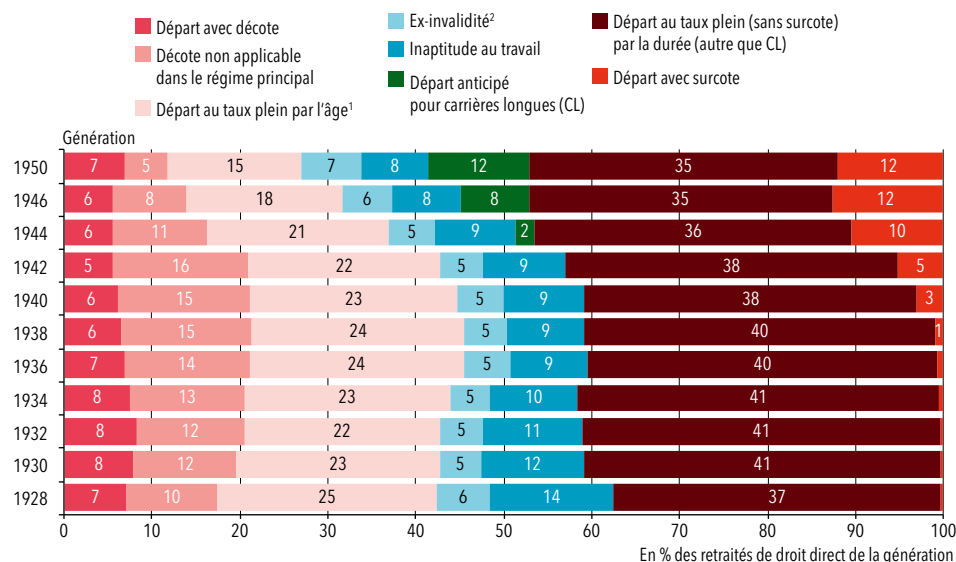
28 % des retraités de la FPCE ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active

Dans la fonction publique, on distingue les emplois dits « sédentaires » de ceux dits « actifs », ces derniers correspondant aux emplois reconnus dangereux ou pénibles comme ceux de policiers, gardiens de prison, pompiers, etc.³ Dans la FPCE, 28 % des retraités

nés en 1952 déjà retraités fin 2018⁴ ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active (tableau 1), avec des différences très fortes entre les femmes et les hommes : 39 % des hommes en ont bénéficié et 18 % des femmes.

Les trois quarts des retraités de la FPCE de la génération 1952 sont partis à la retraite pour ancienneté, c'est-à-dire en ayant atteint ou dépassé l'âge

Graphique 2 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.

Notes > Des données ventilées par sexe sont disponibles dans l'espace data.drees, rubrique Retraites. 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 une partie des pensions liquidées par la génération née en 1950.

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 1^{er} janvier 2006 et dans les régimes spéciaux au 1^{er} juillet 2016. Les départs anticipés pour motif familial ou autres motifs (travailleurs de l'amiante, etc.) de la génération 50 (1% des départs) ont été intégrés dans la catégorie « départs anticipés pour carrière longue ». Ils sont négligeables pour les autres générations.

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.

3. Les « super actifs » de la FPCE (surveillants de prison, policiers nationaux) ou leurs équivalents à la CNRACL (agents de service insalubre) sont classés dans cette fiche dans la catégorie des « actifs ».

4. Tous les assurés ayant au moins un droit dans la fonction publique n'ont pas nécessairement liquidé leur pension dans le régime de la fonction publique à 66 ans. Pour la génération 1946, moins de 2 % des personnes concernées ont liquidé un droit dans la FPCE après 66 ans.

d'ouverture de leurs droits pour leur catégorie. Les autres liquidants ont bénéficié d'un départ anticipé pour un motif spécifique : carrière longue, handicap, invalidité, départ lié aux enfants ou au conjoint, etc. Ainsi, parmi les retraités de la génération 1952, 6 % sont partis au titre de l'invalidité et 12 % pour motif familial. Cette génération, qui a atteint 60 ans en 2012, a pu bénéficier du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus, qui a été abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas les conditions au 1^{er} janvier 2012. Le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 7 % des retraités de la FPCE de la génération 1952.

À la CNRACL, 59 % des retraités de cette génération sont partis à la retraite pour ancienneté, 22 % ont

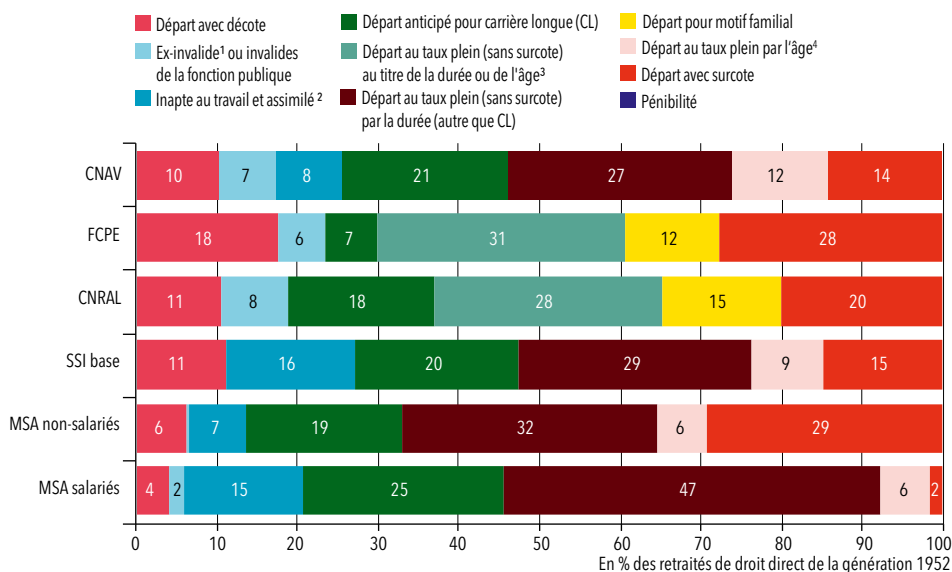
bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active, 8 % pour invalidité et 15 % ont liquidé leur retraite pour motif familial. Enfin, le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 18 % des retraités de la CNRACL de la génération 1952.

Une légère baisse en 2018 des départs anticipés pour carrière longue

Au régime général, 21 % des assurés nés en 1952 ont bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue (*graphique 3*). Cette proportion est proche de 20 % à la MSA, à la SSI et à la CNRACL. Elle est en revanche sensiblement plus faible dans la FPCE (7 %).

Les évolutions réglementaires récentes se sont traduites par de fortes variations de la proportion de

Graphique 3 Répartition des retraités des régimes de base de la génération 1952, selon leur type de départ



1. À la SSI, les ex-invalides sont inclus parmi les incaptes en cas d'invalidité totale ; en cas d'incapacité partielle, ils ne sont reconnus comme incaptes que sur décision du médecin-conseil et, dans le cas contraire, ils sont comptabilisés, selon leur situation, parmi les départs au taux plein ou avec décote.

2. Inclut les départs pour handicap.

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

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.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1952, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du privé, vivants au 31 décembre 2018.

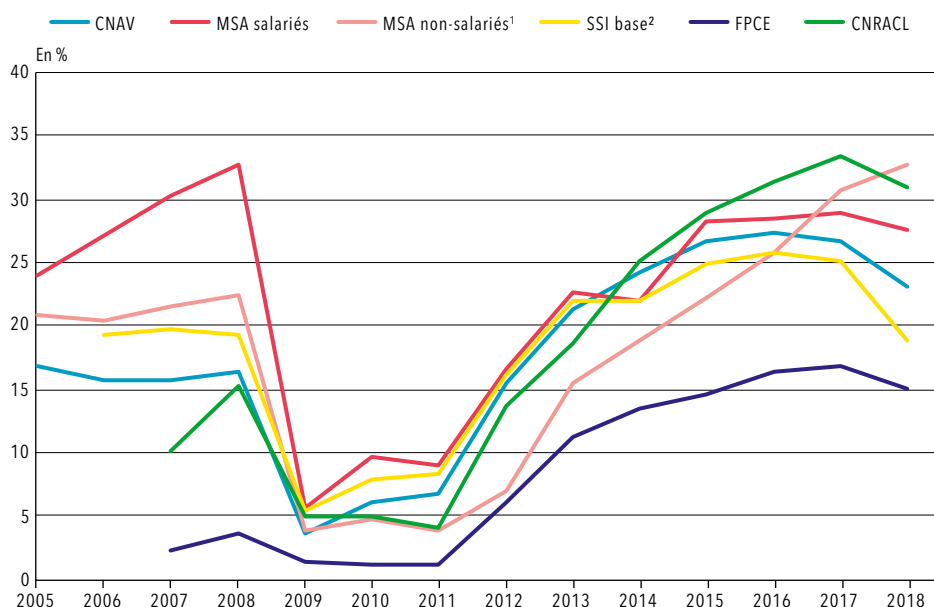
Source > DREES, EACR 2018.

Tableau 1 Répartition des retraités de la FPCE et de la CNRACL de la génération 1952, selon leur type de départ

	En % des retraités de droit direct de la génération et du régime	
	FPCE	CNRACL
Retraités ayant liquidé pour invalidité	6	8
Retraités ayant liquidé pour vieillesse	94	92
Retraités ayant liquidé pour ancienneté dont :		
actifs	76	59
sédentaires	28	22
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	48	37
Retraités ayant liquidé pour motif familial	7	18
Retraités ayant liquidé pour handicap	12	15
	<1	<1

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1952, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2018.

Source > DREES, EACR 2018.

Graphique 4 Évolution de la proportion de départs anticipés pour carrière longue parmi les départs de l'année

1. Faute de données disponibles, la part des départs anticipés pour carrière longue à la MSA non-salariés a été estimée en 2014.

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

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

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

Sources > DREES, EACR 2005-2018.

ces départs anticipés parmi l'ensemble des départs à la retraite. En 2018, au régime général, à la MSA et à la CNRACL, les départs anticipés pour carrière longue représentent entre un quart et un tiers des départs au cours de l'année (*graphique 4*). La proportion est plus faible dans la FPCE, où elle s'élève à 15 %. En raison de l'élargissement, depuis le 1^{er} avril 2014, du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la proportion de départs anticipés pour ce

motif reste à un niveau élevé en 2018 dans la plupart des régimes malgré une légère baisse par rapport à 2017. Cette inflexion pourrait s'expliquer par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail et 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 2013, après l'assouplissement des conditions de départ anticipé entré en application à partir du 1^{er} novembre 2012. ■

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 drees.solidarites-sante.gouv.fr.
- > **Henry, M., Soulat, L.** (2018, janvier). Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse. CDC, *Questions Retraite & 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.

La part des personnes partant à la retraite avec une décote augmente au fil des générations. Parmi les personnes nées en 1952, 10,4 % des retraités du régime général y ont liquidé leurs droits avec une décote. La proportion des pensions minorées par la décote est plus élevée dans la fonction publique civile de l'État (FPCE) qu'au régime général et à la MSA, mais le nombre de trimestres concernés y est plus faible. Parmi les personnes nées en 1952, 13,2 % des retraités du régime général sont partis avec une surcote en 2018. La part des personnes ayant liquidé une pension avec une surcote est également plus élevée à la FPCE.

La part des départs avec décote augmente au fil des générations

La décote correspond à une minoration du montant de la pension en cas de départ à la retraite avant un âge de référence (65 à 67 ans selon les générations) au terme d'une carrière incomplète (*encadré 1*). Certaines conditions de départ (âge, inaptitude, handicap, etc.) permettent néanmoins de liquider une pension sans décote même si la carrière n'est pas complète (voir fiche 14). La part des personnes parties à la retraite avec une décote augmente au fil des générations. Elle passe de 6,1 % pour la génération 1938 à 7,1 % pour la génération 1950. Entre les générations 1949 et 1952, elle a progressé de 3 points à la CNAV (10 % pour la génération 1952) et de 5 points à la SSI (11 % pour la génération 1952) [*graphique 1*]. Dans les régimes du secteur public où la décote est appliquée depuis le 1^{er} janvier 2006 – avec toutefois une montée en charge progressive –, cette part est la plus élevée pour la génération 1952 dans la FPCE (18 %). Dans les régimes de fonctionnaires (FPCE et CNRACL), la part des retraités de 66 ans qui sont partis avec une décote a fortement augmenté entre les générations 1950 et 1951 : +9 points pour la FPCE (passant de 8 % pour les assurés nés en 1950 à 17 % pour ceux nés en 1951) et +3 points pour la CNRACL

(passant de 6 % à 9 %)¹. Au régime général, la part des assurés liquidant avec une décote progresse régulièrement et plus modérément.

La hausse de la part des décotants au fil des générations s'explique en partie par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail et l'augmentation de la durée d'assurance requise. Jusqu'aux années 1970, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail a progressé, du fait d'une scolarisation dans le secondaire croissante. Ce recul a induit une augmentation de l'âge moyen de première validation d'un trimestre et donc, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de la durée validée lors du départ à la retraite. En outre, les réformes des retraites de 1993 et 2003 ont augmenté la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein. Par ailleurs, le taux de décote diminue progressivement (de 10 % par an pour la génération 1944 à 5 % par an à partir de la génération 1953), la rendant moins pénalisante au fil des années (*encadré 1*).

À l'inverse, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite induit par la réforme de 2010 contribue à réduire la part des assurés liquidant leur pension avec une décote, en accroissant la durée d'assurance des assurés qui validaient encore des droits avant de prendre leur retraite et qui ont reporté leur départ.

1. 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 FPCE et 20 % de celles de la CNRACL ont liquidé avec une décote.

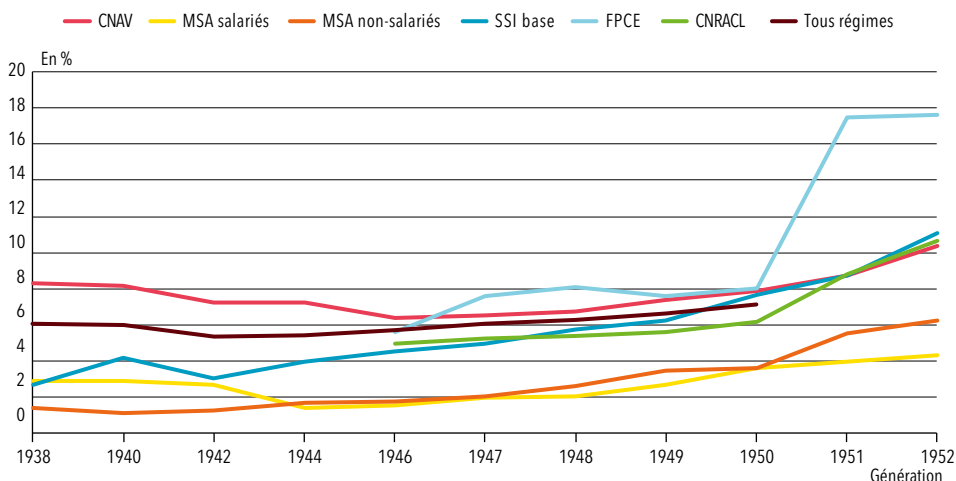
Encadré 1 La décote

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge minimum légal (62 ans à partir de la génération née en 1955) et l'âge d'annulation de la décote (67 ans à partir de cette même génération née en 1955), mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre d'un dispositif permettant l'obtention automatique du taux plein (inaptitude au travail, invalidité, etc.) [voir fiche 14]. Au régime général, chaque trimestre manquant¹ (20 au maximum) équivaut, à partir de la génération 1953, à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui 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 : de 2,5 % pour la génération 1944 (soit -1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (-0,6875 point).

Dans la fonction publique, la réforme de 2003 a introduit la décote, à partir du 1^{er} 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 1^{er} juillet 2010.

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

Graphique 1 Part des retraités ayant liquidé avec une décote, par génération

Note > Voir annexe 5, note sur le champ de la retraite. Pour chaque génération, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans, c'est-à-dire à un âge où la quasi-totalité des personnes de la génération sont déjà parties à la retraite.

Champ > Pour les générations 1951 et 1952, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 66 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 66 ans ; retraités pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations précédentes.

Sources > DREES, EACR, EIR 2016.

Dans la FPCE, la part des pensions liquidées avec décote est plus élevée qu'au régime général et à la MSA en 2018

Parmi les assurés ayant pris leur retraite en 2018, les pensions minorées au titre de la décote sont plus fréquentes dans la FPCE et dans les régimes spéciaux SNCF, RATP et CNIEG qu'au régime général et à la MSA. En revanche, le nombre de trimestres de décote est plus faible dans les régimes publics ou spéciaux : 57 % à 82 % des départs avec décote concernent moins de 10 trimestres, contre 34 % à 47 % dans les régimes alignés ou à la MSA non-salariés (tableau 1).

Dans les régimes spéciaux (hors fonction publique), l'instauration de la décote est récente : elle ne s'applique que depuis le 1^{er} juillet 2010. Pour les assurés sédentaires nés en 1963, qui sont en mesure de partir à la retraite à partir de 55 ans et 4 mois, la décote est plafonnée à 14 trimestres. En 2018, 28 % des nouvelles pensions de la SNCF et 20 % de celles de la RATP subissent respectivement une décote, de 5,2 et 6,3 trimestres en moyenne (tableau 1).

Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraite : selon la date d'ouverture des droits², 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.

Dans la FPCE et à la CNRACL, la décote est appliquée, en grande majorité, dans le cadre de départs pour ancienneté, c'est-à-dire pour les personnes ayant 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). Le nombre maximal de trimestres de décote atteint le plafond de 20 trimestres pour les agents nés à partir de 1958. Il augmentait progressivement depuis 2006, avec l'âge d'annulation de la décote dans la fonction publique (encadré 1 et fiche 14).

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

Tableau 1 Les trimestres de décote parmi les nouveaux retraités en 2018

	Nouveaux retraités liquidant avec une décote (en %)	Nombre moyen de trimestres de décote	Ventilation des effectifs selon le nombre de trimestres de décote (en %)		
			1-9 trimestres	10-19 trimestres	20 trimestres
CNAV	10,4	12,2	40	30	29
MSA salariés	5,2	11,3	47	28	25
MSA non-salariés	5,0	12,3	39	31	29
SSI base	14,3	13,1	34	32	33
FPCE	14,4	8,4	62	36	3
CNRACL	8,0	9,3	57	41	2
CRPCEN	8,9	5,8	75	25	0
SNCF	27,8	5,2	82	18	0
CNIEG	12,2	5,3	81	18	1
RATP	19,5	6,3	71	29	0
Banque de France	9,3	5,1	86	14	0

Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 24).

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

Source > DREES, EACR 2018.

². 1 % pour les personnes atteignant l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} semestre 2018 et 1,125 % pour celles l'atteignant au 2^e semestre.

50 % des liquidants ont au moins 10 trimestres de décote, et plus de 25 % 20 trimestres de décote, ce qui correspond à une minoration de pension de 25 %.

28 % des retraités de la FPCE nés en 1952 sont partis avec une surcote

À l'inverse de la décote, la surcote est 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 supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein³ (encadré 2 et fiche 14). La réforme de 2003 a institué ce système de surcote dans la plupart des régimes de retraite de base⁴. Tous régimes confondus, la part des personnes parties à la retraite avec une surcote augmente entre les générations 1940 et 1948 (passant de 3 % à 14 %) puis diminue légèrement pour la génération 1950 (12 %). Dans le régime de la FPCE, 28 % des pensions liquidées par la génération née en 1952 (qui a 66 ans en 2018) sont majorées par une surcote (-1 point par rapport à la génération

1951) ; cette part s'élève à 20 % à la CNRACL (-0,5 point par rapport à la génération 1951)⁵ [graphique 2]. Dans les régimes du privé, la part des départs avec surcote est plus faible : 14 % au régime général (+1 point) et 15 % à la SSI.

En 2018, 35 % des liquidants du régime général ont au moins 10 trimestres de surcote

Parmi les départs à la retraite en 2018, la proportion d'assurés avec une surcote est élevée dans la FPCE (32,1 %) et pour les exploitants agricoles (27,1 %), elle est plus faible au régime général (13,2 %), à la CNRACL (18,9 %), pour les indépendants (15,0 %) et les anciens salariés agricoles (12,8 %) [tableau 2]. La durée moyenne de surcote varie peu entre régimes : elle est comprise entre 2 et 3 ans. Entre 10 et 20 % des retraités (suivant les régimes) ont un seul trimestre de surcote, environ 50 % des assurés ont entre 2 et 9 trimestres, et plus de 30 % des assurés ont au moins 10 trimestres de surcote. ■

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 (62 ans à partir de la génération 1955, hors régimes spéciaux) et une fois atteint le taux plein (voir fiche 14). Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail, etc.) et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutes les personnes ayant rempli les conditions d'âge et de durée validée n'ont donc pas pour autant de gain de surcote.

Jusqu'en 2008, la surcote était appliquée avant que la pension ne soit, éventuellement, portée au niveau du minimum contributif. Un retraité pouvait donc remplir les conditions ouvrant droit à la surcote et ne pas bénéficier d'un surcroît de pension à ce titre, si le fait de porter le montant de pension au minimum contributif (secteur privé) ou au minimum garanti (secteur public) lui 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.

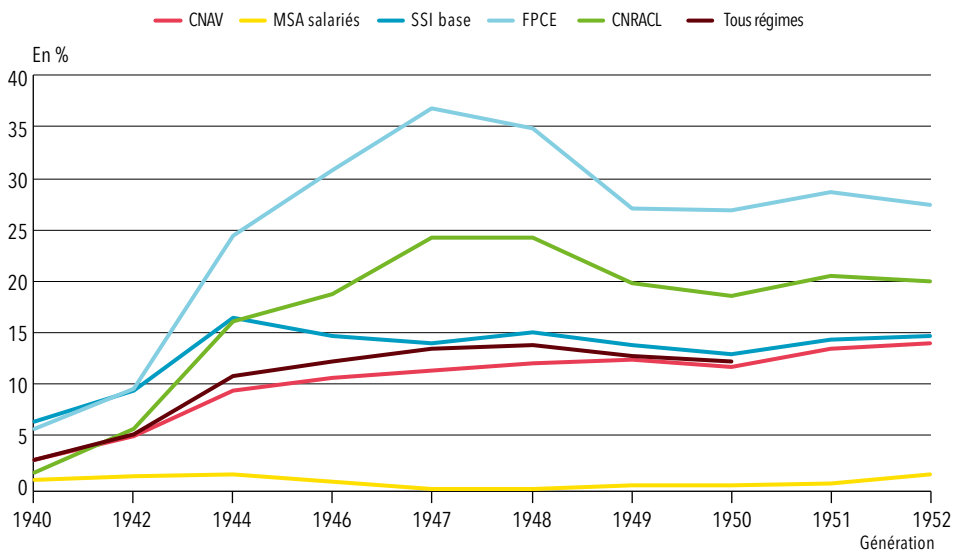
Depuis le 1^{er} janvier 2009, chaque trimestre de surcote donne lieu à une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas depuis le 1^{er} janvier 2007 au régime général pour les trimestres effectués au-delà de 65 ans. Avant 65 ans, ce taux était de 1 % à partir du cinquième trimestre de surcote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

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.

5. La proportion de surcotants diminue sensiblement entre les générations 1948 et 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.

Graphique 2 Part des retraités ayant liquidé avec une surcote, par génération



Note > Voir annexe 5, note sur le champ de la retraite. Pour chaque génération, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans, c'est-à-dire à un âge où la quasi-totalité des personnes de la génération sont déjà parties à la retraite.

Champ > Pour les générations 1951 et 1952, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 66 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 66 ans ; retraités pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations précédentes.

Sources > DREES, EACR, EIR 2016.

Tableau 2 Les trimestres de surcote parmi les nouveaux retraités en 2018

	Nouveaux retraités liquidant avec une surcote (en %)	Nombre moyen de trimestres de surcote	Ventilation des effectifs selon le nombre de trimestres de surcote (en %)			
			1 trimestre	2-4 trimestres	5-9 trimestres	10 trimestres ou plus
CNAV	13,2	8,8	16	27	23	35
MSA salariés	12,8	10,2	14	23	20	42
MSA non-salariés	27,1	11,5	14	27	16	42
SSI base	15,0	11,6	12	22	20	46
FPCE	32,1	8,2	16	28	22	34
CNRACL	18,9	8,4	15	27	23	36
CRPCEN	35,1	8,8	8	20	41	31
SNCF	5,9	7,8	9	26	30	35
CNIEG	15,4	8,6	7	25	32	37
RATP	7,3	7,2	20	27	25	28
Banque de France	25,3	7,0	10	28	33	29

Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 24).

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

Source > DREES, EACR 2018.

Pour en savoir plus

- > Données complémentaires disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2014). Les conditions d'ouverture des droits à retraite et d'obtention du taux plein. Séance du 25 novembre 2014, document 3.
- > **DGFIP-Service des retraites de l'État.** (2012, juin). Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009. Étude.
- > **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.
- > **Vanriet-Margueron, J.** (2015, mars). Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes. CNAV, *Cadr@ge*, 28.

**Opinions, souhaits
et motivations vis-à-vis
du départ à la retraite**

En 2019, près de deux personnes non retraitées sur trois souhaiteraient partir à la retraite à 60 ans ou avant. Pour autant, seul un non-retraité sur neuf estime que cela lui sera possible. L'écart entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ à la retraite reste très marqué en 2019. Parmi les réformes proposées pour préserver le système des retraites par répartition, les personnes interrogées préfèrent l'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge de la retraite ou la hausse des taux de cotisations salariales à une baisse du niveau des pensions. Néanmoins, une proportion importante de l'opinion considère les réformes déjà effectuées suffisantes ou rejette les quatre types de réforme proposés dans l'enquête.

Près de deux personnes sur trois 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 2019, près de la moitié d'entre elles (49 %) souhaiteraient, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans et une sur six (16 %) avant cet âge (*graphique 1*), alors que plus d'un tiers (35 %) désirent partir après cet âge. Depuis le début des années 2000, un glissement de l'âge souhaité de départ à la retraite s'est progressivement opéré, passant en moyenne, entre l'an 2000 et le début des années 2010, de 55 à 59 ans, puis à 60 ans. La part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a été divisée par quatre en dix-neuf ans, elles étaient 66 % en 2000 contre 16 % en 2019. La diminution est plus marquée encore pour un départ avant 55 ans : 29 % des personnes exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 3 % en 2019. Parallèlement, la part des personnes exprimant le souhait de partir entre 61 ans et 64 ans s'est accrue (2 % en 2009 contre 21 % en 2019, après une forte hausse de 13 % à 20 % entre 2017 et 2018). Pour une grande majorité de ces personnes souhaitant partir entre 61 et 64 ans (74 %), l'âge de départ souhaité est de 62 ans. La loi de 2010 portant réforme des

retraites, qui a relevé l'âge minimum légal de départ de 60 ans à 62 ans, joue vraisemblablement un rôle dans ce décalage. L'augmentation de la part des personnes déclarant un âge idéal de départ à la retraite entre 61 et 64 ans accrédite la thèse selon laquelle ce recul de l'âge de départ est désormais pris en compte dans les idéaux d'une plus grande part de l'opinion. Les personnes non retraitées désirant partir à la retraite à 65 ans ou plus tard sont également de plus en plus nombreuses : leur part a doublé en dix-neuf ans, bien qu'elle reste faible dans l'absolu (13 % en 2019).

Un écart de plus de quatre ans entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

Peu de personnes envisagent de prendre leur retraite à l'âge qu'elles souhaiteraient dans l'idéal (*graphique 2*). En 2019, 65 % des non-retraités voudraient partir à la retraite à 60 ans ou avant (contre 68 % en 2018), mais seuls 11 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire. Les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite à 64 ans et 7 mois en moyenne, soit 4 ans et 2 mois après l'âge moyen souhaité¹ (*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 6 mois en moyenne. Il est en baisse de 4 mois par rapport à 2018.

1. Les moyennes sont calculées pour les non-retraités qui répondent aux deux questions.

Après avoir fortement augmenté entre 2009 et 2014, puis diminué à partir de 2015, la part des personnes non retraitées qui prévoient qu'elles ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans s'est stabilisée autour de 28 %.

65 % des non-retraités pensent que leur niveau de vie à la retraite sera plus faible que celui de l'ensemble de la population

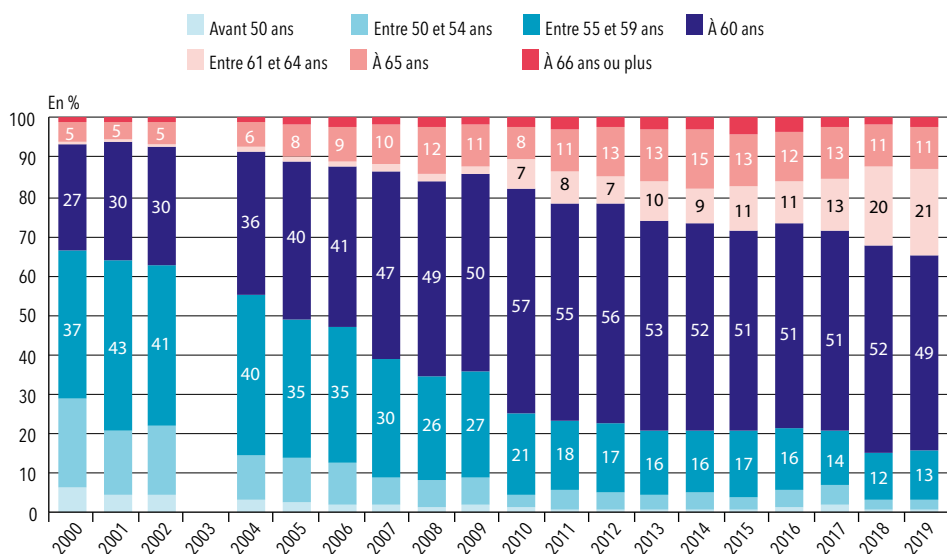
En 2019, plus de six non-retraités sur dix anticipent que leur niveau de vie à la retraite sera inférieur à

Encadré 1 Le Baromètre d'opinion de la DREES

Les données sur les souhaits exprimés concernant la retraite sont issues du Baromètre d'opinion de la DREES sur la santé, la protection sociale, les inégalités et la cohésion sociale. Cette enquête est réalisée annuellement par l'institut BVA depuis 2004. Elle se déroule en face à face auprès d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans ou plus. Un peu plus de 3 000 personnes ont été interrogées du 14 octobre au 30 novembre 2019. L'échantillon est construit selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de famille, après stratification par région et catégorie d'agglomération).

Les réponses à une enquête d'opinion sont particulièrement sensibles à la formulation des questions, ou à leur place dans le questionnaire. Ces enquêtes permettent 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) peuvent ne refléter que des imperfections de mesure.

Graphique 1 Âge de départ à la retraite souhaité, dans l'idéal, par les non-retraités



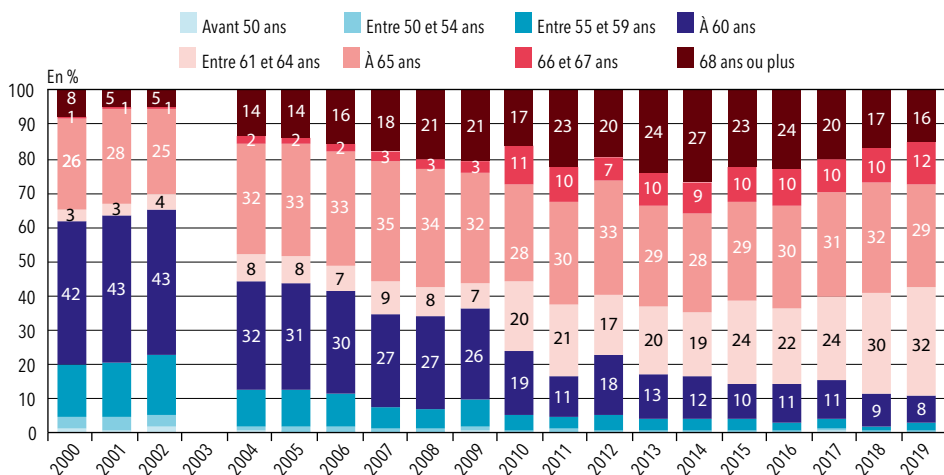
Note > Réponse à la question « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? ».

Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite (12 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, 1 à 8 % entre 2009 et 2018 et 6 % en 2019), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête en 2003.

Lecture > En 2019, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 49 % souhaiteraient dans l'idéal partir à la retraite à 60 ans et 11 % à 65 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2019.

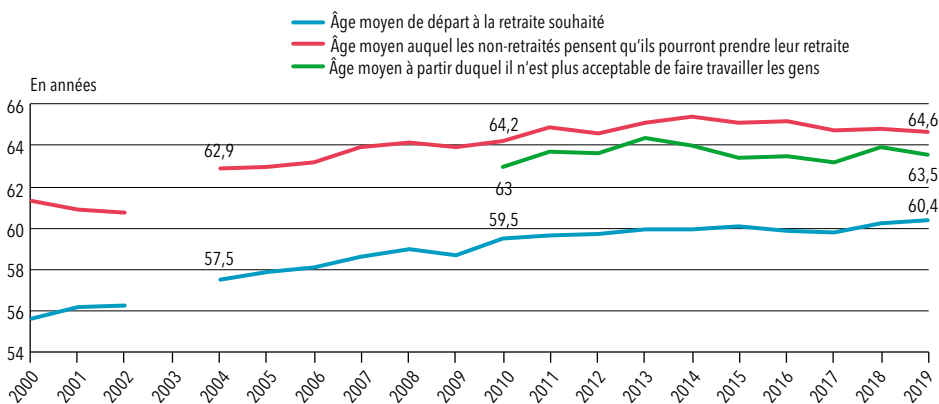
Graphique 2 Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite

Note > Réponse à la question « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite (25 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, 11 % en 2009, 10 % en 2010, 9 % en 2011, 7 % en 2012, 8 % entre 2013 et 2015, 9 % en 2016, 11 % en 2017 et 15 % en 2018 et 2019), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.

Lecture > En 2019, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 8 % pensent qu'elles pourront prendre leur retraite à 60 ans et 29 % à 65 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2019.

Graphique 3 Âge moyen souhaité et estimé de départ à la retraite, et âge moyen auquel il n'est plus acceptable de faire travailler les gens

Note > Réponse aux questions « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? », « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? », « À partir de quel âge estimez-vous qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir répondre aux questions, ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.

Lecture > En 2019, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, l'âge moyen de départ à la retraite souhaité est proche de 60 ans, l'âge moyen à partir duquel elles pensent pouvoir prendre leur retraite est légèrement inférieur à 65 ans et l'âge moyen à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est proche de 64 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2019.

celui de l'ensemble de la population, et 25 % pensent même que leur niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon » (graphique 4). À l'inverse, ils sont 12 % à penser que leur niveau de vie sera meilleur. C'est un peu plus que sur la période 2011-2018, où seulement 6 % à 9 % envisageaient un niveau de vie meilleur. Par ailleurs, la moitié des personnes interrogées souhaitent que leurs revenus personnels ne diminuent pas lors du passage à la retraite tandis que 47 % considèrent comme acceptable une diminution des revenus allant jusqu'à 20 %.

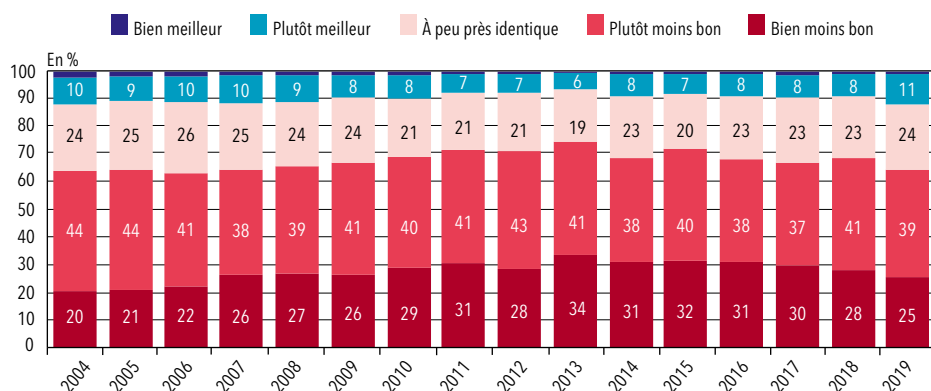
Deux tiers des personnes jugent des réformes supplémentaires nécessaires pour préserver le système de retraite

Depuis la vague 2016 du Baromètre de la DREES, il est demandé aux personnes interrogées si elles jugent les réformes déjà effectuées suffisantes, ou si elles pensent qu'il est nécessaire d'en effectuer de nouvelles pour « préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe ». 24 % en 2019

(contre 30 % en 2018) jugent les réformes déjà effectuées suffisantes (graphique 5). 8 % ne souhaitent pas se prononcer sur ces questions de l'enquête.

À l'inverse, 68 % des personnes interrogées estiment que des réformes supplémentaires sont nécessaires. Cette proportion augmente par rapport à 2018 (+8 points). 19 % rejettent toutes les pistes de réforme proposées dans le questionnaire d'enquête, ou ne se prononcent pas. Finalement, seule la moitié des personnes enquêtées se prononcent quant aux différentes solutions proposées pour préserver le système par répartition. Elles désapprouvent quasiment toutes le recours à une diminution des pensions : cette proposition n'est retenue que par 2 % d'entre elles². Les trois leviers préférés sont l'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge de la retraite et, dans une moindre mesure, l'augmentation des cotisations salariales (respectivement 18 %, 16 % et 14 %). La part des personnes préférant l'augmentation des cotisations est stable en 2019, après avoir baissé de 8 points entre 2017 et 2018. ■

Graphique 4 Anticipation par les non-retraités de leur niveau de vie au moment de la retraite par rapport à l'ensemble de la population



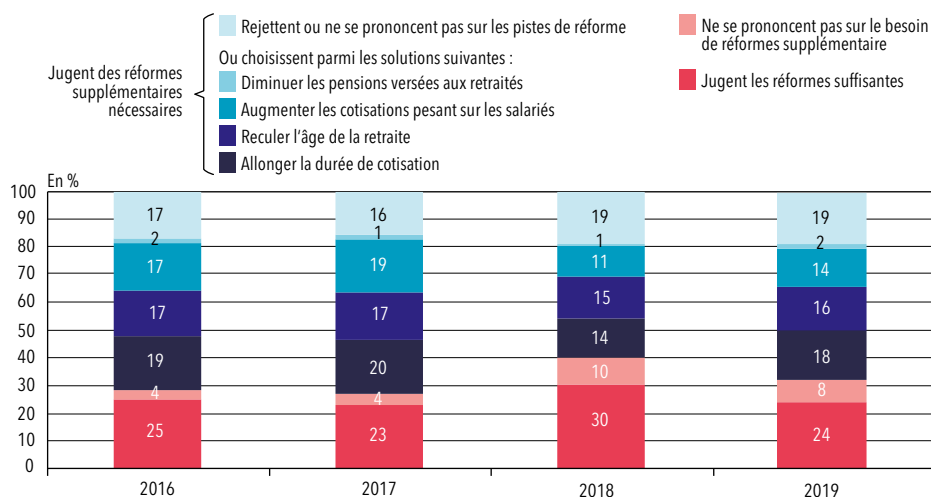
Note > Réponse à la question « Et vous-même, lorsque vous serez à la retraite, pensez-vous que votre niveau de vie sera bien meilleur, plutôt meilleur, à peu près identique, plutôt moins bon, bien moins bon que le niveau de vie de l'ensemble de la population ? ». Les données ne sont disponibles que depuis 2004, car la question n'était pas posée en ces termes auparavant. Les personnes qui ne se prononcent pas (environ 5 % à 6 % de l'ensemble des non-retraités entre 2004 et 2008, mais entre 1 % et 5 % depuis 2009), ou ne pensent pas avoir de retraite dans le futur (car inactives, etc.) ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul.

Lecture > En 2019, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 39 % anticipent un niveau « plutôt moins bon » à la retraite et 25 % « 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, 2004-2019.

2. Données complémentaires disponibles sous : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

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 (entre le 14 octobre et le 30 novembre 2019) 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 ? ». Les personnes qui ne se prononcent sont celles qui n'ont pas donné leur avis sur une des deux questions. Contrairement aux graphiques précédents, les retraités sont inclus dans le champ des répondants.

Lecture > En 2019, 51 % 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, 2016-2019.

Pour en savoir plus

> **Antunez, K., Papuchon, A.** (2018, mars). En 2017, des français moins inquiets et davantage demandeurs d'intervention publique. DREES, synthèse des résultats de l'enquête 2017.

> **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.

> **Masson, L., Solard, G.** (2017, décembre). 84 % des Français souhaitent un socle commun des régimes de retraite - Résultats du Baromètre d'opinion de la DREES. DREES, *Études et Résultats*, 1041.

Les nouveaux retraités fonctionnaires et salariés du privé qui ont pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016 déclarent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité, pour profiter de la retraite le plus longtemps possible et parce qu'ils avaient atteint le taux plein ou l'âge légal d'ouverture des droits. Pour ceux qui ont prolongé leur activité au-delà de l'âge minimum de départ jugé possible, l'intérêt porté au travail et les raisons financières sont les principales motivations avancées. La plupart des nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés de leurs droits, mais manquent de connaissances précises sur la durée requise pour bénéficier du taux plein et sur certains dispositifs.

Trois nouveaux retraités sur quatre disent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité

Pour les nouveaux retraités interrogés dans le cadre de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite (*encadré 1*), la réponse à la question « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? » est de 60 ans et 7 mois, soit plus d'un an et demi plus tôt que l'âge réel de liquidation des droits, qui est de 62 ans et 2 mois parmi les personnes interrogées (*tableau 1*). Lors des vagues précédentes de l'enquête, la hausse de l'âge idéal s'accompagnait d'une augmentation de l'âge réel de liquidation. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'âge de 60 ans reste l'âge idéal de départ pour la moitié des nouveaux retraités. Toutefois, ils sont un peu moins nombreux que dans les vagues précédentes à situer cet âge avant 60 ans, et un peu plus à le situer après (voir fiche 19).

Près de trois nouveaux retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité et 61 % à l'âge qu'ils souhaitaient. Ces proportions sont stables par rapport à celles déclarées par les retraités partis entre juillet 2012 et juin 2013.

Motifs de départ les plus cités : profiter de la retraite, avoir atteint le taux plein et l'âge d'ouverture des droits

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 77 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « un peu ». Pour 57 % des retraités, ce motif y a beaucoup contribué

(*graphique 1*). Respectivement 73 % et 71 % des personnes interrogées répondent qu'atteindre l'âge minimum légal de départ ou celui du taux plein a influé sur leur décision de partir. Près de six retraités sur dix précisent que leur départ était motivé par le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant. Cette proportion est en forte hausse par rapport à 2014, où elle était de 45 %. Interrogés sur les motifs de départ liés au travail, la moitié des retraités déclarent qu'ils ne voulaient plus travailler. Un peu plus d'un tiers des répondants avancent des problèmes de santé qui rendent le travail difficile et un tiers invoquent des conditions de travail non satisfaisantes. Quant aux facteurs familiaux (départ du conjoint à la retraite, obligations familiales), ils concernent moins d'un quart des personnes interrogées. Les femmes sont plus influencées par le contexte familial : 30 % d'entre elles sont parties, entre autres, parce que leur conjoint partait ou était déjà à la retraite, contre 18 % des hommes. Les non-cadres justifient plus souvent que les cadres leur cessation d'activité par des problèmes de santé (42 % contre 24 %) et des conditions de travail difficiles (35 % contre 28 %). Pour les cadres, atteindre le taux plein et un niveau de pension suffisant a plus d'importance.

Principales motivations avancées de la prolongation d'activité : l'intérêt pour le travail et les raisons financières

Deux tiers des retraités déclarant ne pas être partis dès que cela leur était possible, mais plus tard, invoquent

l'intérêt pour l'emploi occupé et les conditions de travail satisfaisantes (*graphique 2*). Les autres raisons professionnelles sont plus rarement évoquées : environ un quart ont souhaité terminer une mission et 21 % voulaient attendre une promotion. À l'inverse, les raisons financières sont souvent avancées pour justifier la prolongation d'activité. Les deux tiers des répondants souhaitaient conserver leur salaire ou augmenter leur retraite et 52 % désiraient éviter une minoration de la pension via une décote. Parmi les autres facteurs invoqués, une personne sur deux ne se sentait pas prête

à devenir retraitée. Les raisons familiales (attendre le départ de son conjoint ou ne plus avoir d'enfants à charge) ne jouent qu'un rôle marginal.

Les nouveaux retraités du public disent plus souvent avoir prolongé leur activité que ceux du privé (45 % contre 30 %), et ce pour des raisons financières ou dans l'attente d'une promotion.

Les cadres avancent plus souvent que les non-cadres l'intérêt pour leur travail pour expliquer leur prolongation d'activité (77 % contre 59 %) ou le désir de terminer une mission en cours (35 % contre 17 %).

Encadré 1 L'enquête Motivations de départ à la retraite

La 4^e vague de l'enquête, réalisée en 2017, est le fruit d'une collaboration entre la CNAV, le SRE, la CDC, l'Agirc-Arrco, le Secrétariat général du COR, la DREES et la DSS. Elle a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés – c'est-à-dire à la fois les motivations qui ont pesé sur la décision de partir à la retraite, mais aussi, pour les personnes qui ont prolongé leur activité, celles qui les ont incitées à poursuivre. Les trois premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012 et 2014.

Pour cette vague, 4 972 personnes (dont 2 912 ayant liquidé leurs droits à la CNAV, 1 032 au SRE et 1 028 à la CNRACL) ont été interrogées par téléphone entre février et avril 2017 parmi les 654 000 nouveaux retraités résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016. C'est la première fois que les résultats de l'enquête Motivations de départ à la retraite sont présentés sur l'ensemble du champ de la CNAV, du SRE et de la CNRACL. Afin de comparer les évolutions avec l'enquête précédente, les résultats de 2014 ont été recalculés à partir des trois échantillons CNAV, SRE et CNRACL rassemblés. Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations effectuées sur les résultats veillent à respecter la représentativité des personnes interrogées par rapport à la population totale des nouveaux retraités pour chacun des trois régimes. La composition de l'échantillon des personnes interrogées en 2017 est proche de celle de la précédente vague. Elle n'est donc pas susceptible d'expliquer les évolutions observées entre 2014 et 2017.

Tableau 1 Souhaits des nouveaux retraités concernant l'âge de départ à la retraite

	Personnes parties à la retraite	
	entre juillet 2012 et juin 2013	entre juillet 2015 et juin 2016
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 8 mois	62 ans et 2 mois
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 7 mois	60 ans et 7 mois
En % de retraités partis :		
- dès que possible	70,2	71,8
- plus tard	29,8	28,2
En % de retraités partis :		
- à l'âge souhaité	59,4	61,0
- plus tôt	19,4	17,6
- plus tard	21,2	21,4

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 (vague 2017) ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013 (vague 2014).

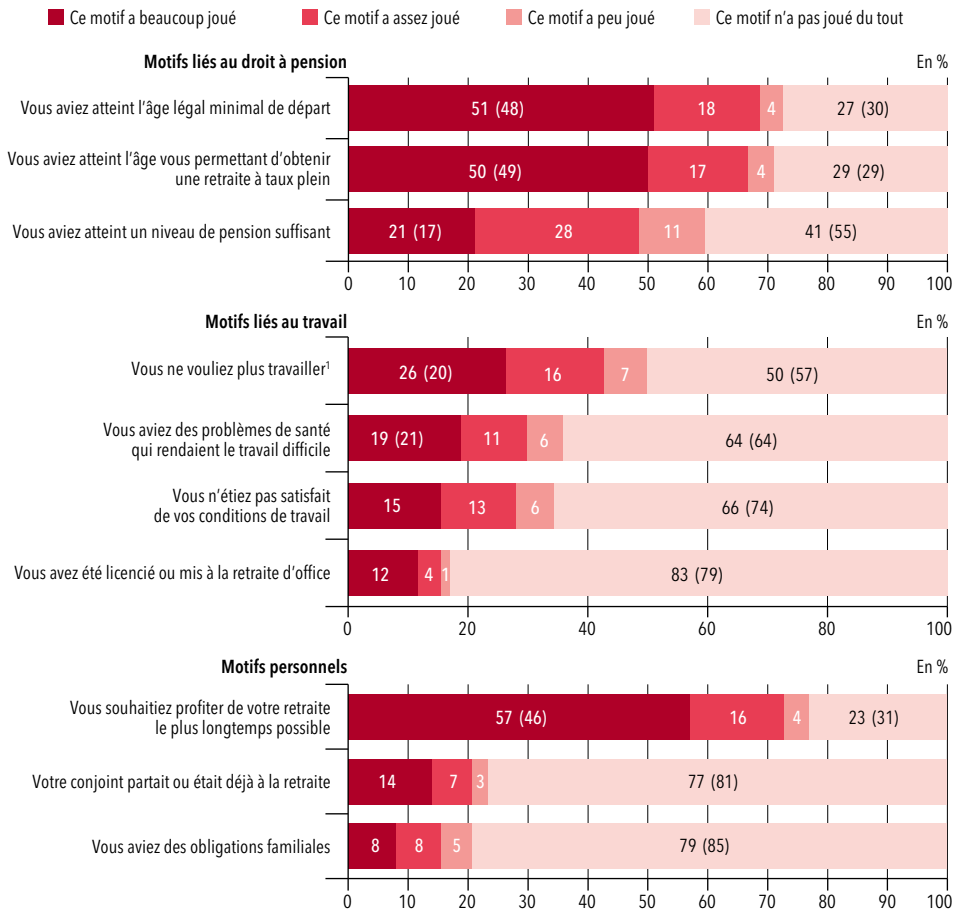
Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

Les durées et les dispositifs existants encore méconnus

Parmi les nouveaux retraités, 32 % considèrent avoir été très bien informés de leurs droits à la retraite et 47 % plutôt bien informés. La proportion de retraités satisfaits de l'information qui leur a été donnée demeure ainsi très élevée, aux alentours de 80 %. Pourtant, certains dispositifs restent encore

largement méconnus, même si les nouveaux retraités de 2015-2016 déclarent mieux les connaître que ceux partis trois ans plus tôt. Le taux plein arrive en tête des dispositifs les mieux connus : 74 % des retraités déclarent savoir à quoi il correspond. Cette proportion augmente de 10 points par rapport à la vague précédente de l'enquête. Le cumul emploi-retraite enregistre la plus forte hausse :

Graphique 1 Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



1. Changement de formulation en 2017. En 2014, la question était formulée ainsi : « Vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail ».

Lecture > 51 % des nouveaux retraités (48 % dans l'enquête de 2014) ont répondu que le fait d'avoir atteint l'âge minimum légal a beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il a assez joué, 4 % qu'il a peu joué et 27 % (30 % dans l'enquête 2014) qu'il n'a pas joué du tout.

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 et ayant travaillé jusqu'à 50 ans au moins.

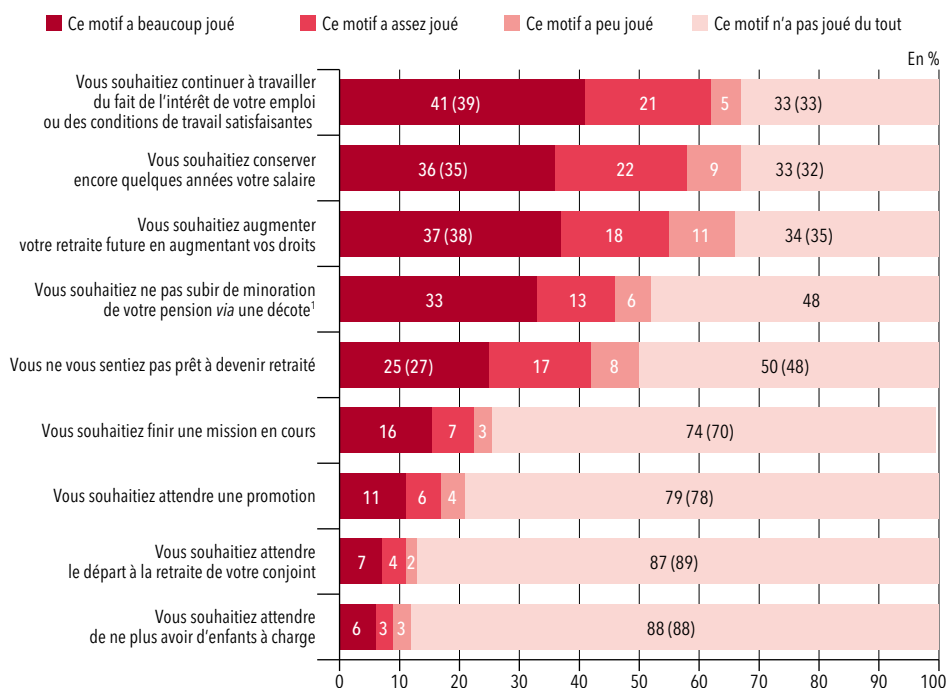
Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

59 % affirment savoir de quoi il s'agit, contre 42 % lors de la vague précédente. La connaissance de la retraite progressive a presque doublé en trois années, passant de 17 % à 33 %. Ces deux dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite ont fait l'objet d'aménagements importants au 1^{er} janvier 2015, ce qui peut expliquer que les personnes en aient davantage entendu parler. La décote et la surcote restent peu connues : respectivement 44 %

et 37 % des répondants déclarent savoir de quoi il s'agit (contre respectivement 34 % et 28 % en 2014) [graphique 3].

Comme lors de la vague précédente de l'enquête, plus de la moitié des répondants ignorent ce qu'est le minimum contributif. Ce dispositif permet pourtant à 40 % des retraités et, chaque année depuis 2013, à un nouveau retraité sur quatre environ d'accroître le montant de leur pension (voir fiche 8). ■

Graphique 2 Motivations de la prolongation d'activité

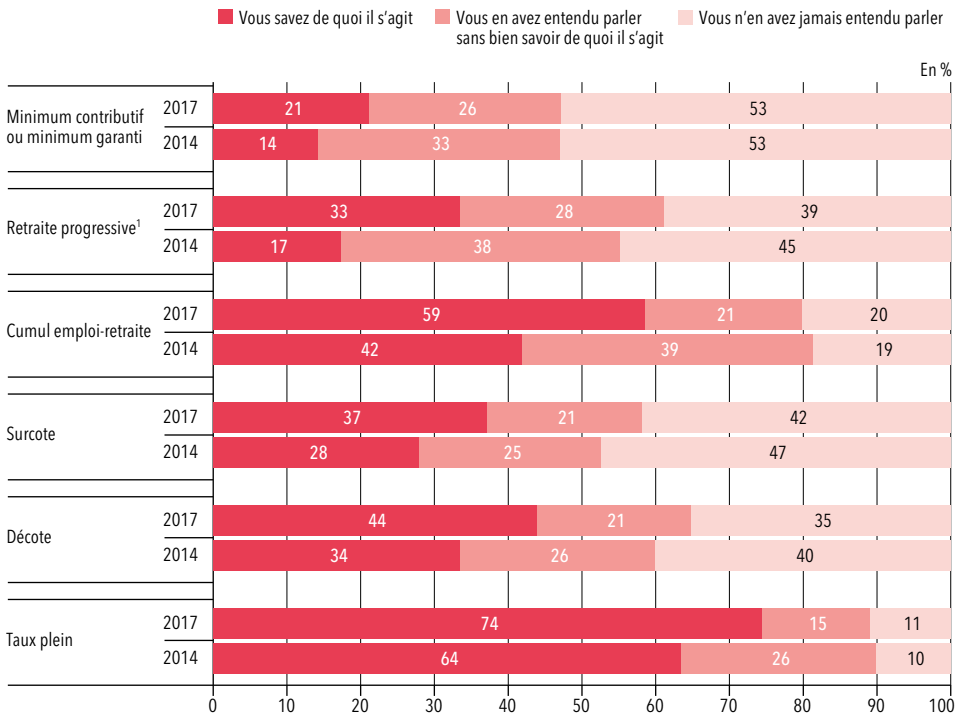


1. Question nouvelle en 2017.

Lecture > 41 % des nouveaux retraités (39 % dans l'enquête 2014) ont répondu que le souhait de continuer à travailler du fait de l'intérêt de l'emploi occupé a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 21 % qu'il a assez joué, 5 % qu'il a peu joué et 33 % qu'il n'a pas joué du tout (33 % dans l'enquête 2014).

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, en activité au moment de leur départ et ayant déclaré qu'ils n'étaient pas partis dès qu'ils en ont eu la possibilité mais plus tard. Les nouveaux retraités partis après l'âge légal minimal, mais ayant déclaré être partis dès que possible, ne sont en revanche pas inclus dans le champ.

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs

1. Question posée uniquement aux nouveaux retraités du régime général.

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013.

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les motivations de départ à la retraite et la connaissance des dispositifs par caractéristique disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Aubert, P.** (2016, 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.

> **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

La part des personnes en emploi à 59 ans augmente entre les générations nées en 1942 et 1954, tandis que la part de celles absentes du marché du travail ou au chômage diminue. En moyenne, lorsqu'ils partent à la retraite, les assurés de la génération 1946 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 six nouveaux retraités sur dix étaient en emploi l'année précédant leur départ à la retraite. Toutefois, près de la moitié des personnes 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 personnes occupent de plus en plus souvent un emploi à 59 ans.

Les situations principales sur le marché du travail à 59 ans ont beaucoup évolué entre les générations nées en 1942 et 1954¹ (*encadré 1 et graphique 1*). Le taux de femmes absentes du marché du travail² diminue sensiblement (-7 points entre ces deux générations). De même, la fréquence du chômage baisse : 16 % des femmes et 17 % des hommes nés en 1942 ont connu une situation principale de chômage, contre 8 % de celles et ceux nés en 1954. La part des retraités a augmenté pour les générations 1946 et 1950, en raison notamment du dispositif de départ anticipé pour carrière longue (voir fiche 14), mais la restriction en 2009 des conditions d'accès à ce dispositif se traduit ensuite par une diminution de la part des retraités, de 6 points pour les femmes et 11 points pour les hommes, entre les générations 1950 et 1954.

La fin des dispositifs de préretraite publique s'applique aux générations 1946 et suivantes : si 13 %

des hommes de la génération 1942 étaient en pré-retraite à 59 ans, ils n'étaient plus que 3 % pour la génération 1946.

Ces diminutions des situations de non-emploi vont de pair avec l'augmentation significative de l'emploi : un peu moins de la moitié des femmes et des hommes de la génération 1942 étaient en emploi à 59 ans, contre plus des deux tiers pour la génération 1954.

58 % des retraités nés en 1946 étaient en emploi juste avant la retraite

Plus de la moitié des retraités de la génération 1946 étaient en emploi l'année précédant leur départ en retraite : 54 % des femmes et 61 % des hommes de cette génération, soit 58 % pour l'ensemble (*graphique 2*). Cette part a augmenté par rapport à la génération 1942³, qui bénéficiait encore des dispositifs publics de préretraite, notamment pour les hommes : 14 % des hommes et 8 % des femmes nés en 1942 contre respectivement 3 % et 2 % de ceux de la génération 1946 étaient en préretraite juste avant de liquider leurs droits à la retraite.

1. Les données présentées dans cette fiche sont issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) millésimé au 31 décembre 2013. La génération 1954 est donc la dernière pour laquelle la situation à 59 ans est observable. Par ailleurs, l'âge de 59 ans correspond, avant la réforme des retraites de 2010, à l'âge atteint juste avant l'âge légal d'ouverture des droits, ce qui offre un panorama de la situation avant retraite plus complet.

2. Dans cette fiche, les personnes déjà retraitées à 50 ans ainsi que celles 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. 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.

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 en emploi, ni présents dans aucun des dispositifs sociaux validant des trimestres pour la retraite (chômage, maladie, invalidité, pré-retraite, etc.). Il peut s'agir notamment de personnes qui ne résident plus en France (et dont la fin de carrière se déroule donc dans un autre pays), mais aussi d'assurés qui se sont retirés très précocement du marché du travail (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.

Parmi les affiliés aux régimes de retraite français nés en 1946, les personnes absentes de l'emploi et de tous dispositifs sociaux ou retraitées dès 50 ans représentent 23 % des femmes et 15 % des hommes. Parmi les premières, la proportion décroît progressivement au fil des générations (26 % pour la génération 1942, 23 % pour la génération 1946, 20 % pour la génération 1950 et 18 % pour la génération 1954), en raison de la participation accrue des femmes au marché du travail. Pour les hommes, la proportion décroît principalement entre les générations 1942 et 1946 (21 % des hommes nés en 1942 contre 15 % de ceux nés en 1946), 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 2013 (dernière année disponible de l'EIC 2013). Ces situations sont déterminées à partir des validations de trimestres aux régimes de retraite.

L'année de départ à la retraite retenue correspond à l'année de liquidation dans le régime où la personne a été affiliée le plus longtemps¹. Si la personne n'a pas liquidé ses droits dans ce régime avant 2013, mais en a liquidé dans un autre, c'est cette date de liquidation qui est retenue comme année de la retraite. À défaut, la personne est considérée comme non-retraîtée.

Une fois l'année de départ à la retraite déterminée, la procédure est la suivante :

- > l'année de départ à la retraite, la situation principale de la personne est définie comme « retraite » (même si elle a travaillé une majeure partie de l'année et qu'elle liquide ses droits en fin d'année) ;
- > pour les années précédant celle de la retraite (et pour toutes les années pour les personnes non retraitées au 31 décembre 2013) :
 - si la personne a bénéficié d'une allocation de préretraite publique cette année-là, sa situation principale correspond à « préretraite » ;
 - si la personne a validé des trimestres cette année-là, selon la nature et le nombre de trimestres validés, sa situation est classée dans l'une des catégories suivantes : « en emploi », « assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) », « chômage » ou « maladie ou invalidité ». Le motif retenu dépend du plus grand nombre de trimestres validés. En cas d'égalité entre différents motifs, la priorité est donnée aux trimestres d'emploi, puis d'AVPF, puis de chômage et enfin de maladie et d'invalidité ;
 - si la personne n'a validé aucun trimestre cette année-là, elle est « absente » ou au « chômage », selon sa présence ou non dans les fichiers de Pôle emploi.

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.

...

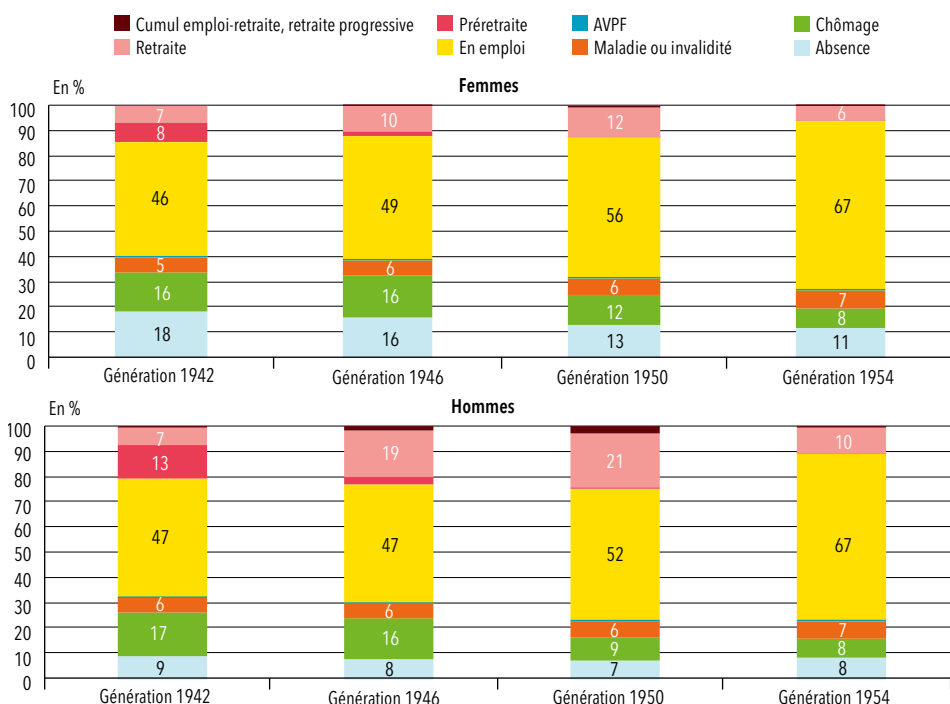
> pour les années succédant à celle de la retraite :

– si la personne bénéficie des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive cette année-là, si elle reprend une activité ou qu'elle valide encore majoritairement des trimestres au titre de l'AVPF, du chômage, de la maladie-invalidité, alors sa situation principale est qualifiée de « cumul emploi-retraite, retraite progressive ». Cette appellation ne prend pas en compte les situations de cumul, durant une même année civile, entre la retraite et un autre dispositif public (chômage, etc.) qui sont, dans les faits, très rares ;

– sinon, sa situation principale est la « retraite ».

Huit situations principales annuelles sont ainsi retenues en fin de carrière : « en emploi », « AVPF », « chômage », « maladie ou invalidité », « préretraite », « retraite », « cumul emploi-retraite, retraite progressive », « absent ». La situation « absent » ne correspond pas à la définition d'inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT), elle est plus restrictive. Il s'agit, ici, 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, elle peut avoir cotisé à l'étranger ou dans un des régimes de base non couverts par l'EIC cette année-là. De même, les situations « en emploi » et « chômage » ne visent pas à être 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, 46 % des femmes nées en 1942 sont en emploi, contre 67 % des femmes de la génération 1954.

Champ > Personnes nées en 1942, 1946, 1950 ou 1954 ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

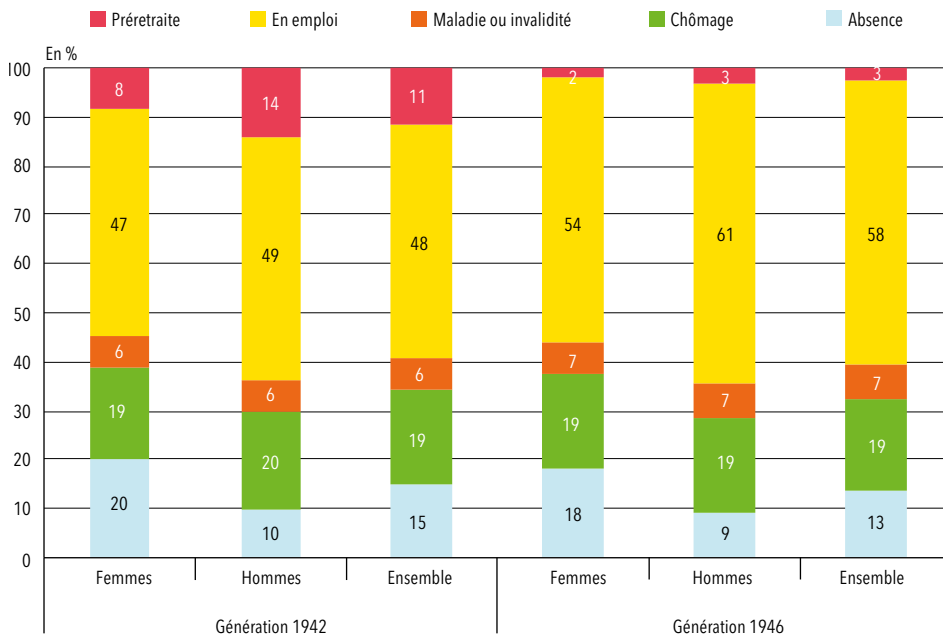
Les femmes sont plus souvent concernées par une période d'inactivité (maladie, assurance vieillesse des parents aux foyers [AVPF] ou absence du marché du travail hors chômage) juste avant la retraite que les hommes (25 % des femmes de la génération 1946 contre 16 % des hommes). Toutes générations confondues, près d'une personne sur cinq était au chômage juste avant de partir à la retraite. Par ailleurs, les retraités résidant en France au 31 décembre 2013 étaient plus souvent en emploi juste avant leur retraite que ceux résidant à l'étranger (60 % contre 45 % au sein de la génération 1946), à l'inverse plus souvent au chômage ou inactifs juste avant la retraite. Au sein des retraités ayant travaillé après 50 ans (en excluant, donc, les personnes

sorties les plus précocement de l'emploi), ces parts s'élèvent respectivement à 63 % pour ceux résidant en France et 50 % pour ceux résidant à l'étranger.

Un chômage plus fréquent aux âges élevés

L'analyse de la seule situation à 59 ans ou bien juste avant la retraite masque une diversité des trajectoires de fin de carrière. Certaines personnes changent de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans, et ce parfois 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 n'a concerné que 47 % des femmes nées en 1946 et 55 % des hommes (*tableau 1*).

Graphique 2 Situation principale d'activité au cours de l'année précédant la liquidation des droits à retraite par sexe



1. Du fait de leur effectif très faible, les situations d'AVPF sont comptabilisées avec les situations « Absence ».

Note > Des données complémentaires ventilées selon l'âge de départ à la retraite pour la génération 1946 sont disponibles dans l'espace data.drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>.

Lecture > 54 % des femmes nées en 1946 étaient principalement en emploi au cours de l'année précédant leur départ à la retraite, contre 61 % des hommes de la même génération.

Champ > Personnes nées en 1942 ou 1946, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

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 1946 ont validé une majorité de trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité, et 6 % des femmes et 4 % des hommes une majorité de trimestres au titre du chômage (*graphique 3*). 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 à la retraite fréquent de cette population dès l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour la génération 1946), notamment au titre de l'invalidité et de l'inaptitude.

À l'approche des 60 ans, le risque d'être principalement au chômage s'accroît : c'est le cas pour 8 % des femmes et 6 % des hommes à 55 ans, contre 16 % des femmes et des hommes nés en 1946 à 59 ans.

Entre 60 et 64 ans, 2 % à 5 % des femmes et des hommes de la génération 1946 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 10 % des femmes et 11 % des hommes de cette génération.

Par ailleurs, quel que soit l'âge compris entre 50 et 59 ans, 8 % à 16 % des femmes, et 4 % à 8 % des hommes nés en 1946⁴ sont absents du marché du travail mais aussi de tous les dispositifs publics⁵. Ces personnes ne sont ni en retraite ni en pré-retraite publiques, elles ne valident pas non plus de trimestres au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité, et elles ne sont pas en situation de chômage non indemnisé (c'est-à-dire inscrites à Pôle emploi). La part de ces « absents » n'est plus que de 8 % pour les femmes et 4 % pour 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) [*graphique 3*].

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

	En %		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Trajectoires sans années de non-emploi¹	54	49	59
Passage direct de l'emploi à la retraite	51	47	55
Dont au moins une année de cumul emploi-retraite / retraite progressive entre 50 et 67 ans – sans année de non-emploi	11	9	13
Emploi, puis préretraite, puis retraite	2	2	3
Personnes continuellement en emploi, pas encore retraitées à 67 ans ²	1	1	1
Trajectoires avec années de non-emploi¹	46	51	41
Emploi, puis chômage, puis retraite	11	10	11
Emploi, puis absence du marché du travail, puis retraite	6	8	4
Au moins une année de cumul entre 50 et 67 ans – avec année(s) de non-emploi	6	6	6
Emploi, puis maladie ou invalidité, puis retraite	3	2	3
Autres trajectoires ³	20	24	17
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 AVPF. 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.

3. Chaque autre type de trajectoire concerne moins de 2 % des personnes nées en 1946.

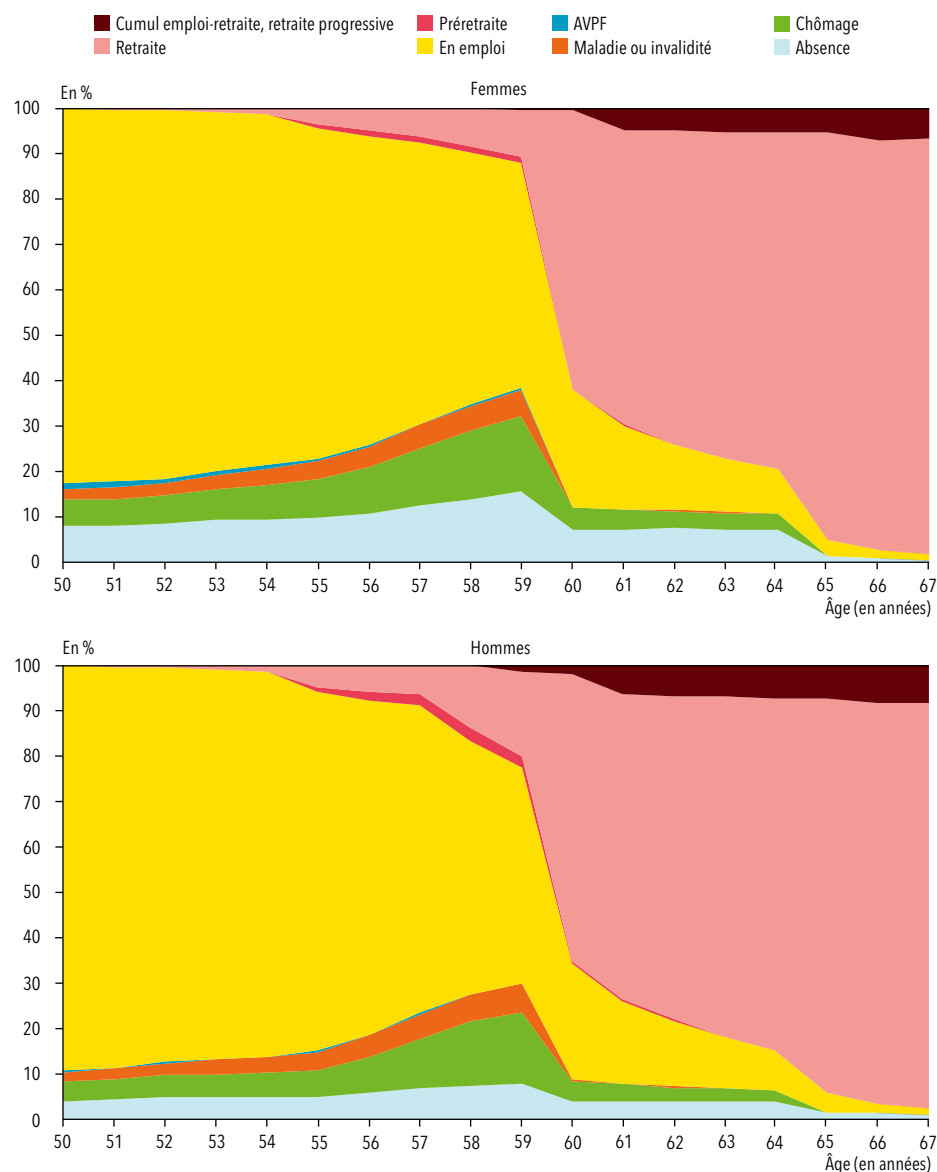
Champ > Personnes nées en 1946, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

4. 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.

5. Certaines peuvent toutefois être en préretraite dite « maison », c'est-à-dire entièrement financée par l'entreprise qui l'octroie.

Graphique 3 Situations principales successives, de 50 à 67 ans, pour les femmes et les hommes de la génération 1946



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).

Lecture > À 50 ans, 82 % des femmes nées en 1946 occupent un emploi, 8 % sont absentes du marché du travail, 6 % sont au chômage, 2 % en maladie ou invalidité et 1 % perçoivent l'AVPF. À ce même âge et pour la même génération, 89 % des hommes occupent un emploi.

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

Source > DREES, EIC 2013.

Entre 5 % et 8 % des assurés continuent d'exercer une activité après leur départ à la retraite

À chaque âge après 60 ans, 5 % à 8 % des assurés nés en 1946 exercent une activité après avoir liquidé leurs droits à retraite, pendant une partie de l'année au moins : il peut s'agir d'une activité relevant d'un autre régime, d'un cumul emploi-retraite au sein d'un même régime, etc⁶. Ces assurés peuvent bénéficier aussi du dispositif de retraite progressive et perçoivent alors une fraction de la pension de retraite, tout en poursuivant une activité à temps partiel⁷.

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

Les personnes nées en 1946 et retraitées à 67 ans connaissent en moyenne deux transitions entre 50 et 67 ans (y compris le passage à la retraite) [tableau 2].

45 % des femmes et 50 % des hommes nés en 1946 changent une seule fois de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans. Pour 94 % d'entre eux, il s'agit du passage de l'emploi à la retraite, pour 4 % de la maladie ou de l'invalidité à la retraite et pour 2 % du chômage à la retraite. Ces parts s'élèvent à 51 % des femmes et 58 % 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, d'absence du marché du travail, de maladie ou d'invalidité ou de préretraite, avant de partir à la retraite (à respectivement 36 %, 20 %, 9 % et 7 % des doubles transitions). De plus, 15 % des doubles transitions comprennent au moins un cumul d'un emploi avec la retraite parmi les trois états considérés.

Dans les cas des triples transitions, 49 % des personnes concernées ont cumulé un emploi et une retraite parmi les quatre situations successives. Parmi elles, 82 % ont connu une phase d'emploi suivie d'une phase de retraite puis d'un cumul emploi-retraite avant d'être à nouveau en retraite sans activité. Dans une moindre mesure, il peut s'agir d'une phase d'emploi entre deux phases d'absence du marché du travail (8 %); d'une phase d'absence du marché du travail intercalée entre deux phases d'emploi avant de partir à la retraite (8 %); d'une phase de chômage entre deux phases d'emploi avant la retraite (7 %) ou d'une succession emploi, chômage, absence du marché du travail puis retraite (6 %).

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

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

En %

Nombre de transitions entre 50 et 67 ans	Y compris transitions entre retraite et cumul emploi-retraite			Hors transitions entre retraite et cumul emploi-retraite		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
1	48	45	50	54	51	58
2	27	29	26	29	30	28
3	14	15	14	9	10	7
4	6	6	5	5	5	4
5	3	3	3	2	2	2
6 ou plus	2	2	2	1	1	1
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre moyen de transitions	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7

Champ > Personnes nées en 1946, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

6. 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.

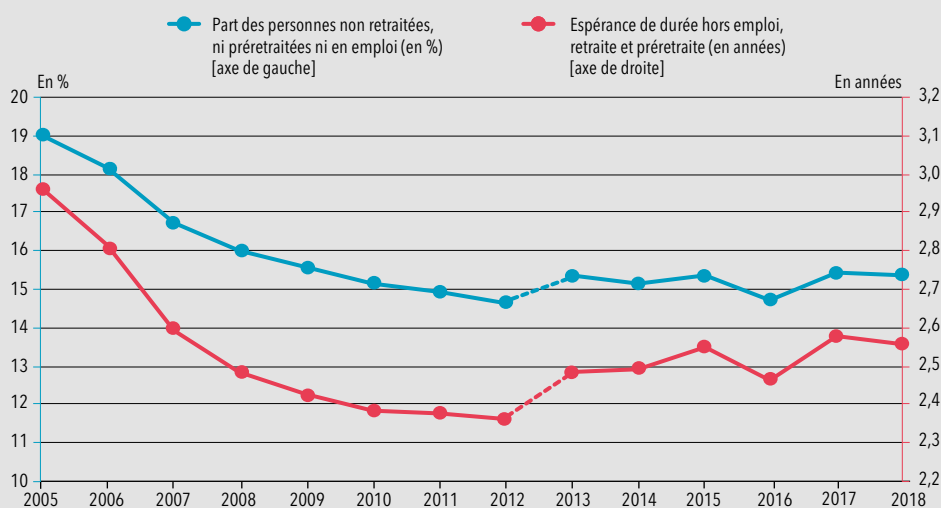
7. Ces deux dispositifs sont étudiés plus en détail dans les fiches 22 et 23 de l'ouvrage.

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 2018, seuls 18 % 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 parviennent plus à retrouver un emploi et ont 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 autour de 15 % de 2013 à 2018 (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 2018. Elle est 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.

Graphique a. Évolution de la part des personnes « hors emploi, retraite et préretraite » parmi les 53-69 ans et de l'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans



Note > La notion de retraite/préretraite a changé dans le questionnaire de l'enquête à partir de 2013. Une rupture de série a donc eu lieu entre 2012 et 2013. L'âge de 53 ans est retenu comme seuil, car la question sur la situation de retraite n'est posée qu'à partir de cet âge dans l'enquête Emploi. L'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans est calculée en additionnant les parts par âge fin de personnes dans cette situation. Elle équivaut à la durée passée hors de l'emploi, la retraite ou la préretraite en moyenne par une génération fictive qui aurait, à chaque âge, les mêmes caractéristiques vis-à-vis du marché du travail que celles observées à cet âge au cours de l'année considérée. Contrairement aux illustrations tirées de l'EIC, les personnes totalement absentes de l'emploi et des dispositifs publics après 50 ans sont ici incluses dans le champ d'analyse (dès lors qu'elles résident en France).

Lecture > En 2018, les personnes âgées de 53 à 69 ans hors emploi, retraite et préretraite représentent 15,4 % de leur tranche d'âge. Leur espérance de durée hors de l'emploi et hors de la retraite et la préretraite entre 53 et 69 ans est de 2,6 ans.

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

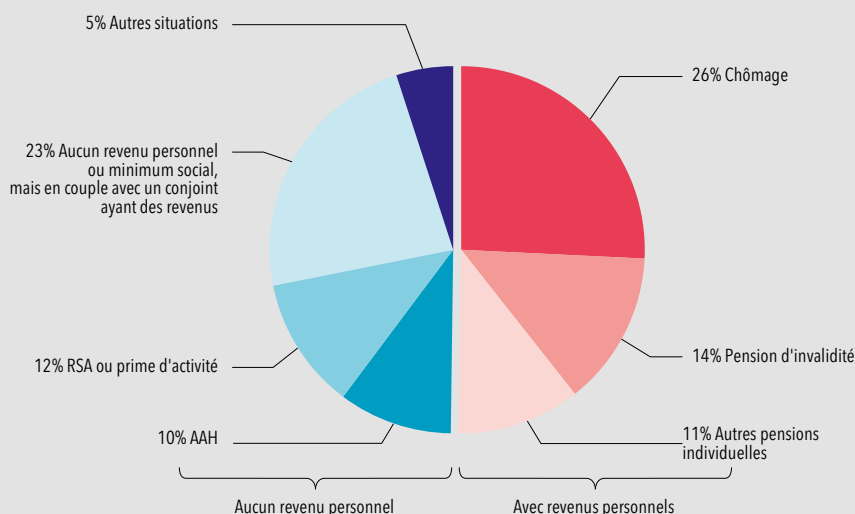
Sources > Insee, enquêtes Emploi 2005 à 2018 ; calculs DREES.

...

...

En détaillant les revenus dont disposent ces personnes, quatre groupes se distinguent (*graphique b*). La moitié d'entre elles environ bénéficient de ressources personnelles, sous la forme de prestations sociales. Ces prestations correspondent, soit à des allocations de chômage – y compris l'allocation de solidarité spécifique ou ASS – (26 %), soit à des pensions, parmi lesquelles des pensions d'invalidité (14 %). Pour le reste, environ une personne sur cinq perçoit l'un des deux principaux minima sociaux en matière d'effectifs¹ (10 % l'allocation aux adultes handicapés [AAH] et 12 % 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 ayant lui-même des ressources personnelles. Les cas restants, soit environ 5 %, correspondent souvent à des personnes qui, tout en étant hors de l'emploi au quatrième trimestre 2017, 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.

Graphique b. Revenus des personnes ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite entre 53 et 69 ans, fin 2017



Note > Certaines personnes peuvent percevoir plusieurs types de revenus parmi ceux listés dans ce graphique, et certaines peuvent avoir également perçu des revenus d'activité (au cours des trois premiers trimestres de l'année). Les catégories sont donc définies en considérant les revenus dans l'ordre séquentiel suivant : allocations de chômage, puis pensions d'invalidité, puis autres pensions personnelles (réversions, préretraites d'entreprise, etc.), puis allocation aux adultes handicapés (AAH), puis revenu de solidarité active (RSA) 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 de 53 à 69 ans qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite, perçoivent une allocation de chômage.

Champ > France métropolitaine, population des ménages ordinaires ; revenus en 2017 des personnes de 53 à 69 ans (inclus) qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite au quatrième trimestre 2017.

Sources > Insee-DGFiP-CNAV-CNAF-MSA, ERF5 2017.

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

Pour en savoir plus

- > **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.
- > **Dares** (2020, janvier). Les seniors et le marché du travail. Dares, Tableau de bord –Activité des seniors et politiques d'emploi.
- > **Dares** (2016, mars). La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé. Séance du COR du 30 mars 2016, document n°5.
- > **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.
- > **Létroublon, C.** (2017, août). Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? Dares, *DARES analyses*, 50.
- > **Marioni, P., Merlier, R.** (2016, mai). Les cessations anticipées d'activité en 2014. Dares, *Dares résultats*, 24.
- > **Mette, C.** (2013, mars). Trajectoires de fin de carrière : illustration à partir des retraités du régime général de la génération 1944. CNAV, *Cahiers de la CNAV*, 6.
- > **Minni, C.** (2016, décembre). Emploi et chômage des seniors en 2015. Dares, *Dares résultats*, 73.
- > **Rapoport, B.** (2008, juin). Les trajectoires de fins de carrière. Séance plénière du COR du 18 juin 2008, document n° 14.
- > **Salembier, L.** (2015, mai). Fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans. DREES, *Études et Résultats*, 917.

Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont deux dispositifs permettant de cumuler sa pension de retraite avec une 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 lois de 2003 et de 2014. En 2018, 482 000 assurés sont en cumul emploi-retraite, tandis que la retraite progressive ne concerne que 19 000 personnes à la fin de l'année.

La retraite progressive depuis la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive facilite la transition vers la retraite, en permettant de cumuler une activité professionnelle à temps partiel avec une fraction de la pension de retraite tout en continuant à cotiser pour sa retraite, afin d'en augmenter son montant futur. Instaurée par la loi du 5 janvier 1988 (*encadré 1*), la retraite progressive a été assouplie par la loi du 20 janvier 2014. Tous les assurés ne sont pas éligibles à la retraite progressive : elle concerne les salariés du régime général et des régimes alignés, les exploitants agricoles et les agents non titulaires de la fonction publique. Les non-salariés non agricoles (indépendants et professions libérales), les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux en sont donc exclus. Depuis la réforme de 2014, elle est accessible dès 60 ans, soit avant l'âge minimum légal de la retraite de droit commun (62 ans à partir de la génération née en 1955). En plus de la condition d'âge et de la nécessité d'exercer une activité réduite ou à temps partiel¹ (entre 40 % et 80 %) – ce qui nécessite l'accord de l'employeur –, les personnes voulant bénéficier d'une telle mesure doivent avoir validé une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres². La pension de retraite progressive versée est alors égale à la proportion de la pension totale équivalente à la réduction de l'activité ou du temps partiel. 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. Dans le cas où l'assuré ne dispose pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein, une décote est appliquée à sa pension, sans pouvoir dépasser une minoration de 25 % (équivalent à cinq années de décote).

Au moment de la cessation totale de l'activité, les pensions de retraite sont calculées sur la base de la réglementation en vigueur (sous réserve que l'assuré ait atteint l'âge minimum légal d'ouverture des droits). Ce nouveau calcul intègre les droits acquis pendant la période de retraite progressive³.

Fin 2018, sept bénéficiaires sur dix de la retraite progressive au régime général sont des femmes

Fin 2018, un peu moins de 19 000 personnes ont recours à la retraite progressive (*tableau 1*). Bien que leur nombre augmente fortement depuis 2015 (il a été multiplié par 3,3), ce dispositif demeure très marginal, notamment en comparaison du cumul emploi-retraite.

Au 31 décembre 2018, 18 100 personnes bénéficient d'une retraite progressive à la CNAV (*tableau 1*), dont 72 % de femmes. Par rapport à 2017, le nombre de bénéficiaires a augmenté

1. Pour les exploitants agricoles, c'est la baisse de la surface exploitée (entre 20 % et 60 %) qui est prise en compte.

2. Avant le 1^{er} janvier 2015, les trimestres dans les régimes spéciaux n'étaient pas retenus dans la condition de durée validée.

3. La pension recalculée ne peut pas être inférieure à celle qui a servi de base de calcul à la retraite progressive.

de 14 %. Ces derniers sont âgés en moyenne de 61,5 ans : 61,4 ans pour les femmes et 61,9 ans pour les hommes. À la MSA salariés, près de 750 personnes ont recours à ce dispositif, dont 57 % de femmes. Dans ce régime, l'âge moyen des bénéficiaires est de 62,4 ans.

Le cumul emploi-retraite depuis la loi du 20 janvier 2014

Par dérogation au principe selon lequel la liquidation de la pension de retraite suppose la cessation

définitive d'activité, la reprise d'une activité rémunérée par un retraité est possible dans le cadre du cumul emploi-retraite. Ce dispositif existe depuis la création du système de retraite en 1945, mais ses modalités ont été modifiées, notamment par la loi du 21 août 2003 (*encadré 2*), puis par la loi du 20 janvier 2014. Les changements qui en résultent sont applicables aux pensions prenant effet à partir du 1^{er} janvier 2015. Désormais, l'assuré doit avoir cessé toute activité professionnelle pour obtenir le versement de sa retraite. Cette cessation d'activité

Encadré 1 La retraite progressive avant la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive a été instaurée par la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988. Elle était accessible, dès 60 ans (âge minimum légal de l'époque), aux salariés du secteur privé. Elle permettait de percevoir une fraction de pension, tout en continuant une activité professionnelle réduite. La pension versée était alors calculée au prorata de la pension que l'assuré aurait reçue dans le cas d'une liquidation totale de ses droits.

La loi du 22 juillet 1993 a durci les conditions d'accès à la retraite progressive en rehaussant la durée d'assurance requise de 150 à 160 trimestres. À l'inverse, la loi du 21 août 2003 a assoupli ce dispositif en abaissant la durée d'assurance nécessaire à 150 trimestres, à partir du 1^{er} juillet 2006. Les assurés pouvaient donc bénéficier d'une retraite progressive sans pour autant justifier du taux plein.

Les périodes cotisées pendant la retraite progressive 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, mais il a été prolongé par décrets (en 2008 et 2009) jusqu'au 31 décembre 2010, avant d'être pérennisé par la réforme des retraites de 2010.

Tableau 1 Retraités en retraite progressive en 2018

	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
	2016	2017	2018	2018			2018			2018		
CNAV	11 490	15 830	18 050	12 960	5 090	72	2,9	3,8	1,8	61,5	61,4	61,9
MSA salariés	720	860	740	420	320	57	1,5	2,1	1,1	62,4	62,1	62,8
Ensemble	12 210	16 690	18 790	13 380	5 410	71	2,8	3,7	1,7	61,6	61,4	61,9

Champ > Retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2018, 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 2016 à 2018.

n'est pas obligatoire pour les liquidations survenues avant 55 ans⁴. Le cumul emploi-retraite est possible sous deux formes : le cumul plafonné ou, depuis 2009, le cumul libéralisé (ou intégral).

Le cumul intégral est possible à condition d'avoir atteint l'âge d'ouverture des droits et d'avoir obtenu la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein ou d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote. En outre, l'assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses pensions légalement obligatoires. De ce fait, les pensions liquidées avec une décote ou à taux plein dans le cadre d'un dispositif spécifique (handicap, incapacité permanente, pénibilité, inaptitude au travail, etc.) sans avoir la durée requise pour le taux plein sont exclues du cumul intégral⁵.

Lorsque les deux conditions ne sont pas remplies, un cumul plafonné est possible, dont les règles

dépendent du régime d'affiliation. La somme du revenu d'activité et du revenu de remplacement ne doit alors pas dépasser un certain seuil⁶. Dans le cas contraire, la pension de retraite est, depuis le 1^{er} avril 2017, réduite à due concurrence. Avant cette date, la retraite était suspendue⁷.

Une harmonisation des règles entre régimes

La loi du 21 janvier 2014 a clarifié et harmonisé les conditions de cumul entre emploi et retraite, qui s'avéraient très différentes avant cette loi selon que le régime dans lequel une personne liquidait sa retraite était ou non le même que celui dans lequel elle reprenait une activité. Auparavant, pour percevoir une pension, l'assuré devait liquider l'ensemble de ses droits uniquement au sein du ou des régimes concernés

Encadré 2 Les règles de cumul entre 2004 et 2014

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait fixé des règles en matière de cumul emploi-retraite. Quel que soit le régime, il était possible de cumuler intégralement une pension avec une activité relevant d'un autre régime. En revanche, le cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime était soumis à des règles qui différaient d'un régime à l'autre.

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

- si la reprise d'activité, lorsqu'elle était effectuée auprès du dernier employeur, intervenait plus de six mois après la date d'effet de la pension ;
- et si le total des nouveaux revenus professionnels et des pensions de retraite de base et complémentaires relevant de la carrière de salarié dans le secteur privé était inférieur au dernier salaire perçu avant la date d'effet de la pension, ou à 1,6 fois le smic si cette limite était plus avantageuse.

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

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

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

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

6. 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.

7. Le décret n° 2017-416 du 27 mars 2017 met en place l'écêtement de la pension de retraite des assurés en cumul emploi-retraite plafonné en cas de dépassement du plafond de revenus.

(les régimes de la fonction publique, par exemple). Il pouvait ensuite reprendre une activité relevant d'un autre groupe de régimes (cumul interrégimes) et continuer à accumuler des droits à retraite dans le nouveau régime. En revanche, la reprise d'activité dans le même régime (cumul intrarégime) ne permettait pas la validation de nouveaux droits à retraite. La loi du 20 janvier 2014 a harmonisé les traitements entre cumuls interrégimes et intrarégime : la reprise d'activité ne génère, dorénavant, plus aucun droit à retraite. En effet, la pension de

retraite n'est pas liquidée de nouveau après la fin de cumul emploi-retraite. Ce dispositif ne permet donc pas d'augmenter les droits acquis par les périodes de cumul (qui ont donné lieu à cotisations). Il s'agit d'une différence essentielle avec la retraite progressive. En 2018, selon l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 23), 482 000 personnes, résidant en France, sont en situation de cumul emploi-retraite⁸ (en moyenne sur l'année), dont 42 % sont des femmes (tableau 2). ■

Tableau 2 Effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite de 2014 à 2018

Année	Effectifs de cumulants (en milliers)	Part parmi les retraités (en %)	Proportion de femmes (en %)
2014	465	3,4	44
2015	481	3,5	40
2016	457	3,3	43
2017	473	3,3	45
2018	482	3,4	42

Note > Y compris retraite progressive.
Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte) et vivants au 31 décembre de l'année.
Source > Insee, enquête Emploi en continu 2014 à 2018, calculs DREES.

Pour en savoir plus
> Arabi, S. (2016, février). Statistiques sur la retraite progressive. CNAV, Étude DSPR, 2016-016.
> Conseil d'orientation des retraites (COR). (2015, septembre). Les dernières évolutions en matière de cumul emploi-retraite : quel dispositif pour quels objectifs ? Séance du 23 septembre 2015, documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis.

⁸. Ce chiffre inclut également la retraite progressive, car celle-ci ne peut pas être distinguée du cumul emploi-retraite dans l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 23).

En 2018, selon l'enquête Emploi de l'Insee, 482 000 personnes, soit 3,4 % des retraités de 55 ans ou plus résidant en France, exercent une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite. Avec le recul des âges de départ à la retraite, consécutif à la réforme de 2010, la part des 65 ans ou plus parmi les retraités en situation de cumul emploi-retraite progresse.

Parmi l'ensemble des retraités en emploi, plus de quatre sur dix sont cadres ou indépendants. En 2016, selon les données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), 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 2018, plus d'un retraité sur deux en situation de cumul emploi-retraite a 65 ans ou plus

Selon l'enquête Emploi de l'Insee (*encadré 1*), 482 000 personnes âgées de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte), cumulent une activité professionnelle avec une pension de retraite en 2018¹ (voir fiche 22) [*tableau 1*]. Elles représentent 3,4 % de l'ensemble des retraités de 55 ans ou plus.

En France métropolitaine, 478 000 personnes de 55 ans ou plus sont dans cette situation en 2018, contre 438 000 personnes en 2013. Plus de la moitié d'entre elles ont 65 ans ou plus (58 %). Parmi les cumulants, on compte 42 % de femmes. 24,8 % des retraités ayant entre 55 ans et 59 ans sont en situation de cumul emploi-retraite, soit plus de 5,5 points de plus qu'en 2013. Cette proportion se réduit à 6,7 % chez les 60-64 ans, 4,6 % chez les 65-69 ans et 1,3 % chez les 70 ans ou plus. Cette diminution, avec l'âge, de la part des cumulants parmi les retraités concerne aussi bien les femmes que les hommes. Entre 2013 et 2018, la part des 60-64 ans parmi les cumulants diminue de 42,3 % à 30,7 %. Cette baisse s'explique, pour partie, par le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite instauré par la réforme de 2010, qui conduit les personnes à partir à la retraite plus tard et diminue, de ce fait, le nombre de cumulants potentiels parmi les 60-64 ans.

Cette diminution pourrait tenir aussi, pour une autre partie, aux nouvelles règles du cumul emploi-retraite définies par la réforme de 2014, qui pourraient avoir conduit, à partir de 2015, certains assurés à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans celle du cumul emploi-retraite.

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

En 2018, 22,5 % des retraités en situation de cumul emploi-retraite exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou exploitants agricoles, contre 13,1 % de l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus qui occupent un emploi (*tableau 2*). Ils sont également 24,7 % à occuper un emploi de salarié cadre, soit 3,5 points de plus que l'ensemble des seniors en emploi. La catégorie d'emploi occupé lors du cumul emploi-retraite diffère fortement en fonction du sexe. Ainsi, près d'un tiers (32,7 %) des hommes retraités qui ont un emploi sont cadres ou assimilés, contre 13,7 % des femmes, et plus d'une retraitée sur deux (52,0 %) en situation de cumul emploi-retraite est employée ou ouvrière, contre 26,1 % des hommes.

Les emplois exercés dans le cadre d'un cumul avec la retraite sont en très grande majorité des emplois à temps partiel, pour les femmes (quatre cumulantes

¹ En moyenne annuelle. Ces effectifs incluent, outre le cumul emploi-retraite proprement dit, les situations de retraite progressive. Ces dernières restent toutefois peu nombreuses.

Encadré 1 La mesure du cumul emploi-retraite**À partir de l'enquête Emploi de l'Insee**

L'enquête Emploi en continu (EEC) est une enquête trimestrielle auprès des ménages résidant sur le territoire français (Métropole et DROM depuis 2014, hors Mayotte) réalisée par l'Insee. Le champ couvre toutes les personnes de 15 ans ou plus habitant dans un logement ordinaire. Les questions posées portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an avant l'enquête, et la situation principale mensuelle durant les douze derniers mois. Cette enquête vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. C'est la seule source fournissant, pour la France, une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

L'enquête est réalisée en continu, toutes les semaines de l'année. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre), qu'importe la composition ou le changement des ménages qui l'occupent.

Le questionnaire a été rénové en 2013, ce qui peut poser des problèmes de champ entre les millésimes, notamment pour la mesure des effectifs de retraités. Le traitement de la retraite diffère ainsi dans l'enquête Emploi depuis 2013. L'ancienne question « Êtes-vous retraité ou préretraité ? » était posée à l'ensemble des personnes de 50 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle par le passé, mais n'en exerçant plus lors de l'enquête. La nouvelle question « Touchez-vous une retraite ? » n'est posée qu'en première et dernière interrogations aux personnes de 53 ans ou plus et n'empêche pas, par sa formulation, l'exercice d'une activité professionnelle, contrairement au questionnaire précédent. Pour cette raison, les données de l'enquête Emploi ne sont mobilisées dans cette fiche qu'à partir du millésime 2013.

Afin de repérer les situations de cumul emploi-retraite, la réponse à la question sur le fait d'être retraité est croisée avec le statut d'activité au sens du BIT, selon lequel les personnes cumulantes sont considérées comme actives occupées. Ce croisement peut recouvrir, dans la pratique, aussi bien les situations de retraite progressive que de cumul emploi-retraite. En toute rigueur, les chiffres présentés dans cette fiche incluent donc également la retraite progressive, en plus du cumul emploi-retraite proprement dit.

À partir de l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR)

Dans l'EACR, le cumul est défini au sein d'un même régime (salariés du privé d'une part, indépendants d'autre part). Les retraités au régime général et ayant un revenu issu d'une activité non salariée, et ceux qui sont dans la situation inverse, ne sont pas comptabilisés à partir de cette source statistique.

À la CNAV et à la CNPL, les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année n sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année $n-1$, et qui ont un salaire ou un revenu porté au compte en année n dans le régime. En cas de retards de paiement (soldes de salaire pour l'année $n-1$ payés en année n), les liquidants de l'année $n-1$ peuvent être considérés à tort comme en emploi en année n . Les chiffres présentés surestiment donc légèrement le nombre de véritables cumulants.

À la SSI, les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année n sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année $n-1$, et qui ont dépassé le seuil permettant de valider au moins un trimestre au titre d'une activité exercée l'année n dans le régime.

À partir de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR)

L'EIR 2016 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 emploi-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 cumule emploi et retraite. Il 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 MSA et de la CNRACL, ce qui tend à sous-estimer le cumul emploi-retraite.

En outre, comme pour l'EACR, les données de l'EIR ne permettent pas d'écarter des 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'EIC 2013 renseigne, pour chaque régime de retraite et pour chaque année où un individu y est affilié, le nombre de trimestres validés au titre de l'emploi, ainsi que les dates de liquidation des retraites de droit direct (entre autres variables). À ce titre, il est donc possible d'identifier, pour une année donnée, des personnes en situation de cumul emploi-retraite, c'est-à-dire liquidant leurs droits à retraite et validant des trimestres au titre de l'emploi. Ces cas de figure ont été étudiés dans la fiche 21 de cet ouvrage, au regard des fins de carrière et des situations principales que vivent les affiliés. Ils n'ont toutefois pas été repris dans cette fiche, les sources évoquées plus haut suffisant à dresser un panorama plus complet du cumul emploi-retraite.

Une définition du cumul emploi-retraite qui varie selon les sources

Les quatre sources statistiques présentées ci-dessus se réfèrent à des visions distinctes du cumul emploi-retraite, ce qui entraîne des différences de mesure du nombre de personnes concernées. L'enquête Emploi identifie le cumul à un moment donné (au cours d'une semaine donnée) et exprime les effectifs concernés en moyenne sur toutes les semaines de l'année. Le nombre de cumulants issu de cette source peut donc être inférieur au nombre de personnes qui ont été en situation de cumul au moins une fois dans l'année, si cette situation n'a porté que sur une partie de l'année seulement. L'EACR et l'EIC, d'une part, et l'EIR, d'autre part, retiennent en revanche dans leur définition le fait d'avoir cumulé sa retraite avec un emploi au moins une fois au cours de l'année civile dans le premier cas, et au moins une fois entre son année de départ à la retraite et l'année atteinte à un âge donné (66 ans dans cette fiche). Ces définitions, plus larges, aboutissent donc, par construction, à un nombre plus élevé de personnes cumulant emploi et retraite.

sur cinq) comme pour les hommes (trois cumulants sur cinq) [tableau 3]. Pour la moitié des femmes et pour environ un tiers des hommes, la quotité de travail est inférieure à un mi-temps. À l'inverse, la plupart 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 neuf hommes sur dix. Quatre salariés sur cinq percevant une pension de retraite ont un contrat de travail à durée indéterminée (81 % des femmes et 77 % des hommes). Les personnes salariées travaillent en majorité dans une entreprise privée ou au sein d'associations (66 % des salariés cumulants hommes de 55 ans ou plus et 54 % des salariées femmes du même âge). L'emploi auprès des particuliers est nettement plus fréquent parmi les femmes cumulantes que parmi les hommes (31 % contre 2 %).

Les cumuls dans un même régime sont plus fréquents pour les hommes

L'enquête Emploi de l'Insee ne permet pas de connaître les régimes de retraite des personnes

en situation de cumul emploi-retraite. L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) identifie, elle, les effectifs de personnes en situation de cumul intrarégime (encadré 1).

En 2018, le nombre de retraités cumulant une pension avec un revenu d'activité, au sein du même régime, a augmenté de 3,8 % à la CNAV (tableau 4). Ces cumulants représentent 3,0 % des retraités de la CNAV (hors nouveaux retraités de l'année). Le cumul emploi-retraite est plus fréquent parmi les non-salariés : en 2018, 5,0 % des pensionnés de la SSI (commerçants et artisans confondus) cumulent une retraite et un emploi. Parmi les retraités des régimes de professions libérales, cette proportion s'élève à 11,1 %. Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (voir encadré 1 de la fiche 22) qui a libéralisé les conditions d'accès du cumul emploi-retraite, le nombre de retraités en situation de cumul emploi-retraite ne cesse d'augmenter (+7,4 % en 2018 parmi les régimes de professions libérales et d'indépendants).

Le cumul emploi-retraite concerne davantage les hommes que les femmes, quel que soit le régime considéré. En effet, à la CNAV, 52 % des cumulants sont des hommes. Cette part est de 75 % à la SSI. Ces proportions sont légèrement supérieures à la part des hommes dans l'ensemble des retraités ou nouveaux retraités dans chaque régime.

La proportion des hommes retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein d'un même régime est également plus élevée pour les retraités de la SSI que pour ceux de la CNAV. Ces proportions diminuent avec l'âge (*graphique 1*). Situées entre 6 % et 10 % autour de 65 ans, elles passent en dessous de 2 % au-delà de 75 ans.

Tableau 1 Effectifs de cumulants par tranche d'âge et proportion dans l'ensemble de la population des 55 ans ou plus percevant une retraite en 2013 et 2018

	2013				
	Effectifs de cumulants	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
France métropolitaine					
De 55 à 59 ans	69 000	19,3	2,5	15,6	46,2
De 60 à 64 ans	185 000	6,9	20,3	42,3	41,8
Dont de 60 à 61 ans	64 000	8,1	12,0	14,6	39,5
Dont de 62 à 64 ans	121 000	6,4	32,0	27,6	43,0
De 65 à 69 ans	128 000	4,2	66,4	29,3	38,7
70 ans ou plus	56 000	0,8	85,4	12,8	42,9
55 ans ou plus	438 000	3,3	11,3	100,0	41,7
France (hors Mayotte) 55 ans ou plus	nd	nd	nd	nd	nd

	2018				
	Effectifs de cumulants	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
France métropolitaine					
De 55 à 59 ans	56 000	24,8	1,9	11,7	39,8
De 60 à 64 ans	147 000	6,7	12,1	30,7	45,4
Dont de 60 à 61 ans	44 000	8,5	6,2	9,1	34,9
Dont de 62 à 64 ans	103 000	6,2	20,7	21,5	49,9
De 65 à 69 ans	166 000	4,6	63,4	34,8	40,6
70 ans ou plus	109 000	1,3	84,1	22,9	42,3
55 ans ou plus	478 000	3,4	10,4	100,0	42,4
France (hors Mayotte) 55 ans ou plus	482 000	3,4	10,2	100,0	42,3

nd : non disponible.

Notes > L'âge de l'individu est celui atteint le dernier jour de la semaine de référence. Des données complémentaires ventilées par année entre 2013 et 2018 pour la France métropolitaine et la France entière sont disponibles dans l'espace data.drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>.

Lecture > 56 000 personnes de 55 à 59 ans résidant en France métropolitaine cumulent un emploi avec une pension de retraite en 2018, ce qui représente 24,8 % des retraités de 55-59 ans, 1,9 % des personnes en emploi de cette tranche d'âge, et 11,7 % de l'ensemble des cumulants.

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

Sources > Insee, enquêtes Emploi 2013 et 2018 ; 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) 2016, 16,4 % des retraités de la génération 1950 ont été en situation de cumul emploi-retraite, que ce soit au sein du même régime ou dans deux régimes différents (*encadré 1*), pendant au moins une année entre celle qui a suivi la liquidation des droits et celle de leur 66^e anniversaire (*tableau 5*). Cette proportion était de 13,8 % pour la génération 1946, ayant atteint 66 ans en 2012 (source EIR 2012)². Cet accroissement peut notamment s'expliquer par la libéralisation des conditions d'accès au cumul en 2009, dont la génération 1950 a pleinement bénéficié (voir fiche 22). Parmi les personnes de cette génération ayant comme régime de retraite principal la SSI ou celui des professions libérales, 18,4 %

ont cumulé leur retraite avec une activité rémunérée. Cette proportion est de 8,5 % pour les agriculteurs (MSA salariés et non-salariés). Ces retraités occupent majoritairement des emplois relevant du régime général : c'est le cas de 15,4 % des retraités des régimes couvrant les indépendants (SSI et professions libérales) et de 7,6 % des retraités de la MSA.

Le cumul emploi-retraite des retraités de la fonction publique

Dans les régimes de la fonction publique (FPE et CNRACL), les situations de cumul emploi-retraite intrarégime sont quasi inexistantes pour les retraités de la génération 1950³. Il arrive pourtant 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 (FPCE) nés en 1950 et ayant liquidé un

Tableau 2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite en 2018

En %

Catégorie socioprofessionnelle	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi
Agriculteurs exploitants	3,4	3,3	2,0	2,0	4,5	4,7
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	19,1	9,8	14,1	5,8	22,8	13,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24,7	21,2	13,7	16,1	32,7	26,2
Professions intermédiaires	15,8	20,7	18,2	21,5	14,0	20,0
Employés	22,8	27,5	44,3	45,6	7,1	9,5
Ouvriers	14,2	17,5	7,7	9,1	18,9	25,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note > Pour les personnes en cumul emploi-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 > 3,4 % des cumulants sont agriculteurs exploitants, contre 3,3 % des personnes de 55 ans ou plus en emploi.

Champ > Personnes de 55 ans ou plus exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte) et vivantes en 2018.

Source > Insee, enquête Emploi 2018 ; calculs DREES.

2. Pour cette génération, la proportion de retraités ayant été au moins une fois en situation de cumul emploi-retraite s'élève à 13,9 % en 2016, alors qu'ils sont âgés de 70 ans (EIR 2016). L'écart très faible (seulement 0,1 point) par rapport à la proportion observée à l'âge de 66 ans indique que très peu de retraités qui n'ont jamais cumulé 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 effectuant un cumul au moins une fois au cours de leur retraite.

3. 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.

droit à pension avant 2015 ont cumulé leur pension de la FPCE avec un emploi dans un autre régime (tableau 6). Cette part est un peu plus élevée à la CNRACL (12 %) et pour les militaires (51 %). Parmi

les retraités (hors militaires) nés en 1950, 15 % de ceux partis à la retraite avant 60 ans ont été en cumul emploi-retraite, contre 5 % de ceux partis à la retraite à 60 ans ou après. ■

Tableau 3 Répartition selon la durée du temps de travail des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite en 2018

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	32,0	79,4	22,2	67,8	39,2	91,3
Temps partiel, dont :	68,0	20,6	77,8	32,2	60,8	8,7
Moins d'un mi-temps	40,6	5,8	51,1	9,6	32,9	1,8
50 %	10,3	3,4	10,4	4,5	10,2	2,2
Entre 50 % et moins de 80 %	10,7	6,2	9,7	9,8	11,4	2,4
80 %	1,9	3,2	2,6	5,2	1,4	1,2
Plus de 80 %	1,3	2,0	0,8	3,0	1,6	0,9
Non renseigné	3,2	0,1	3,1	0,1	3,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture > 68,0 % des cumulants travaillent à temps partiel, dont 40,6 % d'entre eux moins d'un mi-temps.
Champ > Personnes de 55 ans ou plus, exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte), vivantes au 31 décembre 2018 et percevant ou non une pension de retraite.
Source > Insee, enquête Emploi 2018 ; calculs DREES.

Tableau 4 Retraités de droit direct en cumul emploi-retraite dans un même régime

	Nombre de cumulants d'une pension de retraite et d'un revenu d'activité					Part des hommes parmi les cumulants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime, hors nouveaux retraités de l'année¹ (en %)		
	Effectifs (en milliers)			Évolution (en %)			2018	Ensemble	Femmes
	2010	2017	2018	2017-2018	2010-2018	2018			
CNAV	281,2	377,1	391,5	3,8	39,2	52,5	3,0	2,7	3,4
SSI base²	19,9	71,7	77,4	7,9	288,6	74,8	5,0	3,6	5,7
CNAVPL	nd	31,0	33,0	6,4	nd	75,0	11,1	nd	nd

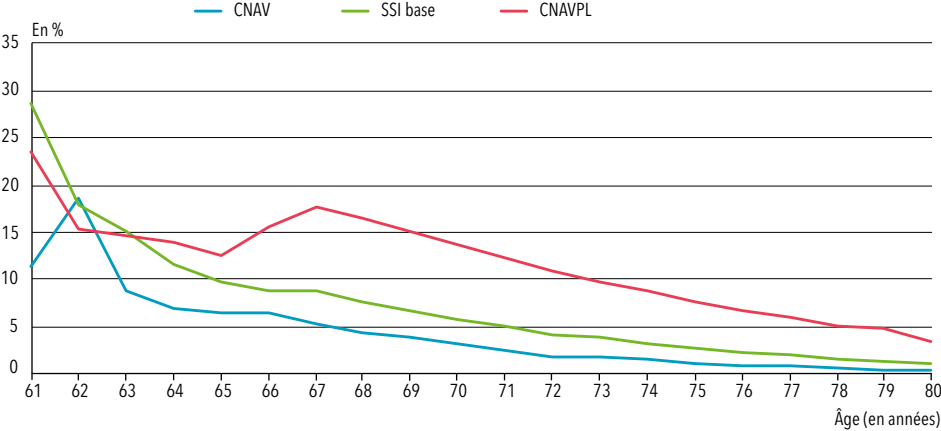
1. Les effectifs de retraités du régime, au dénominateur du ratio, sont calculés en retranchant les effectifs liquidant un droit direct au cours de l'année d'observation (année *n*). En effet, ces nouveaux retraités ne peuvent pas, par définition, être considérés comme cumulants.

2. Voir annexe 5, note sur la création de la SSI.

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

Source > DREES, EACR 2010, 2017 et 2018.

Graphique 1 Part des retraités de droit direct en cumul emploi-retraite au sein du même régime, par sexe et âge, hors nouveaux retraités de l'année, en 2018



Note > Les proportions non représentées sur le graphique correspondent aux cas (sexe et âge) où les effectifs de personnes déjà retraitées depuis le début de l'année (c'est-à-dire hors nouveaux retraités de l'année) sont trop faibles. Des données complémentaires ventilées par sexe pour la CNAV et la SSI sont disponibles sous : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

Champ > Retraités, résident en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > DREES, EACR 2018.

Tableau 5 Retraités nés en 1950 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	CNAV	Fonction publique ¹	Indépendants, hors agriculteurs ²	MSA, salariés et non-salariés	Ensemble des retraités
CNAV	15,0	13,5	15,4	7,6	14,4
Fonction publique ¹	1,4	0,8	0,3	0,5	1,2
Indépendants, hors agriculteurs ²	0,8	0,6	2,7	0,4	0,8
Tous régimes d'emploi confondus	17,3	15,0	18,4	8,5	16,4

1. Fonction publique comme régime d'emploi ou de retraite principal : fonction publique civile et militaire de l'État, CNRACL et régimes spéciaux.

2. Indépendants : SSI et professions libérales.

Note > Si un retraité effectue un cumul emploi-retraite intrarégime dans deux régimes différents, alors le cumul retenu est celui de la caisse de retraite principale (où le plus grand nombre de trimestres ont été validés). Si un retraité cumule un emploi avec une retraite d'un même régime, mais également avec une retraite d'un autre régime, alors la dimension interrégimes est privilégiée.

Lecture > 13,5 % 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 suit le départ à la retraite et l'année des 66 ans, une retraite dans la fonction publique avec un emploi salarié dans le privé (CNAV).

Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, résident 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 fonction publique de l'État et de la CNRACL ayant cumulé un emploi et une retraite

	En %		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Fonction publique civile de l'État	7	5	8
Fonction publique militaire de l'État ¹	51	ns	53
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 fonction publique militaire de l'État sont trop restreints pour distinguer les résultats pour les femmes.
2. Inclus les retraités de la fonction publique civile de l'État 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 FPCE 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.

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 & Solidarité - Les Études*, 12.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2018, novembre). *Transitions emploi-retraite et niveau de vie*. Séance du 21 novembre 2018.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR).** (2015, septembre). Les dernières évolutions en matière de cumul emploi-retraite : quel dispositif pour quels objectifs ? Séance du 23 septembre 2015, documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis.

> **Dardier, A.** (2016, janvier). Durée de cumul RG/RG : 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 ? Dans *France, Portrait social - édition 2018*. Paris, France : Insee, Éclairage.

> **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.

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 par les organismes de protection sociale ; les organismes privés d'assurances participent, eux aussi, à la couverture de ce risque. 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 CNAV. En effet, les pensions d'invalidité des personnes affiliées au régime général sont servies par la CNAMTS. Une personne peut percevoir des pensions d'invalidité provenant de plusieurs organismes, même si cette situation est rare. Les dispositifs d'invalidité présentent des disparités importantes selon les régimes qui indemnisent ce risque.

Dans la plupart des régimes (à l'exception notamment des régimes de la fonction publique, de la SNCF et de la RATP), le versement d'une pension d'invalidité est soumis à une condition d'âge, mais également à des conditions d'ordres médical et administratif (affiliation, versement antérieur de cotisations). Par exemple, au régime général, la pension d'invalidité ne peut être attribuée qu'aux assurés n'ayant pas atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (condition d'âge). Par ailleurs, l'invalidité doit réduire d'au moins deux tiers la capacité de travail, évitant ainsi que l'assuré perçoive un salaire supérieur au tiers de la rémunération standard pour l'emploi occupé (condition d'ordre médical). Enfin, l'assuré doit être affilié au régime général depuis douze mois

minimum et remplir au moins l'une des deux conditions administratives 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 heures¹ au cours des douze derniers mois. La décision de mise en invalidité est prise par le régime d'affiliation à la suite de la reconnaissance de l'incapacité de travail de la personne par un médecin-conseil du régime (*encadré 1*). Dans les principaux régimes, les invalides sont classés en trois catégories selon la proposition du médecin-conseil :

- la catégorie 1 comprend les invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- la catégorie 2 regroupe les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée ;
- la catégorie 3 rassemble les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée et qui sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Le calcul du montant de la pension d'invalidité dépend notamment de cette catégorie (*tableau 1*). Les pensions d'invalidité sont contributives, au sens où l'éligibilité et le montant de la pension dépendent des revenus d'activité. Au régime général, la pension d'invalidité est calculée comme une fraction (30 % pour un invalide de catégorie 1 et 50 % sinon) du salaire de référence, égal au salaire annuel moyen des dix meilleures années. En outre, les invalides de catégorie 3 peuvent bénéficier

1. Ce seuil était fixé à 800 heures pour les demandes de pension d'invalidité antérieures au 1^{er} janvier 2015.

d'une majoration pour aide constante d'une tierce personne (dite majoration tierce personne), destinée à financer le recours à l'aide d'un tiers pour accomplir les actes de la vie quotidienne.

La pension d'invalidité peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical. De même, le classement dans les catégories d'invalidité n'est pas définitif.

Les pensions d'invalidité sont, en général, revalorisées le 1^{er} avril, 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 la date de revalorisation. Comme les pensions de retraite, les pensions d'invalidité sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS et Casa), à l'exception de certaines d'entre elles, et à l'impôt sur le revenu².

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, 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

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'invalidité, qui se cumule avec la pension d'invalidité.

Tableau 1 Montants minimum et maximum des pensions en fonction des catégories d'invalidité du régime général, au 1^{er} janvier 2020

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen des dix meilleures années (en %)	Montant mensuel minimum (en euros)	Montant mensuel maximum (en euros)
Catégorie 1	30	292,8	1 028,4
Catégorie 2	50	292,8	1 714,0
Catégorie 3	50 + majoration pour tierce personne	292,8 +1 121,9	1 714,0 +1 121,9

Source > Législation.

2. La majoration pour tierce personne n'est toutefois pas imposable.

fonctionnaire n'empêche pas la reprise de ses fonctions ou son reclassement dans un autre emploi de la fonction publique ;

- la pension civile d'invalidité permet à un fonctionnaire, en cas d'incapacité définitive à 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 (art. L.24-2 du Code des pensions civiles et militaires) ;
- la retraite anticipée pour invalidité, qui permet d'obtenir un départ anticipé à la retraite pour diverses situations d'invalidité non liées à l'exercice des fonctions (parent d'un enfant handicapé [art. L.24-1-3], conjoint d'une personne incapable d'exercer tout emploi [art. L.24-1-4], impossibilité d'exercer une quelconque fonction du fait d'une infirmité contractée dans une période non valable pour la retraite [art. L.24-1-4], fonctionnaire handicapé à 80 % [art. L.24-1-5]).

Le troisième cas correspond à une pension de retraite. Seul le deuxième cas correspond formellement à une pension d'invalidité. La pension d'invalidité est versée sans conditions d'âge ni de durée minimale de services. Elle est, en revanche, soumise aux conditions d'ordre médical constatées par un médecin agréé et à une condition d'acquisition de droit à retraite au moment où l'invalidité a été contractée. Le montant de la pension d'invalidité est calculé selon les mêmes règles que la pension de retraite ; 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).

À la SNCF, il existe une pension spécifique appelée « pension de réforme ». Elle est versée aux agents devenus inaptes à travailler à la suite d'une maladie ou d'une blessure. Comme dans la fonction publique, cette pension n'est pas soumise à 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.

La conversion des pensions d'invalidité en pensions de retraite

Dans la plupart des régimes (notamment les CNAMTS, MSA, SSI, CNIEG, CRPCEN, Cavimac), la pension d'invalidité est transformée en pension de retraite, à l'âge minimum légal d'ouverture des droits. Depuis le 1^{er} 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.

Pour le calcul de la pension de retraite, les assurés reconnus invalides bénéficient du taux plein quels que soit leur âge de liquidation et leur durée validée. En outre, pour le calcul du coefficient de proratisation, les périodes d'invalidité sont comptabilisées comme durée validée. 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, à la SNCF et à la RATP, une pension d'invalidité ne change pas de statut à l'âge légal d'ouverture des droits. Des concepts spécifiques ont été définis par la DREES dans ces régimes afin de 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, la SNCF, 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 25). Les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, et d'une pension de retraite lorsqu'ils atteignent cet âge. Cependant, l'âge d'ouverture des droits n'étant pas toujours connu, les conventions suivantes ont été appliquées :

> Dans l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le modèle ANCETRE, 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. Pour tenir compte du relèvement de cet âge dans le cadre de la réforme de 2010, les pensions d'invalidité deviennent des pensions de retraite à 60 ans pour la moitié de la génération 1951 et pour les générations antérieures, à 60 ans et 4 mois pour la moitié de la génération 1951, à 60 ans et 9 mois pour la génération 1952, à 61 ans et 2 mois pour la génération 1953, à 61 ans et 7 mois pour la génération 1954 et à 62 ans pour les générations 1955 et suivantes.

À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part importante des départs anticipés dans ces régimes, l'ensemble des pensions d'invalidité est considéré comme des pensions de retraite, 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, mais également sur celui des retraités présentés dans cet ouvrage.

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.

Fin 2018, 831 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité dans un des régimes de base interrogés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). Parmi elles, 677 000 perçoivent une pension d'invalidité du régime général, versée par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM). L'âge moyen des nouveaux titulaires de pensions d'invalidité 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 : elle atteint quasiment 9 % à 61 ans. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Au régime général, il s'échelonne, en moyenne, de 520 euros par mois pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée à 1 800 euros pour les plus dépendants. Il varie aussi selon les régimes.

Plus de 800 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Au 31 décembre 2018, les régimes de base interrogés dans l'EACR comptent 831 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct¹ (voir fiche 24). Parmi eux, 677 000 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général, 77 000 des régimes de la fonction publique², 35 000 de la SSI et 39 000 de la MSA (*tableau 1*). Par rapport à 2017, le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité augmente de 1,5 %.

Au régime général et à la MSA salariés, près des trois quarts des bénéficiaires de pensions d'invalidité sont dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle, mais n'ont pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne (catégorie 2) [voir fiche 24]. À l'inverse, la part des pensions d'invalidité versées aux personnes en mesure d'exercer une activité professionnelle (catégorie 1) est élevée à la SSI (58 %) et à la MSA non-salariés (40 %). Dans les régimes spéciaux et la fonction publique, les personnes percevant une pension d'invalidité ne sont pas classées selon les catégories définies dans le régime général.

Les nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité relèvent plus souvent de la catégorie 1 (invalides pouvant exercer une activité rémunérée) que l'ensemble des bénéficiaires de prestations d'invalidité (*tableau 2*). 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.

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 2018, 8 200 pensionnés ont 40 ans, 27 200 ont 50 ans et 70 600 ont 60 ans (*graphique 1*). La part des bénéficiaires dans la population augmente avec l'âge, pour atteindre quasiment 9 % pour les personnes de 61 ans, soit juste avant l'âge d'ouverture des droits à retraite. À partir de 62 ans, cette part est faible dans la mesure où les pensions d'invalidité sont transformées en pension de retraite à l'âge d'ouverture des droits pour les personnes n'exerçant plus d'emploi.

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. Sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité, 462 000 relèvent de la fonction publique. Mais seules 77 000 d'entre elles, versées au titre d'un droit direct à des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite, sont étudiées dans cette fiche, les autres étant classées comme des pensions de retraite. Parmi ces 462 000 pensions d'invalidité, la part des pensions de réversion s'établit à 40 % à la CNRACL et dans la fonction publique militaire de l'État et à 50 % dans la fonction publique civile de l'État. Les tableaux enrichis des données sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité sont disponibles dans l'espace data.drees.

La structure par catégorie se modifie un peu avec l'âge : la part des pensionnés relevant de la catégorie 1 diminue au profit de celle de la catégorie 2, jusqu'à l'âge minimum légal d'ouverture des droits. D'une part, les nouveaux bénéficiaires entrent davantage en catégorie 2 pour des âges avancés et, d'autre part, certains invalides changent de catégorie en raison de la dégradation de leur état de santé. En revanche, à partir de l'âge légal, le nombre d'invalides de catégorie 2 diminue plus rapidement que ceux de catégorie 1.

Excepté dans la fonction publique militaire de l'État, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2018 dépasse 50 ans (51,5 ans au régime général). Il est plus élevé à la MSA non-salariés (54,7 ans) et dans la fonction

publique : 55,2 ans pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, et 55,6 ans dans la fonction publique civile de l'État (FPCE). Les bénéficiaires militaires sont nettement plus jeunes que dans les autres régimes : les titulaires ont en moyenne 34,0 ans et les nouveaux bénéficiaires 29,5 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 la fonction publique militaire de l'État (16 %) et à la SSI (29 %), tandis qu'elle atteint 60 % dans la FPCE (tableau 1). Cette proportion est proche de celle observée parmi les nouveaux retraités de droit

Tableau 1 Bénéficiaires de pensions d'invalidité fin 2018

	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 DREES¹	831,2	53,0	54	832,3	24	65	2	9	<1
Régime général (CNAM)	677,1	53,1	56	678,2	24	73	2	-	<1
MSA salariés	27,7	53,6	43	27,7	26	71	2	-	<1
MSA non-salariés	11,3	55,7	36	11,3	40	58	2	-	-
SSI ²	35,1	53,7	29	35,1	58	39	3	-	-
CNIEG	2,4	51,2	56	2,4	32	65	2	<1	-
Fonction publique civile de l'État ¹	19,8	56,4	60	19,8	-	-	-	100	-
Fonction publique militaire de l'État ¹	18,4	34,0	16	18,4	-	-	-	100	-
CNRACL ¹	38,5	55,6	68	38,5	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 24 et annexe 5). 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.

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

Note > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans le tableau 1 sous : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2018.

Source > DREES, EACR 2018.

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2018

	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 DREES¹	103,8	51,5	53	103,9	31	58	<1	10	<1
Régime général (CNAM)	82,6	51,5	56	82,6	33	66	<1	-	<1
MSA salariés	2,9	51,9	44	2,9	34	65	<1	-	<1
MSA non-salariés	1,5	54,7	37	1,5	45	54	1	-	-
SSI ²	5,6	53	28	5,6	58	41	1	-	-
CNIEG	0,4	49,6	54	0,4	24	75	<1	-	-
Fonction publique civile de l'État ³	2,3	55,6	63	2,3	-	-	-	100	-
Fonction publique militaire de l'État ³	2,0	29,5	15	2,0	-	-	-	100	-
CNRACL ³	6,5	55,2	60	6,5	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 24 et annexe 5). 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.

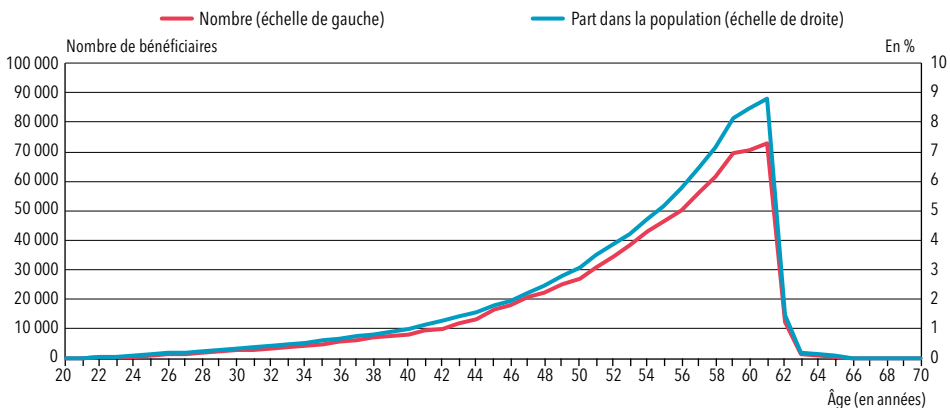
2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

Notes > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans le tableau 2 complémentaire sous : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2018.

Source > DREES, EACR 2018.

Graphique 1 Nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité de droit direct et part dans la population, par âge, en 2018



Notes > Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 24 et annexe 5). Pour calculer la part de bénéficiaires dans la population, leur nombre a été rapporté à la population française. Certains d'entre eux peuvent toutefois résider à l'étranger.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct en 2018, vivants au 31 décembre 2018.

Sources > DREES, EACR 2018, estimations de population de population de l'Insee (résultats provisoires début 2020).

direct³ au régime général et dans le régime de la FPCE (voir fiche 2). À la MSA non-salariés, 37 % des nouveaux bénéficiaires d'un droit direct de retraite sont des femmes, et elles représentent 36 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

Un montant très variable selon le degré d'invalidité

La pension d'invalidité vise à compenser la réduction ou la perte de rémunération due à l'invalidité et à indemniser en partie l'éventuel recours à une aide. En 2018, au régime général, son montant s'élève à 760 euros par mois en moyenne. Il augmente de 0,9 % en moyenne, mais en tenant compte de l'inflation, il diminue toutefois de 0,7 %. 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 (tableau 3). Pour la catégorie 1, le montant mensuel moyen s'établit à 520 euros en moyenne, contre 810 euros pour la catégorie 2 et 1 800 euros pour la catégorie 3. Les différentes modalités de calcul des pensions d'invalidité au régime général expliquent ces disparités (voir fiche 24). Dans la FPCE, le montant moyen de la pension d'invalidité s'élève à 1 230 euros.

La pension d'invalidité des femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des régimes. Le montant de la pension dépend en effet, à catégorie d'invalidité donnée, des salaires perçus auparavant. Toutefois, les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont moins marqués que pour les pensions de retraite (voir fiches 5 et 6) et sont inférieurs à 10 % à la MSA non-salariés et dans la fonction publique.

Tableau 3 Montant mensuel des pensions d'invalidité fin 2018

	Pension d'invalidité de droit direct	Ratio entre la pension des femmes et des hommes, hors pensions de réversion (en %)	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹	760	81	520	810	1 800	850
Régime général (CNAM)	760	79	520	810	1 800	-
MSA salariés	690	87	470	740	1 720	-
MSA non-salariés	360	98	280	370	1 510	-
SSI ²	740	84	570	930	1 890	-
CNIEG	1 910	90	1 130	2 250	3 550	1 250
Fonction publique civile de l'État ¹	1 230	94	-	-	-	1 230
Fonction publique militaire de l'État ¹	360	99	-	-	-	360
CNRACL ¹	880	94	-	-	-	880

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 24 et annexe 5). 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.

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

Notes > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans le tableau 3 complémentaire sous <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>. Les pensions renseignées incluent l'avantage de base et les majorations pour tierce personne versés en décembre 2018. 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 2018.

Source > DREES, EACR 2018.

3. 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.

Les pensions d'invalidité représentent 7,6 milliards d'euros en 2018

Les pensions d'invalidité versées par les caisses de retraite et la CNAM représentent 7,6 milliards d'euros fin 2018 – en équivalent annualisé⁴ – (tableau 4), dont l'essentiel concerne des pensions de droits directs. Le régime général verse 81 % de ces prestations et les régimes de la fonction publique 10 %.

Par rapport à 2017, la masse de pensions d'invalidité augmente de 2,4 %.

Par catégorie, les pensions d'invalidité versées aux assurés en catégorie 2 (invalides incapables d'exercer une activité professionnelle, mais qui n'ont pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne) représentent quasiment 70 % des droits (5,3 milliards d'euros). ■

Tableau 4 Dépenses de pension d'invalidité (montant fin 2018 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 DREES¹	1 250	5 270	330	780	7 630	10	7 630
Régime général (CNAM)	1 040	4 860	290	-	6 180	10	6 190
MSA salariés	40	180	10	-	230	ns	230
MSA non-salariés	20	30	10	-	50	ns	50
SSI ²	140	150	20	-	310	-	310
CNIEG	10	40	ns	-	50	-	50
Fonction publique civile de l'État ¹	-	-	-	290	290	-	290
Fonction publique militaire de l'État ¹	-	-	-	80	80	-	80
CNRACL ¹	-	-	-	410	410	-	410

ns : non significatif.

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 24 et annexe 5). 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.

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

Note > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans le tableau 4 complémentaire sous <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2018.

Source > DREES, EACR 2018.

Pour en savoir plus

> Les données complètes sont disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **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.

> **Gonzalez, L., Héam, J.-C., Mikou, M., Ferretti, C. et Rhomari M. (dir.)**. (2019). Fiche 12 « Le risque invalidité en France ». Dans *La protection sociale en France et en Europe en 2017, résultats des comptes de la protection sociale – édition 2019*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

> **Montaut, A.** (2017, juillet). Organismes complémentaires : les sociétés d'assurances dominent la couverture des risques sociaux, sauf en santé. DREES, *Études et Résultats*, 1016.

⁴. Ce chiffre est obtenu avec la convention DREES sur les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux ; il s'agit d'une extrapolation de la masse des droits versés en décembre 2018 tels qu'ils ont été déclarés par les régimes de retraite dans l'EACR.

the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased by 1.5 million, from 2.5 million in 1980 to 4 million in 1998 (Department of Health 1999). The number of people employed in the health service has increased by 1.2 million, from 2.2 million in 1980 to 3.4 million in 1998.

There is a growing emphasis on the need to improve the efficiency of the health service, and to ensure that the health service is able to meet the needs of the population in a cost-effective manner. This has led to a number of initiatives, including the introduction of the Health Service Act 1990, the Health Service Act 1997, and the Health Service Act 1999. These initiatives have led to a number of changes in the way the health service is organised and managed, and to a number of changes in the way the health service is funded.

One of the key challenges facing the health service is the need to improve the efficiency of the health service, and to ensure that the health service is able to meet the needs of the population in a cost-effective manner. This has led to a number of initiatives, including the introduction of the Health Service Act 1990, the Health Service Act 1997, and the Health Service Act 1999. These initiatives have led to a number of changes in the way the health service is organised and managed, and to a number of changes in the way the health service is funded.

One of the key challenges facing the health service is the need to improve the efficiency of the health service, and to ensure that the health service is able to meet the needs of the population in a cost-effective manner. This has led to a number of initiatives, including the introduction of the Health Service Act 1990, the Health Service Act 1997, and the Health Service Act 1999. These initiatives have led to a number of changes in the way the health service is organised and managed, and to a number of changes in the way the health service is funded.

One of the key challenges facing the health service is the need to improve the efficiency of the health service, and to ensure that the health service is able to meet the needs of the population in a cost-effective manner. This has led to a number of initiatives, including the introduction of the Health Service Act 1990, the Health Service Act 1997, and the Health Service Act 1999. These initiatives have led to a number of changes in the way the health service is organised and managed, and to a number of changes in the way the health service is funded.

One of the key challenges facing the health service is the need to improve the efficiency of the health service, and to ensure that the health service is able to meet the needs of the population in a cost-effective manner. This has led to a number of initiatives, including the introduction of the Health Service Act 1990, the Health Service Act 1997, and the Health Service Act 1999. These initiatives have led to a number of changes in the way the health service is organised and managed, and to a number of changes in the way the health service is funded.

One of the key challenges facing the health service is the need to improve the efficiency of the health service, and to ensure that the health service is able to meet the needs of the population in a cost-effective manner. This has led to a number of initiatives, including the introduction of the Health Service Act 1990, the Health Service Act 1997, and the Health Service Act 1999. These initiatives have led to a number of changes in the way the health service is organised and managed, and to a number of changes in the way the health service is funded.

One of the key challenges facing the health service is the need to improve the efficiency of the health service, and to ensure that the health service is able to meet the needs of the population in a cost-effective manner. This has led to a number of initiatives, including the introduction of the Health Service Act 1990, the Health Service Act 1997, and the Health Service Act 1999. These initiatives have led to a number of changes in the way the health service is organised and managed, and to a number of changes in the way the health service is funded.

Les allocataires du minimum vieillesse

Plus ancien minimum social, le minimum vieillesse vise à garantir un niveau minimal de ressources aux personnes âgées disposant de faibles revenus. Sa création a été suivie, en 1957, par celle de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), versée aux personnes invalides qui n'ont pas encore atteint l'âge requis pour bénéficier du minimum vieillesse. Depuis 2007, l'ancien système d'allocations du minimum vieillesse à deux étages a été remplacé par une prestation unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Cette prestation non contributive est financée par la solidarité nationale. Elle est prise en charge par le Fonds de solidarité vieillesse et son versement est principalement assuré par les caisses de retraite.

Les conditions d'attribution du minimum vieillesse

Depuis 1956 et jusqu'à la fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages, composé d'allocations dites « de premier étage » et d'une prestation chapeau, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) [cf. encadré 1 et schéma 1]. La réforme de 2006¹ instaure une prestation unique, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), qui se substitue pour les nouveaux bénéficiaires aux anciennes prestations et permet d'atteindre le même niveau de revenu² (schémas 1 et 2). Depuis 2007, les deux systèmes coexistent : les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les détenteurs d'une des deux allocations vieillesse qui permettent d'atteindre le plafond du minimum vieillesse, c'est-à-dire l'ASV ou l'Aspa.

Fin 2018, le montant du minimum vieillesse est fixé à 9 998 euros par an pour une personne seule et à 15 523 euros pour un couple d'allocataires (soit respectivement 833 euros et 1 294 euros par mois). Un plan de revalorisation a été entrepris dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018³. Le montant maximal pour une personne seule ou pour

un allocataire en couple dont le conjoint n'est pas allocataire lui-même a été revalorisé de 30 euros mensuels au 1^{er} avril 2018, puis de 35 euros supplémentaires au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020. Cette dernière revalorisation a porté son montant à 903 euros pour une personne seule. 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 à proportion.

Le minimum vieillesse à lui seul ne dépasse pas le seuil de pauvreté⁴ en 2018. Néanmoins, pour les personnes concernées, les aides au logement peuvent, lorsqu'elles sont cumulées avec ce minimum, assurer un revenu supérieur au seuil de pauvreté. Par exemple, le revenu cumulé de l'Aspa et des allocations logements pour une personne seule représenterait environ 107 % du seuil de pauvreté au 1^{er} janvier 2019. En 2018, environ trois allocataires du minimum vieillesse sur cinq bénéficiaient d'aides au logement.

L'ASV et l'Aspa sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France. Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins, sauf en cas d'inaptitude au travail ; les personnes reconnues inaptes au travail

1. L'ordonnance n° 2004-605 du 24 juin 2004 simplifiant le minimum vieillesse est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

2. Depuis le 1^{er} avril 2010, le plafond de revenus permettant d'être éligible à l'Aspa correspond au montant maximum de cette prestation. Avant cette date, pour les personnes seules, le plafond de ressources mensuel était supérieur au montant maximum de l'Aspa (l'écart était de 15 euros par mois début 2010).

3. 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.

4. Voir tableau de l'encadré p. 44, fiche 4, in *Minima sociaux et prestations sociales - Ménages aux revenus modestes et redistribution*. Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social, 2019.

sont éligibles dès l'âge minimum légal de la retraite (62 ans à partir de la génération 1955).

La plupart des ressources de l'allocataire et de son éventuel conjoint sont prises en compte : les pensions de vieillesse et d'invalidité, les revenus professionnels, les revenus mobiliers et immobiliers. Certaines ressources sont néanmoins exclues comme les aides au logement, la prestation de compensation du handicap (PCH) 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.

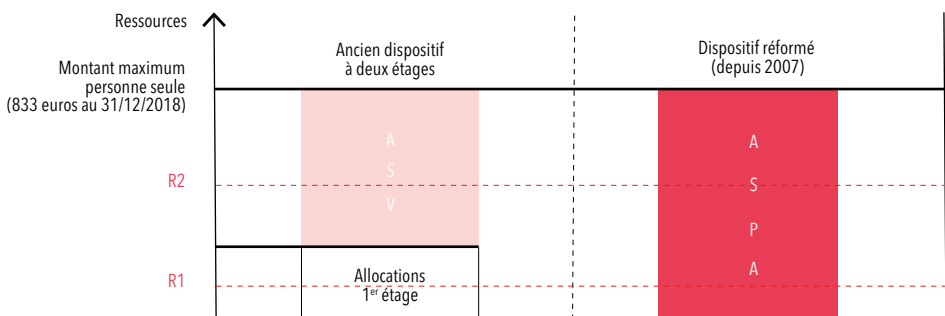
L'allocation supplémentaire d'invalidité

L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) est une prestation versée sous certaines conditions aux personnes invalides titulaires d'une pension de retraite ou d'invalidité qui n'ont pas atteint l'âge légal pour bénéficier de l'Aspa.

Encadré 1 Les modalités en vigueur avant 2007

À partir de 1956 et jusqu'à la fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages. Le premier étage garantit un revenu minimum, égal au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 286 euros par mois au 31 décembre 2018. Les allocations du premier étage sont soumises à conditions de ressources et de résidence en France, à l'exception de la majoration L. 814-2, principalement versée à des allocataires non résidents. L'allocation du second étage, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) – ancien article L. 815-2 du code de la Sécurité sociale –, permet d'atteindre, uniquement pour les allocataires résidant en France, le montant du minimum vieillesse.

Schéma 1 Présentation du dispositif du minimum vieillesse avant et depuis 2007, pour une personne seule



Lecture > Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et bénéficie du minimum vieillesse avant la réforme, il continue de percevoir, en 2018, une allocation de 1^{er} étage à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), afin de porter ses revenus au plafond du minimum vieillesse (833 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.

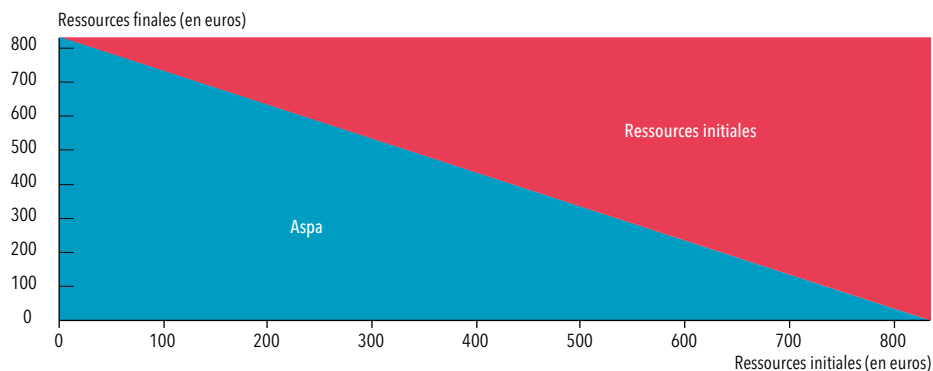
Fin 2018, le montant de l'ASI est de 409 euros mensuels pour une personne seule et de 676 euros pour un couple d'allocataires, à condition que la somme des revenus initiaux et de l'allocation ne dépasse pas un plafond maximal de ressources⁵. Au 1^{er} janvier 2019, ces montants ont été revalorisés de 0,3 %, les portant à 416 euros mensuels pour une personne seule, et 686 euros pour un couple d'allocataires⁶. En 2020, une revalorisation exceptionnelle est appliquée à l'ASI⁷, réduisant les écarts avec le minimum vieillesse. En effet, jusqu'au 1^{er} avril 2009, le montant maximum de ressources auquel pouvaient prétendre les bénéficiaires de cette allocation était le même que celui des allocations du minimum vieillesse. Depuis cette date, l'ASV et l'Aspa ont bénéficié de revalorisations exceptionnelles, alors que l'ASI était revalorisée comme les pensions de retraite. Elle ne permet donc plus d'atteindre le même niveau de ressources que le minimum vieillesse. Ainsi, fin 2018, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposaient d'un montant

maximum de 712 euros mensuels⁸, contre 833 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, avec 1 247 euros par mois contre 1 294 pour les bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa. Grâce à la revalorisation exceptionnelle au 1^{er} avril 2020, l'écart est légèrement réduit et l'ASI assure un revenu d'au moins 750 euros par mois aux allocataires seuls.

Le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité

Les allocations du minimum vieillesse et de 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. Bien que versées essentiellement par les caisses de retraite,

Schéma 2 Revenu mensuel garanti, hors intéressement, pour une personne seule, selon ses ressources, au 31 décembre 2018



Lecture > Une personne seule sans ressource initiale perçoit l'Aspa à taux plein d'un montant de 833 euros par mois. Une personne seule avec des ressources initiales perçoit une allocation égale à la différence entre le plafond des ressources (833 euros) et le montant de ses ressources initiales. Son revenu total garanti mensuel s'élève à 833 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.

5. En cas de dépassement de ce plafond, le montant de l'allocation est réduit et calculé de manière différentielle entre le plafond et les ressources initiales.

6. Revalorisation de l'Allocation supplémentaire d'invalidité et de la majoration tierce personne au 1^{er} avril 2019, circulaire n° 2019-15 de la Cnav, avril 2019.

7. Article 81 de la loi 2019-1446 de financement de la Sécurité sociale pour 2020 ; ce même article supprime également le recouvrement sur succession de l'ASI.

8. Montant total maximum perçu par un bénéficiaire de l'ASI qui comprend l'ASI et d'éventuels autres revenus comme la pension d'invalidité.

les allocations du minimum vieillesse sont totalement financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et l'ASI par le Fonds spécial d'invalidité (FSI). Lors du décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'Aspa sont récupérables sur sa succession, sur le montant de celle-ci (actif net successoral) excédant 39 000 euros. Au régime général, cela représente près de 75 millions d'euros récupérés en 2018⁹.

Fin 2018, en raison des règles d'attribution de la prestation¹⁰, le minimum vieillesse est versé par la CNAVTS à la majorité des allocataires de l'ASV et de l'Aspa (environ 80 %). La MSA non-salariés le verse à 3,5 % des allocataires et les autres caisses de retraite à 5 % d'assurés (tableau 1 et encadré 2). Enfin, 12 % des allocataires d'une ASV ou d'une Aspa relèvent du Saspa, car ils ne perçoivent aucune pension de retraite par ailleurs. ■

Tableau 1 Les allocations du minimum vieillesse et l'ASI fin 2018, selon le régime de versement

	Toutes les allocations dites de premier étage* permettant d'atteindre l'AVTS	Allocations permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse				Allocation supplémentaire invalidité (L. 815-24)
		ASV (ancien art L. 815-2)	Aspa (L. 815-1)	ASV et Aspa	Part des bénéficiaires ASV ou Aspa par caisse (en %)	
Régime général dont :	161 000	156 800	296 600	453 400	80	72 100
Métropole	151 700	130 300	276 500	406 800	-	71 500
Caisses des DROM ¹	9 400	26 500	20 100	46 600	-	600
Exploitants agricoles dont :	1 300	15 600	4 300	19 900	4	2 100
Métropole	700	11 700	3 100	14 900	-	-
Caisses des DROM ¹	600	3 900	1 100	5 000	-	-
Saspa	24 400	24 000	42 600	66 600	12	0
Salariés agricoles	3 900	6 800	7 000	13 800	2	4 700
SSI ²	2 400	4 600	3 900	8 400	1	2 700
Cavimac (cultes)	200	2 800	1 400	4 300	<1	<100
Professions libérales ³	2 300	<100	200	200	<0,1	<100
Régimes spéciaux	4 000	800	700	1 500	<1	500
SNCF	<100	<100	<100	100	<0,1	<100
Régime minier	3 900	200	200	300	<0,1	<100
Enim (marins)	<100	400	300	600	<0,1	<100
Ouvriers de l'État	0	<100	<100	<100	<0,1	<100
Collectivités locales	<100	<100	100	100	<0,1	500
Fonctionnaires ³	0	200	200	300	<0,1	0
Autres ³⁻⁴	<100	<100	<100	<100	<0,1	<100
Total	199 400**	211 400	356 700	568 100	100	82 200
Métropole	189 500	181 100	335 400	516 500	-	81 600
DROM	10 000	30 400	21 300	51 600	-	600
Total Champ enquête DREES⁵	197 100	211 200	356 400	567 600	-	-

* Majoration de pension (L. 814-2), allocation spéciale vieillesse (L. 814-1), allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), allocation aux vieux travailleurs non salariés (AVTNS), allocation de vieillesse agricole (exploitants agricoles AVTNS), allocation de vieillesse des professions libérales, secours viager, allocation aux mères de famille.

** dont 63 900 perçoivent aussi l'ASV.

1. Les effectifs des DROM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DROM (qu'ils résident dans les DROM ou non). Les DROM regroupent les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

2. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

3. Hors champ de l'enquête de la DREES.

4. RATP, CNIEG, Seita, CRPCEN, Opéra de Paris, CNBF, CAMR.

5. Le champ de l'enquête de la DREES concerne uniquement les allocataires des douze principaux organismes prestataires de la Métropole (onze caisses de retraite + le Saspa) et des deux caisses des DROM.

Champ > Ensemble des allocataires du minimum vieillesse et de l'ASI.

Source > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2018 ; Caisse des dépôts et consignations ; CNAMTS ; Fonds de solidarité vieillesse.

9. Source : Cnav, recueil statistique du régime général, titre VII Les fonds nationaux.

10. Lorsqu'une personne est polypensionnée et perçoit une pension de la MSA non-salariés, cette dernière est alors désignée comme caisse compétente. Si elle ne perçoit pas de pension de la MSA non-salariés et qu'elle est polypensionnée de la CNAVTS, c'est alors cette dernière qui verse l'allocation.

Encadré 2 L'enquête de la DREES sur les allocataires du minimum vieillesse

La DREES a mis en place, en collaboration avec les principaux organismes prestataires des allocations du minimum vieillesse, un dispositif statistique de suivi annuel des bénéficiaires de ces allocations : 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 Aspa (L. 815-1) depuis 2007. Les organismes participants sont la CNAVTS, la MSA (exploitants et salariés agricoles), le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) gérée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), le Saspa (CDC), la SSI (Sécurité sociale des indépendants), l'Enim (marins), la Cavimac (cultes), la CRPR SNCF, et le régime minier (CANSSM, géré par la CDC).

Ces organismes fournissent des tableaux standardisés relatifs à la situation au 31 décembre de chaque année sur les bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse. La DREES consolide ces données avec celles provenant du FSV. Elle produit des tableaux de synthèse décrivant la population des allocataires selon des critères démographiques (âge, sexe, état matrimonial) ou selon le montant des allocations versées, ainsi que des tableaux détaillés par caisse ou par département de résidence pour les seuls bénéficiaires de l'ASV et de l'Aspa.

Cette enquête ne prend pas en compte les allocataires relevant du service des retraites de l'État, du régime des professions libérales, de certains régimes spéciaux (CNIEG, Banque de France, RATP, Opéra de Paris, CNBF), qui sont très peu nombreux. Depuis 2009, les allocataires relevant des caisses des départements et régions d'outre-mer (régime général et exploitants agricoles) ont pu être intégrés à l'enquête. L'enquête couvre ainsi 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa pour la France entière au 31 décembre 2018.

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L. (dir).** (2019). 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 31 « L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) » et fiche 33 « Les allocations du minimum vieillesse ». *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution*. Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

Fin 2018, 568 100 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), soit 3,2 % de plus qu'en 2017. Cette augmentation, la première depuis dix ans, s'explique par la revalorisation exceptionnelle du minimum vieillesse d'avril 2018, qui a augmenté le nombre de personnes éligibles. Compte tenu de l'inflation, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse augmente de 1 % en 2018. Les dépenses liées au dispositif ont légèrement progressé.

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente pour la première fois depuis 2009

Fin 2018, 568 100 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa¹). Elles sont plus nombreuses qu'en 2017 (+ 3,2 %). Depuis une dizaine d'années, ce chiffre baissait légèrement, après avoir fortement diminué entre la fin des années 1960 et le début des années 2000 en raison de l'augmentation des pensions (*graphique 1*).

Deux facteurs peuvent expliquer la moindre baisse constatée depuis dix ans. Tout d'abord, les premières générations du baby-boom, plus nombreuses, ont atteint 60 ans à partir de 2006 (et 65 ans à partir de 2011). En outre, entre 2008 et 2012, les revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse ont augmenté les effectifs de personnes éligibles.

La hausse observée en 2018 s'explique, quant à elle, en grande partie par la première des trois revalorisations du minimum vieillesse, en avril 2018 (*graphique 2*), qui a augmenté le nombre de personnes éligibles. À cela s'ajoute un effet lié à la montée en charge de la réforme des retraites de 2010, qui prévoit un relèvement progressif de l'âge minimum légal de départ à la retraite : depuis fin 2017, une génération complète peut de nouveau prétendre au minimum vieillesse chaque année au titre de l'incapacité au travail. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, si leur taux d'incapacité est supérieur à 80 %, les bénéficiaires de l'allocation adulte

handicapé (AAH) n'ont plus l'obligation de demander l'Aspa pour conserver leur allocation au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite. Cette mesure contribue, pour sa part, à une diminution du nombre d'allocataires de l'Aspa.

C'est au régime des indépendants (SSI) et au régime général que le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse est en plus forte hausse (respectivement 5,7 % et 4,6 %). Il augmente également à la MSA salariés (+1,2 %). Pour les autres régimes, la baisse des effectifs de bénéficiaires se poursuit (*tableau 1*).

Parmi les personnes de 65 ans ou plus résidant en France, 3,9 % sont titulaires d'une allocation du minimum vieillesse (*tableau 1* de la fiche 28).

Davantage d'allocations supplémentaires d'invalidité

Fin 2018, 82 200 personnes bénéficient avant l'âge minimum légal de départ à la retraite de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), soit 0,7 % de plus qu'en 2017. Du début des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980, leur effectif avait doublé (de 70 000 à près de 140 000), avant de diminuer de 1985 à 2000. Après une légère hausse entre 2001 et 2005, le nombre d'allocataires a baissé entre 2005 et 2015 (-31 %). Depuis 2011, cependant, cette tendance a ralenti et s'est même inversée depuis 2016 en raison notamment de l'augmentation progressive de l'âge minimum légal de départ à la retraite.

1. En tenant compte en outre des éventuels conjoints de ces allocataires, environ 650 000 personnes bénéficieraient du minimum vieillesse (voir fiche 28).

Légère hausse du pouvoir d'achat des bénéficiaires du minimum vieillesse

Le minimum vieillesse a bénéficié d'une revalorisation exceptionnelle de 3,7 % au 1^{er} avril 2018, en application de la loi de financement de la Sécurité sociale. Son montant est porté, à cette date, à 833 euros mensuels pour les personnes seules, au lieu de 803 euros en 2017. Pour les couples, il s'établit à 1 294 euros mensuels au lieu de 1 247 euros en 2017, soit de l'ordre de 83 % du seuil de pauvreté² pour ces configurations familiales.

Grâce à la revalorisation de 2018, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a progressé de 1 % entre 2017 et 2018, car la prestation a augmenté de 2,9 % en moyenne annuelle, tandis que l'inflation s'est établie à 1,9 % (graphique 2). Depuis 1990, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a peu augmenté pour les couples (0,2 % en moyenne annuelle). C'était aussi le cas pour les personnes seules jusqu'en 2007, avant

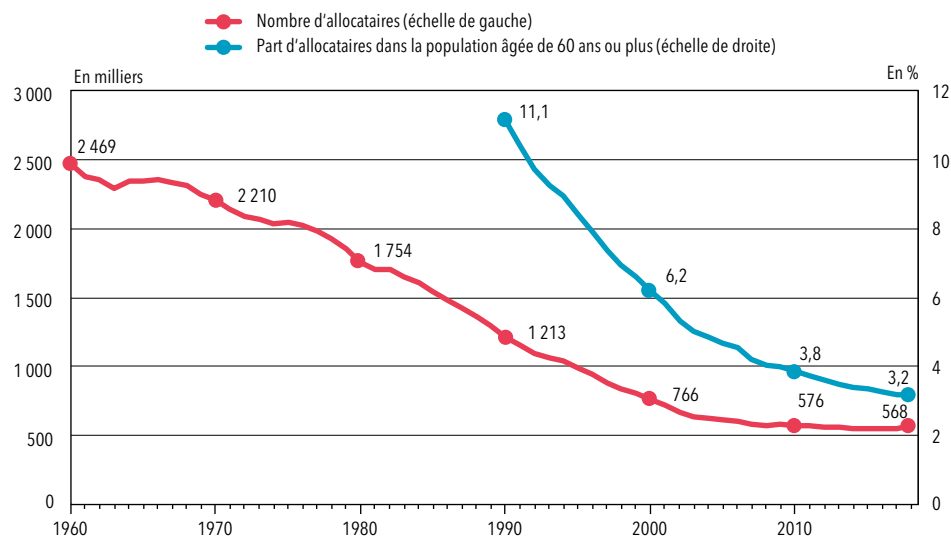
les revalorisations exceptionnelles des années 2008 à 2012. Entre 2008 et 2018, il a progressé annuellement de 1,5 % en moyenne pour les personnes seules, alors qu'il est resté stable pour les couples.

Hausse des dépenses liées au dispositif

Les dépenses d'ASV et d'Aspa s'élèvent à 2,7 milliards d'euros en 2018. En incluant les allocations de premier étage (encadré 1), les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 3,3 milliards d'euros³, en hausse de 4,9 % en euros courants et de 2,9 % en euros constants par rapport à 2017. La stabilité des dépenses est due à la revalorisation du minimum vieillesse. Fin 2018, les allocataires reçoivent en moyenne 367 euros mensuels pour l'ASV et 437 euros pour l'Aspa, des montants en hausse par rapport à fin 2017.

Les dépenses d'ASI atteignent 232 millions d'euros, en hausse de 0,9 % par rapport à 2017. ■

Graphique 1 Évolutions 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 2018, 568 000 personnes perçoivent l'ASV ou l'Aspa.

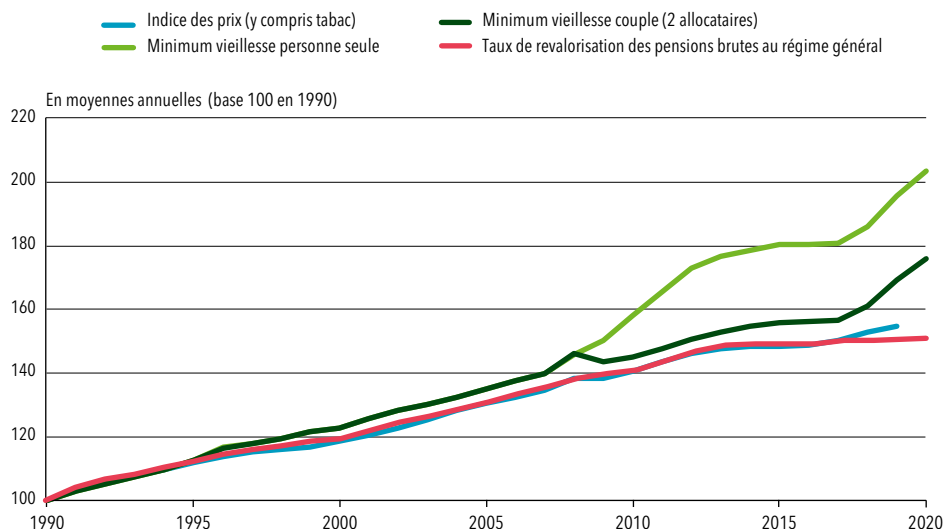
Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.

Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2018 ; Fonds de solidarité vieillesse ; Insee, estimations de population.

2. Seuil à 60 % du niveau de vie national médian.

3. Il s'agit des données « flash » de l'exercice 2018 semi-définitif des Comptes de la protection sociale (voir fiche 10).

Graphique 2 Évolutions du minimum vieillesse (personne seule et couple), des pensions de retraite au régime général et de l'indice des prix, depuis 1990



Notes > Le pic observé en 2008 (qui précède une légère baisse) du niveau du minimum vieillesse pour un couple s'explique par le versement d'une prime exceptionnelle, cette année-là, de 200 euros pour une personne seule et 400 euros pour un couple d'allocataires. Pour l'année 2020, les valeurs sont au 1^{er} janvier 2020. La série longue depuis 1970 est disponible sous <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>.

Lecture > En 2018, le niveau du minimum vieillesse pour un couple est 1,6 fois (indice 160) plus élevé qu'il ne l'était en 1990, tandis que le niveau pour une personne seule est 1,9 fois plus élevé (indice 190) qu'il ne l'était lui-même en 1990.

Sources > CNAV ; Insee ; calculs DREES.

Tableau 1 Évolution des effectifs d'allocataires de l'ASV et de l'Aspa par régime, depuis 2008

Régime	2018		Évolution annuelle moyenne (en %)		
	Effectifs au 31/12	Répartition (en %)	depuis 2017	depuis 2013	depuis 2008
Régime général	453 400	80	4,6	1,6	2,2
Service de l'Aspa (Saspa)	66 600	12	-1,3	-0,8	-0,7
MSA non-salariés	19 900	4	-6,7	-10,5	-16,8
MSA salariés agricoles	13 800	2	1,2	-3,7	-9,0
SSI ¹	8 400	1	5,7	-3,9	-11,2
Cavimac (cultes)	4 300	<1	-7,0	-7,5	-12,5
Régimes spéciaux	1 500	<1	-6,2	-5,4	-14,2
Professions libérales	200	ns	ns	ns	ns
Ensemble	568 100	100	3,2	0,4	-0,2

ns : non significatif, en raison de la faiblesse des effectifs ou de la révision des séries.

1. Voir annexe 5, note sur la fusion de la SSI.

Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.

Source > DREES, enquêtes sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2018 ; Fonds de solidarité vieillesse.

Encadré 1 Un déclin de l'ancien dispositif d'allocations de premier étage

Depuis 2007, les allocations dites de premier étage ne sont plus attribuées aux nouveaux allocataires (voir fiche 26) en raison de la réforme du minimum vieillesse intégrant désormais ces allocations dans l'Aspa. Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2018, 199 400 personnes ont ainsi perçu une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 286 euros par mois, cumulée, pour 63 900 d'entre elles, avec l'ASV¹. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de 4 % en 2018.

En 2018, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à 470 millions d'euros, contre 515 millions en 2017 (-8,7 %).

1. L'attribution de l'ASV est soumise à condition de résidence en France et ne concerne donc pas les retraités non résidents.

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L.** (dir). (2019). Fiche 8 « Les montants des minima sociaux », fiche 9 « L'assiette des ressources et la période de référence des prestations », fiche 10 « Le niveau de vie et le revenu arbitrable des bénéficiaires de revenus minima garantis », fiche 11 « Les conditions de vie des bénéficiaires de revenus minima garantis », fiche 12 « Les conditions de logement des bénéficiaires de revenus minima garantis ». *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution*. Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

> **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.

> **Isel, A.** (2014, février). Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux en 2012 : privations et difficultés financières. DREES, *Études et Résultats*, 871.

Plus d'un titulaire d'une allocation du minimum vieillesse sur deux est une femme seule. De manière générale, les personnes seules et les personnes âgées de 90 ans ou plus sont surreprésentées parmi les allocataires, la part des femmes augmentant avec l'âge. Les 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 les départements d'outre-mer.

Des allocataires en moyenne plus âgés que la population des 62 ans ou plus

Fin 2018, les titulaires des allocations permettant d'atteindre le minimum vieillesse sont plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population française âgée d'au moins 62 ans (74,5 ans contre 73,5 ans)¹. En se limitant aux personnes âgées de 65 ans ou plus, l'âge moyen des allocataires se rapproche toutefois de celui de la population totale (75,6 ans contre 75,4 ans). 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, auquel cas ce seuil est abaissé à l'âge minimum légal de départ à la retraite, soit 62 ans.

Pour les personnes de 65 à 89 ans, la part des allocataires parmi la population totale du même âge est stable d'une classe d'âge à l'autre : près de 4 % (tableau 1). Cette part est moindre pour les allocataires de moins de 65 ans (2 %), puisque seule une partie de cette population est éligible au minimum vieillesse. C'est au-delà de 90 ans que la part d'allocataires parmi la population est la plus élevée (5 %). Ce constat est très marquant parmi les femmes. 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 elles se caractérisent notamment par une surreprésentation de femmes seules et ayant peu ou pas travaillé. Cependant, pour les hommes, la part d'allocataires

est plus élevée parmi les 65-69 ans que parmi les 90 ans ou plus.

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Parmi les allocataires du minimum vieillesse, 50 % sont des femmes seules (célibataires, veuves ou divorcées). Les personnes isolées représentent 74 % des allocataires, contre 43 % pour l'ensemble des 62 ans ou plus² (tableau 2). Toutefois, cet écart se réduit avec l'âge, car la part des personnes isolées dans l'ensemble de la population augmente fortement avec celui-ci.

Les femmes représentent 68 % des allocataires isolés et leur part progresse de façon continue avec l'âge, de 56 % pour les personnes de moins de 65 ans à 88 % pour celles de 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes parmi les allocataires isolés les plus âgés s'explique par une plus grande longévité et par la faiblesse de droits propres en matière de retraite acquis par des générations de femmes qui ont peu ou pas participé au marché du travail. Les hommes sont, en revanche, surreprésentés parmi les allocataires en couple (80 %). L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints, si l'autre n'est pas éligible au dispositif (non-résident en France ou âgé de moins de 65 ans) ou s'il n'en fait pas la demande (encadré 1). Dans la pratique, elle est plus souvent demandée par les hommes et se trouve donc majoritairement versée à ces derniers au sein du couple.

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 2018 avaient au moins 62 ans à la fin de l'année (voir fiche 26).

2. Pour les personnes en couple, l'allocation est versée, dans certains cas, à un seul des conjoints. Cela fragilise alors la comparaison avec la population des 62 ans ou plus (encadré 1).

Tableau 1 Part des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa dans la population totale des 62 ans ou plus, par âge

	Part dans la population (en %)			Effectifs d'allocataires
	Femmes	Hommes	Ensemble	
62 à 64 ans ¹	1,9	2,1	2,0	48 800
65 à 69 ans	3,8	4,1	3,9	154 900
70 à 74 ans	3,7	4,0	3,8	125 400
75 à 79 ans	3,6	4,0	3,8	83 400
80 à 84 ans	3,6	3,6	3,6	67 000
85 à 89 ans	3,7	3,3	3,6	47 700
90 ans ou plus	5,1	3,9	4,8	40 300
Ensemble (62 ans ou plus)	3,5	3,6	3,6	567 600
dont 65 ans ou plus	3,8	3,9	3,9	518 800

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. En 2018, les allocataires sont au moins âgés de 62 ans à la fin de l'année.

Lecture > En 2018, 154 900 allocataires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 3,9 % 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 26).

Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse ; Insee, estimation de la population (France entière) au 1^{er} janvier 2019.

Tableau 2 Répartition par sexe et situation conjugale des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa, selon l'âge

	Isolés			En couple ¹			Ensemble			En %
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
62 à 64 ans	45,4	35,9	81,3	4,7	14,0	18,7	50,1	49,9	100,0	
65 à 69 ans	45,6	30,9	76,4	5,4	18,2	23,6	51,0	49,0	100,0	
70 à 74 ans	45,9	25,7	71,6	5,3	23,0	28,4	51,2	48,8	100,0	
75 à 79 ans	47,3	19,7	67,0	5,6	27,4	33,0	52,9	47,1	100,0	
80 à 84 ans	53,9	16,1	69,9	5,7	24,4	30,1	59,5	40,5	100,0	
85 à 89 ans	62,6	13,5	76,2	4,8	19,1	23,8	67,4	32,6	100,0	
90 ans ou plus	74,9	9,9	84,8	3,1	12,1	15,2	78,0	22,0	100,0	
Ensemble	50,4	23,8	74,2	5,2	20,6	25,8	55,5	44,5	100,0	
(Effectifs)	285 900	135 300	421 200	29 300	117 100	146 400	315 200	252 300	567 600	
dont 65 ans ou plus	50,8	22,7	73,5	5,2	21,3	26,5	56,0	44,0	100,0	

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. Pour les allocataires de l'ASV, le couple est défini au regard du statut matrimonial légal exclusivement. Il caractérise uniquement les personnes mariées. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple est élargie aux couples pacsés ou vivant en concubinage.

Lecture > 74,2 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées) tandis que 25,8 % vivent en couple. Sur le champ des allocataires de 65 ans ou plus, 73,5 % des personnes vivent seules et 26,5 % sont en couple.

Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 26).

Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2018.

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

Selon l'EIR 2016, 17 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ne disposent d'aucun droit propre à la retraite (tableau 3). Ce sont très majoritairement des femmes (73 %). Une partie de ces allocataires (5 %) disposent toutefois d'un droit dérivé. Parmi

les assurés qui disposent de droits (directs ou dérivés), le montant moyen de pension est de 402 euros par mois fin 2016. 11 % des allocataires ne bénéficient, en revanche, 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).

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. En effet, on compte alors bien deux titulaires distincts de l'allocation, et les caractéristiques de chacun de deux membres du couple sont bien prises en compte dans l'analyse des profils. Les ressources retenues pour l'attribution sont celles du couple, et le barème couple est appliqué pour déterminer le montant de l'allocation supplémentaire vieillesse ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Elle est versée pour moitié à chacun des allocataires.

Toutefois, il se peut aussi qu'un allocataire soit en couple avec une personne qui ne perçoit pas l'allocation, si le conjoint n'est pas éligible à l'allocation ou s'il n'en a pas fait la demande (voir fiche 26). Dans ce cas, les ressources prises en compte sont celles du couple et le barème retenu pour le calcul du montant de l'allocation est celui du couple, mais ce montant ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Lorsque les revenus du couple sont compris entre 5 524 euros et 15 523 euros par an (barème fin 2018), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 15 523 euros. Il n'est donc pas possible de distinguer parmi les allocataires en couple ne percevant qu'une allocation, ceux qui ont un conjoint non éligible de ceux qui n'ont fait qu'une demande dans le couple. Il n'est pas non plus possible de connaître, dans ces situations, les caractéristiques propres du conjoint de l'allocataire.

Il est néanmoins possible 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, à l'aide de l'enquête sur les bénéficiaires de minima sociaux de la DREES. D'après cette enquête, fin 2018, en tenant compte des conjoints non allocataires, environ 668 800 personnes sont couvertes par le minimum vieillesse.

Tableau 3 Répartition des allocataires du minimum vieillesse selon le type de pension

	En %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Allocataires sans droit propre	22	9	17
Pension de droit dérivé uniquement	9	<1	5
Relevant du Saspa	13	9	11
Allocataires ayant un droit propre	78	91	83
Pension de droit direct uniquement	57	88	70
Pension de droit direct et de droit dérivé	21	3	13
Ensemble des allocataires	100	100	100

Champ > Allocataires de l'ASV ou de l'Aspa résidant en France.

Source > DREES, EIR 2016.

Les allocataires de l'ASV ou de l'Aspa disposant d'un droit propre de retraite ont souvent des carrières plus courtes et des pensions plus faibles. En effet, ils ont validé 93 trimestres pour la retraite en moyenne, et 41 % d'entre eux ont validé moins de 80 trimestres (contre 8 % pour les retraités non allocataires) [tableau 4]. Seulement 12 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ont une carrière complète ; ils sont 68 % chez les autres retraités. Par ailleurs, 61 % ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou invalidité (contre 16 % pour les autres retraités). Leur régime principal était

moins souvent un régime de la fonction publique ou un régime spécial (2 %) que les autres retraités (20 %). À l'inverse, ils relèvent plus souvent du régime général (83 % contre 68 %). Les allocataires ayant eu une carrière complète sont 25 % à avoir eu un régime principal de non-salariés tandis que pour les non-allocataires à carrière complète cette part s'élève à 10 %. Hors minimum vieillesse, les montants des pensions de droit direct des allocataires sont trois fois moins élevés que ceux des autres retraités (444 euros par mois en moyenne, contre 1 470 euros en 2016).

Tableau 4 Carrière des retraités de droit direct allocataires ou non allocataires du minimum vieillesse

	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	63	59	61	19	12	16
ayant une pension au minimum contributif monopensionnés	82	78	80	49	26	38
ayant effectué une carrière complète ¹	10	14	12	55	84	68
ayant validé moins de 80 trimestres (20 années)	46	36	41	14	1	8
ayant validé plus de 160 trimestres (40 années)	8	9	9	49	76	61
ayant comme régime principal le régime général	84	82	83	71	62	68
ayant comme régime principal la fonction publique ou un régime spécial ²	3	1	2	19	22	20
ayant comme régime principal un régime de salariés agricoles	2	7	4	1	3	2
ayant comme régime principal un régime de non-salariés ³	10	10	10	8	12	10
Durée d'assurance moyenne tous régimes (en trimestres)	88	98	93	143	165	153
Montant brut mensuel de l'avantage principal de droit direct fin 2016 (en euros)	528	370	444	1 119	1 961	1 470
Montant brut mensuel de l'avantage principal de droit direct en EQCC⁴ fin 2016 (en euros)	692	800	742	1 238	1 895	1 513

1. Voir annexe 5, définition de la carrière complète.

2. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep, CANSSM, Cavimac.

3. Régime des agriculteurs, des professions libérales ou des artisans et commerçants.

4. EQCC : équivalent carrière complète.

Lecture > Fin 2016, 12 % des allocataires du minimum vieillesse ont effectué une carrière complète contre 68 % 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.

Une fois corrigé l'effet de la durée de carrière, les montants des pensions en équivalent carrière complète des allocataires sont deux fois moins élevés que ceux des autres retraités (742 euros par mois en moyenne, contre 1 513 euros). 80 % des allocataires ont une pension portée au minimum contributif ; ils sont moins de 40 % chez les retraités non allocataires.

Des disparités géographiques

Les allocataires sont, en proportion, plus nombreux dans le sud de la France. Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain, 3,3 % des personnes de 62 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, elles sont 8,6 % en Corse, 6,2 % dans les Bouches-du-Rhône et 6,0 % en Seine-Saint-Denis (carte 1). Dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 62 ans ou plus atteint 17,7 %.

Près des deux tiers de non-résidents parmi les allocataires du premier étage

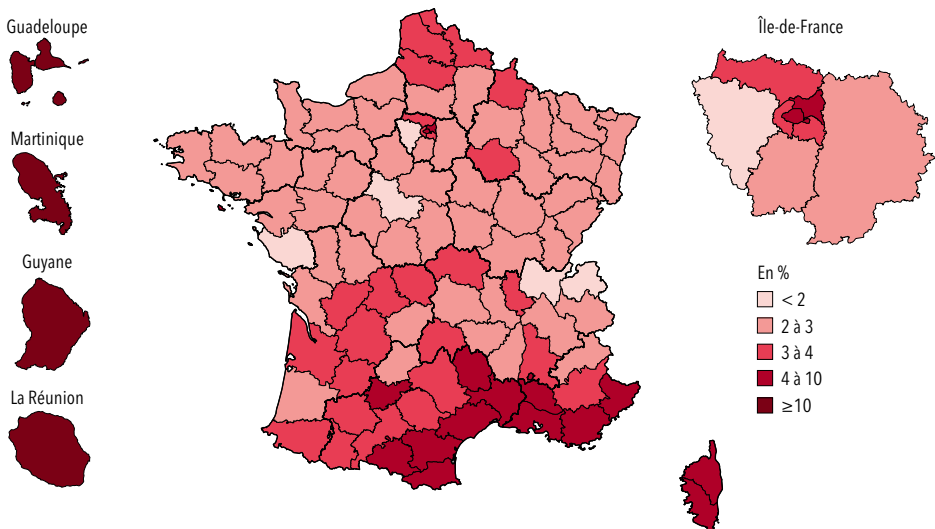
La population des allocataires du premier étage est très spécifique : 67 % d'entre eux ne résident pas

en France et ne peuvent donc bénéficier d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse (voir fiche 26). La présence de non-résidents modifie sensiblement le profil des allocataires du premier étage par rapport à celui de l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse. Ainsi, la moitié des allocataires du premier étage sont des hommes. L'absence d'entrée de nouveaux allocataires depuis la réforme du dispositif en 2007 entraîne également un accroissement de l'âge moyen, de 74,5 ans en 2007 à 82,9 ans en 2018.

32 100 nouveaux allocataires en 2018

En 2018, 32 100 nouveaux allocataires reçoivent l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) [tableau 5], soit 19 % de plus qu'en 2017. Entre 2016 et 2017, le nombre de nouveaux allocataires avait baissé de 6,4 %. Ce retournement à la hausse en 2018 est lié à la revalorisation de l'Aspa en avril 2018, augmentant le nombre de personnes éligibles à l'allocation. Parmi les nouveaux allocataires de l'Aspa, 46 % ont moins de 65 ans et sont donc dans une situation d'incapacité au travail, ex-invalidité, handicap, ancien combattant, etc. Hormis leur âge,

Carte 1 Proportion d'allocataires du minimum vieillesse par département dans la population totale des 62 ans ou plus



Champ > France entière (hors Mayotte).

Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2018 ; Insee, structure de la population en fonction du sexe et de l'âge du département au 1^{er} janvier 2019.

le profil des nouveaux allocataires est proche de celui de l'ensemble des allocataires. La plupart d'entre eux ont moins de 70 ans (85 %). Ils sont donc en moyenne beaucoup plus jeunes que l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse (66,2 ans contre 74,5 ans) et un peu plus souvent isolés (79 % contre 74 %). Les femmes sont en proportion moins nombreuses (53 %

contre 56 % pour l'ensemble des allocataires). La part des nouveaux allocataires parmi la population des 62 ans ou plus est plus élevée dans les départements d'outre-mer (4,7 %), en Corse (2,9 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (2,7 %). En moyenne, ils reçoivent 443 euros mensuels d'allocation, un montant proche de celui de l'ensemble des allocataires de l'Aspa. ■

Tableau 5 Répartition par sexe et situation conjugale des nouveaux allocataires de l'Aspa en 2018, selon l'âge

	Isolés			En couple ¹			Ensemble ²			En %
	Femmes	Hommes	Ensemble ²	Femmes	Hommes	Ensemble ²	Femmes	Hommes	Ensemble ²	
moins de 65 ans	42,6	54,6	47,4	37,1	40,1	39,3	42,0	49,7	45,6	
65 à 69 ans	37,6	37,4	37,5	49,0	44,1	45,4	38,8	39,6	39,2	
70 à 74 ans	6,7	4,3	5,8	7,9	8,4	8,3	6,8	5,7	6,3	
75 à 79 ans	3,9	1,7	3,0	3,2	3,8	3,6	3,9	2,4	3,2	
80 à 84 ans	3,6	1,0	2,6	1,6	2,4	2,2	3,4	1,5	2,5	
85 à 89 ans	3,1	0,7	2,2	1,0	0,9	0,9	2,9	0,8	1,9	
90 ans ou plus	2,4	0,3	1,6	0,2	0,4	0,3	2,2	0,3	1,3	
65 ans ou plus	57,3	45,4	52,7	62,9	60,0	60,7	58,0	50,3	54,4	
80 ans ou plus	9,1	2,0	6,4	2,8	3,7	3,4	8,5	2,6	5,7	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Effectifs	15 200	10 000	25 300	1 800	5 000	6 900	17 100	15 000	32 100	
Âge moyen (en années)	67,2	64,8	66,2	66,0	66,2	66,2	67,0	65,3	66,2	

1. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple englobe les personnes mariées mais aussi les couples pacésés ou vivant en concubinage.

2. L'ensemble n'est pas forcément égal à la somme correspondante du fait des arrondis

Champ > Nouveaux allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 26).

Lecture > En 2018, 10 000 nouveaux allocataires sont des hommes isolés. Parmi eux, 37,4 % ont entre 65 et 69 ans.

Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2018.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires et séries historiques disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Arnold C., 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 & Solidarité*, 4.

> **Isel, A.** (2014, février). Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux en 2012 : privations et difficultés financières. DREES, *Études et Résultats*, 871.

La retraite supplémentaire

La retraite supplémentaire, encore appelée retraite surcomplémentaire, désigne les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés, ainsi que les produits d'épargne retraite individuels. Ces dispositifs permettent à chacun de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires. La loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a créé les premiers dispositifs d'épargne retraite à vocation universelle. Ils sont venus compléter une pléiade de dispositifs de retraite supplémentaire individuelle déjà existants, destinés aux professions indépendantes et libérales, aux agents de la fonction publique, ainsi qu'aux anciens combattants.

Deux grandes catégories de produits

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des contrats d'investissements financiers permettant la constitution d'une épargne lors de la vie active en vue de disposer d'un complément de retraite. Leur restitution s'effectue sous différents modes : rente viagère, versement forfaitaire unique (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil ou sortie en capital. On les distingue en deux catégories, en fonction du mode de calcul des droits (*tableau 1 et encadré 1*) : les contrats à cotisations définies et ceux à prestations définies.

La loi Pacte¹ a introduit un socle juridique harmonisé pour les plans d'épargne retraite (PER) avec la création de trois produits à destination des particuliers (PER individuel) et des entreprises (PER collectif facultatif et PER obligatoire²). Entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2019, la loi Pacte ne concerne pas les résultats statistiques relatifs à 2018 – année de référence pour les résultats de cet ouvrage. Ses spécificités ne sont donc pas détaillées dans cette fiche.

Les contrats à cotisations définies

Le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées

(augmentées des revenus de leur placement), et des tables de mortalité (utilisées pour la conversion lorsque le capital constitué par l'épargnant est transformé en rente viagère). 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.

Les contrats à prestations définies (contrats de type « article 39 » du CGI)

L'entreprise (ou la branche professionnelle, le groupe, 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.

Les cotisations de l'entreprise sont versées sur un fonds collectif de réserve à partir duquel le gestionnaire prélève les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité. Le montant de cette rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- les régimes différentiels pour lesquels l'employeur s'engage à verser la différence entre le niveau de

1. Loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE. L'article 71 prévoit les Plans d'Épargne Retraite (PER).

2. Le caractère obligatoire de ce plan tient au fait que lorsqu'un salarié appartient à une catégorie couverte par le PER (préalablement définie par l'employeur) sa propre adhésion est impérative.

retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes (de base, complémentaire et, éventuellement, autre régime supplémentaire à cotisations définies). Ces régimes sont, en général, réservés aux cadres supérieurs ;

- les régimes additifs pour lesquels le montant de la rente est indépendant des autres pensions servies au retraité par les régimes obligatoires.

Les régimes à prestations définies sont dits « à droits aléatoires » si le versement de la pension de retraite est conditionné par la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Sinon, le régime est dit « à droits certains », comme c'est le cas pour les régimes à cotisations définies.

La gestion financière des contrats à cotisations définies doit être externalisée auprès d'un organisme assureur. Pour les contrats à prestations définies à droits aléatoires, la gestion est, elle aussi, externalisée pour les contrats créés à compter du 1^{er} janvier 2010. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne par l'entreprise ou externalisés.

Les organismes gestionnaires de contrats de retraite supplémentaire sont soit des sociétés d'assurances, soit des mutuelles, soit des institutions de prévoyance. En outre, depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats de retraite supplémentaire professionnelle peuvent être gérés par un nouveau type d'organisme : les fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS³). Enfin, les plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) sont gérés par des sociétés de gestion en épargne salariale.

Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre privé

Dans un cadre personnel ou assimilé

- Contrats à cotisations définies

Plan d'épargne retraite populaire (PERP) : créé par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, le PERP est un contrat d'assurance accessible à tous, souscrit de façon individuelle et facultative. Les cotisations sont déductibles du revenu déclaré, dans la limite d'un plafond. L'épargne est reversée

sous forme de rente viagère mais une sortie en capital est aussi possible depuis 2006 pour l'acquisition, en primo-accession, d'une résidence principale. De plus, la loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit, à partir du 1^{er} janvier 2011, la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat.

Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, le régime Préfon-retraite est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP. La loi de 2010 portant réforme des retraites introduit au 1^{er} janvier 2011, sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits.

Fonds de pension des élus locaux (Fonpel) : créé en 1993, le fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite facultatif par rente.

Caisse autonome de retraite des élus locaux-mutuelle des élus locaux (Carel-Mudel) : créée en 1993, la Caisse autonome de retraite des élus locaux est, avec le Fonpel, l'un des deux régimes d'épargne retraite facultatifs des élus locaux. Destiné à disparaître, il est progressivement remplacé par celui de la Mudel.

Complément de retraite mutualiste (Corem) : créé en 1949, le Corem permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous les particuliers depuis le 1^{er} janvier 2005.

Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH) : créée en 1963, la CRH est un dispositif de retraite supplémentaire qui s'adresse exclusivement aux personnels hospitaliers.

Retraite mutualiste du combattant (RMC) : la RMC est une retraite par capitalisation. Elle est souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

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 ».

Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation en

Type de produit	Versement	
Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé²		
Contrats à cotisations définies		
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 à titre professionnel²		
• dans un cadre individuel pour les non-salariés		
Contrats à cotisations définies		
Contrats « Madelin »	Obligation annuelle de cotisation. Choix d'un montant de cotisation minimale à la souscription, qui peut varier chaque année dans un rapport de 1 à 15	
Contrats « exploitants agricoles »	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale	
• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié		
Contrats à prestations définies		
Contrats de type art. 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise	
Contrats à cotisations définies		
Contrats de type art. 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire, effectué uniquement par l'entreprise	
Contrats de type art. 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et en partie par le salarié. Les versements peuvent depuis 2011 aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires	
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles	
Dispositif d'épargne salariale		
Perco	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un compte épargne temps) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 6 357,12 euros en 2018	

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 situation de fin de droits aux allocations chômage, d'invalidité, de cessation d'activité, de situation de surendettement, de décès du conjoint.

2. L'ensemble de ces produits est géré par capitalisation.

vigueur fin 2018)

Sortie en capital possible ¹	Imposition sur les cotisations	imposition sur les prestations
Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé²		
Contrats à cotisations définies		
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 déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ⁴
Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ⁴
Non	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013)	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
Non	Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ³
Produits souscrits à titre professionnel²		
• dans un cadre individuel pour les non-salariés		
Contrats à cotisations définies		
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou BNC avant impôt	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié		
Contrats à prestations définies		
Non	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
Contrats à cotisations définies		
Oui	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ . Le capital est soumis au régime fiscal des contrats d'assurance-vie
Non	Les cotisations sont déductibles du salaire brut pour le salarié, du résultat imposable pour l'entreprise. Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
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	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³
Dispositif d'épargne salariale		
Oui	Les sommes versées par les salariés sont imposables sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ . La sortie en capital est totalement exonérée d'impôt sur le revenu

3. Régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit.

4. Régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux.

Source > Législation.

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire

L'article 114 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La DREES est chargée de sa mise en place et de son suivi. Dans ce cadre, la DREES 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 moyens des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranches d'âge et de montants, etc. Les données sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité) et des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale). Des données générales de cadrage, fournies par les fédérations regroupant ces sociétés, sont également utilisées, notamment celles fournies par la Fédération française de l'assurance (FFA) et l'Association française de la gestion financière (AFG).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2003 (dite « loi Fillon ») : PERP, Perco, PERE, ainsi qu'à d'autres contrats d'épargne retraite antérieurs à cette loi. Les retraites mutualistes du combattant ont également été intégrées depuis 2006. La collecte d'informations exclut de son champ les contrats d'assurance-vie, souvent utilisés en vue d'une épargne pour la retraite, ainsi que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale (par exemple Capimed). Par ailleurs, certaines entreprises décident de ne pas externaliser auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) la gestion des dispositifs qu'elles ont mis en place. Les produits concernés se retrouvent ainsi exclus du champ de l'enquête.

La collecte de certaines données relatives aux contrats collectifs de type assurantiel est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif, et les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Depuis la vague 2010, dans le cadre de la remontée des états statistiques relatifs à la protection sociale complémentaire définis par le décret n° 2011-467 du 27 avril 2011, une question a été ajoutée au questionnaire afin de déterminer, pour chaque type de produit, le montant des cotisations et des prestations versées par catégorie comptable. Ce cadre juridique précise également que la collecte concerne désormais les indemnités de fin de carrière et les contrats de préretraite. La collecte n'est cependant pas exhaustive sur ces deux types de produit. À partir de la vague 2017 et en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, une autre question a été ajoutée au questionnaire pour détailler les contrats à prestations définies (montants minimaux, moyens, médians et maximaux des rentes).

Calage des données et définitions - mise à jour des séries

Certaines des données relatives à la retraite supplémentaire publiées par la DREES, notamment dans l'ouvrage, sont calées sur celles publiées par la FFA. Les données recalées comprennent les montants des masses de cotisations, de prestations et de provisions mathématiques. Ce calage concerne uniquement des données relatives aux sociétés d'assurances issues de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES. Le champ diffère sur certains aspects entre la FFA et l'enquête retraite supplémentaire de la DREES, aussi, depuis 2015, des ajustements ont été réalisés. Les séries passées ont été réropolées.

Pour les articles à prestations définies (de type « article 39 » du CGI), les données de la FFA incluent aussi les contrats de préretraite, alors qu'une distinction est faite entre ces deux types de contrats dans l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES. Les montants concernant les contrats de type « article 39 » du CGI présentés dans cet ouvrage sont ceux recalés sur la différence entre ceux de la FFA et ceux concernant les préretraites, issus de l'enquête DREES.

Pour les prestations, la FFA ne diffuse qu'un chiffre agrégé des prestations de la phase de liquidation (qui correspond à la définition du montant des prestations dans l'enquête de la DREES) et des prestations ●●●

... de la phase de constitution (qui correspond au montant des rachats dans l'enquête de la DREES) pour les contrats de type « articles 39, 82 et 83 » du CGI. Les montants relatifs au niveau des prestations des contrats de type « articles 39, 82 et 83 » du CGI présentés dans l'ouvrage sont ceux recalés sur la différence entre ceux de la FFA et ceux correspondants aux rachats, issus de l'enquête DREES.

Afin d'assurer une cohérence entre les masses financières recalées et les autres données, les nombres d'adhérents, de cotisants et de bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire sont corrigés en adéquation avec les montants globaux de cotisations et de prestations. Les montants moyens de cotisations et de prestations par individu déterminés à partir des données de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES demeurent, pour leur part, inchangés. Le nombre d'adhérents (respectivement de cotisants et de bénéficiaires) est ainsi calculé pour que ce nombre multiplié par la cotisation moyenne par adhérent (respectivement la cotisation moyenne par cotisant et la prestation moyenne par bénéficiaire) corresponde au montant global, après calage, des cotisations (respectivement des prestations).

Par ailleurs, les données de l'AFG sont utilisées pour caler les données concernant les Perco publiées par la DREES. Le nombre de cotisants, le montant des cotisations et celui des provisions mathématiques relatifs au Perco et issus de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES sont recalés sur ceux de l'AFG, quand ces derniers sont supérieurs à ceux de la DREES.

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. La gestion externalisée des contrats à cotisations définies garantit la couverture complète de ces contrats par l'enquête retraite supplémentaire. Pour les contrats à prestations définies, la gestion externalisée n'est obligatoire que pour les contrats créés à partir du 1^{er} 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 34). D'après les informations issues du module 2016, les masses de cotisations versées au titre des contrats à prestations définies gérés en interne par les entreprises représentent 21 % de l'ensemble des cotisations versées sur ce type de contrat. Cependant, la possible sous-déclaration des entreprises au module sur la retraite supplémentaire de l'enquête de la Dares compromet l'utilisation de cette proportion à des fins de calage des données de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES.

Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre professionnel

Dans un cadre individuel, pour les non-salariés

- Contrats à cotisations définies

Contrats « Madelin » : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire.

Contrats « exploitants agricoles » (parfois appelés « Madelin agricoles ») : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, 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.

Dans un cadre collectif, par l'employeur pour le salarié

- Contrats à prestations définies

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, les cotisations de ces contrats à prestations définies sont exonérées de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Pour ces derniers, les entreprises doivent 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 interne⁴) ou des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations à partir de 2013). Une contribution additionnelle de 45 % est prévue pour les rentes liquidées depuis le 1^{er} janvier 2015 dépassant huit fois le plafond de la Sécurité sociale. La loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 à mettre en place un produit d'épargne retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un Perco pour l'ensemble des salariés. Enfin, la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques plafonne les droits accumulés annuellement sur les contrats de type « retraites chapeau » à 3 % de la rémunération de référence servant au calcul de la rente.

- Contrats à cotisations définies

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative, désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Ils sont abondés exclusivement par l'employeur et permettent aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un « sursalaire ».

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion obligatoire, une fois adoptés dans l'entreprise, et désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais au forfait social, à la charge de l'employeur, à hauteur de 20 % depuis la loi de finance

rectificative de 2012. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, soumise à l'impôt sur le revenu. La loi portant réforme des retraites en 2010 introduit la possibilité pour les salariés de procéder à un versement à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires. Ils sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.

Plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) : contrat d'assurance retraite de salarié à adhésion obligatoire, une fois adopté dans l'entreprise, et sur lequel des versements facultatifs du salarié sont autorisés. Il s'agit d'une extension facultative des contrats « article 83 », créée lors de la réforme de 2003 pour permettre des versements des salariés. La modification par la loi de 2010 portant réforme des retraites concernant les contrats « article 83 » devrait rendre caduque l'utilisation de PERE. Dans la suite de l'ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 »⁵.

- Dispositif d'épargne salariale

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.

Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent : Repma, PER, régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin, L. 441, autres dispositifs à cotisations définies. Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83. Dans les résultats statistiques de cet ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 », comme le PERE. Les produits spécifiques proposés dans un cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

4. La gestion en interne des retraites chapeau n'est plus autorisée pour les régimes créés depuis le 1^{er} janvier 2010.

5. Les séries historiques séparées pour les contrats de type « article 83 » d'une part et PERE d'autre part sont disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

Encadré 2 La mise en place du prélèvement à la source en 2019 et son impact sur la retraite supplémentaire

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu au 1^{er} janvier 2019 a donné lieu à un dispositif dit de l'« année blanche » fiscale pour 2018. Un crédit d'impôt exceptionnel a en effet 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. Cela s'est traduit par une forte incitation à annuler ou reporter les cotisations sur les contrats de retraite supplémentaire.

Afin d'éviter ces comportements d'optimisation, le législateur a mis en place un plafonnement spécifique de la déductibilité des cotisations du revenu imposable en 2019 pour certains contrats d'assurance retraite¹ : le montant de cotisations déductibles en 2019 est plafonné à la moyenne des cotisations versées en 2018 et 2019 lorsque les versements de 2018 sont à la fois inférieurs à ceux de 2017 et 2019. L'incitation à réduire, annuler ou reporter les versements sur les contrats de retraite supplémentaire en 2018 s'en trouve ainsi largement limitée. En effet, un assuré ayant annulé ses versements en 2018 ne peut 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 (« Madelin » et « 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.

Pour en savoir plus

- > Séries disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

En 2018, 13 milliards d'euros de cotisations ont été collectés dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire, ce qui représente une forte baisse par rapport à 2017 (-8,2 % en euros constants). Elle s'explique vraisemblablement par l'effet « année blanche » consécutif à la mise en place du prélèvement à la source en 2019. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire poursuit sa forte progression, à 7,7 milliards d'euros en 2018, soit 13,9 % de plus en euros constants qu'en 2017. La place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (légalement obligatoires ou non) demeure toutefois marginale. La part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées est de 4,5 % en 2018, et les prestations servies ne représentent que 2,4 % de l'ensemble des prestations de retraite versées.

Les cotisations versées sur les produits souscrits à titre personnel diminuent nettement en 2018

En 2018, 13 milliards d'euros de cotisations ont été versés pour l'ensemble des produits de retraite supplémentaire¹ (tableau 1). Avec 10,8 milliards d'euros, les contrats souscrits dans un cadre professionnel constituent la plus grande partie de ces versements. Les contrats à destination des salariés sont majoritaires (59 % du montant total des cotisations). Les montants versés par les non-salariés (indépendants et professions libérales) sont également élevés : ils représentent 24 % de l'ensemble des versements, alors que les non-salariés ne représentent que 12 % de la population en emploi² en 2018.

Après l'entrée en vigueur de l'imposition des revenus à la source (voir encadré 2 fiche 29), les montants versés sur les produits de retraite supplémentaire pour les salariés, à l'exception des Perco, ont diminué de 4,9 % en euros constants par rapport à 2017, alors qu'ils progressaient en moyenne de 3,1 %

par an entre 2013 et 2017 (tableau 2). Les cotisations versées sur les Perco augmentent en 2018 (+5,8 % en euros constants) à un rythme légèrement plus faible que celui observé entre 2013 et 2017³.

Après une progression régulière au cours des dernières années, 2018 est marquée par une très forte baisse (-31,1 % en euros constants par rapport à l'année précédente) des versements sur les dispositifs de retraite souscrits dans un cadre personnel (PERP et assimilés). Les versements sur les PERP ont particulièrement chuté, passant de 2,4 milliards en 2017 à 1,6 milliard en 2018, alors qu'ils augmentaient en moyenne de 6,4 % par an entre 2013 et 2017. Cette baisse importante, conséquence de l'année blanche, devrait toutefois rester transitoire.

L'année 2018 est marquée, par ailleurs, par l'apparition de nouveaux acteurs, les fonds de retraite professionnelle supplémentaire⁴ (FRPS) dont la place est néanmoins très marginale pour le moment par rapport aux gestionnaires historiques.

1. Dans cette fiche, le champ de la retraite supplémentaire inclut le Perco.

2. Source : Insee, enquête Emploi.

3. Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

4. Les fonds de retraite professionnelle supplémentaire, instaurés par la loi dite Sapin 2, 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 II ».

Une augmentation des prestations servies pour la plupart des dispositifs de retraite supplémentaire

En 2018, le montant des prestations servies au titre des contrats de retraite supplémentaire s'élève à 7,7 milliards d'euros (*tableau 1*). Les contrats à destination des salariés (en particulier de types

« article 83 » et « article 39 » du CGI) en représentent près des deux tiers.

Les prestations servies au titre des contrats de retraite supplémentaire augmentent de 13,9 % en euros constants par rapport à 2017 (*tableau 3*). Cette nette hausse concerne pratiquement tous les types de dispositifs de retraite supplémentaire.

Tableau 1 Cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire en 2018

	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 %)
PERP et assimilés (cadre personnel)	2,2	17	2,0	26	51,6	22
PERP	1,6	12	0,5	7	19,2	8
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	0,5	4	1,0	13	26,1	11
RMC (retraite mutualiste du combattant)	0,1	<0,1	0,5	7	6,1	3
Autres contrats souscrits individuellement	<0,1	<0,1	<0,1	<0,1	0,3	<0,1
Produits pour les salariés et non-salariés (cadre professionnel)	10,8	83	5,6	74	185,9	78
Produits pour les non-salariés (à titre individuel)	3,1	24	0,8	10	49,4	21
Contrats « Madelin »	2,9	22	0,6	8	42,9	18
Contrats « Exploitants agricoles »	0,2	2	0,1	2	6,5	3
Produits pour les salariés (à titre collectif, y compris Perco)	7,7	59	4,9	64	136,5	57
Perco	2,5	19	0,6	8	16,5	7
Contrats de type « art. 39 » du CGI	1,6	13	1,8	24	41,5	17
Contrats de type « art. 82 » du CGI	0,2	2	0,2	3	4,3	2
Contrats de type « art. 83 » du CGI ¹	3,4	26	2,2	29	74,2	31
Ensemble des dispositifs	13,0	100	7,7	100	237,5	100

1. Contrats de types « article 83 » du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats « article 83 » (Repma, PER, L441, etc.).

2. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco ; encours pour le Perco.

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques) et liquidation (prestations et provisions mathématiques).

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018 ; données FFA.

Dans le cadre professionnel, les prestations atteignent 5,6 milliards d'euros en 2018 (+17,8 % en euros constants par rapport à 2017). Cette augmentation concerne à la fois les dispositifs destinés aux non-salariés (+11,0 % en euros constants), les produits pour les salariés hors Perco (+19,6 % en euros constants, notamment sous l'impulsion des contrats « article 39 ») et le Perco (+11,3 % en euros constants). Pour les PERP et assimilés, le montant des prestations versées en 2018 progresse de 5,0 % en euros constants. Parmi ceux-ci, les prestations servies au titre des PERP continuent d'augmenter à un rythme

soutenu (+19,8 % en euros constants en 2018 après +35,3 % en 2017 et +26,8 % en 2016), mais ne représentent que 7 % de l'ensemble des prestations (tableau 1).

Les prestations servies prennent principalement la forme de rentes viagères (tableau 3). En 2018, 80 % du montant des prestations sont versés aux bénéficiaires selon ce type de versement, contre 10 % sous forme de capital et 10 % sous forme de versement forfaitaire unique (VFU). Pour les contrats PERP et assimilés, les VFU prédominent du fait de la jeunesse du dispositif (77 % de l'ensemble des prestations).

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 %)	
	2013	2017	2018	2013-2017	2017-2018
PERP et assimilés ¹	2,4	3,1	2,2	5,7	-31,1
dont PERP	1,8	2,4	1,6	6,4	-35,0
Produit pour les non-salariés ²	3,3	3,1	3,1	-1,9	-1,4
Produit pour les salariés ³ (hors Perco)	4,7	5,4	5,2	3,1	-4,9
Perco	1,7	2,3	2,5	7,2	5,8
Ensemble des dispositifs	12,1	13,9	13,0	3,0	-8,2

1. PERP et produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).

2. Contrats « Madelin » et « exploitants agricoles ».

3. Contrats de type « article 39 », « article 82 » et « article 83 » du CGI (PERE compris).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2013, 2017 et 2018 ; données FFA.

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 prestations versées en 2018 selon le type de versement (en %)		
	2013	2017	2018	2013-2017	2017-2018	Rentes viagères	VFU ⁴	Sorties en capital
PERP et assimilés ¹	1,6	1,9	2,0	3,9	5,0	77	20	3
Produit pour les non-salariés ²	0,4	0,7	0,8	13,6	11,0	84	16	0
Produit pour les salariés ³ (hors Perco)	3,4	3,5	4,3	0,6	19,6	92	5	3
Perco	0,3	0,5	0,6	17,2	11,3	0	0	100
Ensemble des dispositifs	5,6	6,6	7,7	3,6	13,9	80	10	10

1. PERP et produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).

2. Contrats « Madelin » et « exploitants agricoles ».

3. Contrats de type « article 39 », « article 82 » et « article 83 » du CGI (PERE compris).

4. VFU : versement forfaitaire unique.

Champ > Ensemble des contrats en cours de liquidation.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2013, 2017 et 2018 ; données FFA.

Pour les Perco, la totalité des prestations prend la forme de sorties en capital.

En 2018, les masses de prestations sont majoritairement gérées par les sociétés d'assurances (78 %), suivies des mutuelles (12 %) [graphique 1].

Les provisions mathématiques ralentissent en 2018

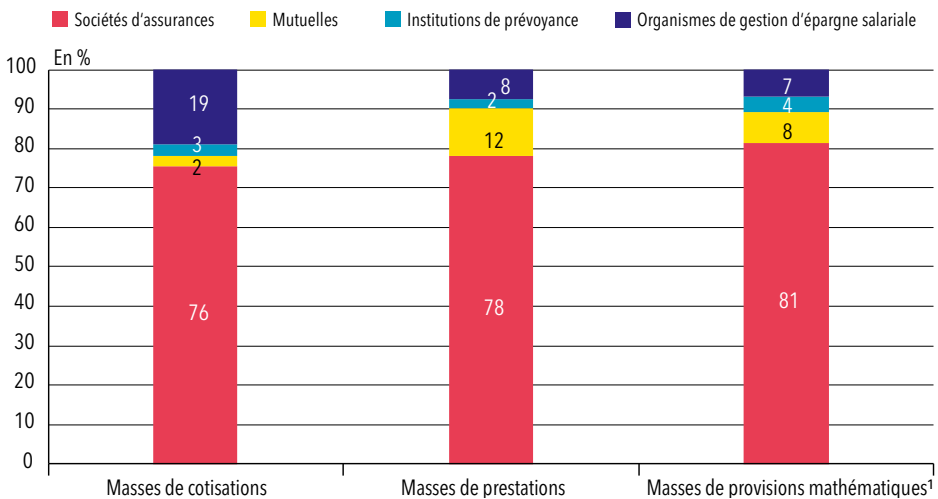
Les provisions mathématiques⁵, ou encours s'agissant du Perco, atteignent 237,5 milliards d'euros en 2018⁶ (tableau 1). Les contrats à destination des salariés (en particulier « article 39 » et « article 83 » du CGI) représentent 57 % des provisions mathématiques, contre 22 % pour les contrats souscrits dans

un cadre personnel et 21 % pour les contrats destinés aux non-salariés.

En 2018, les provisions mathématiques augmentent de 2,1 % en euros constants (tableau 4), un rythme inférieur aux années précédentes (+5,0 % en moyenne entre 2013 et 2017) dû à la baisse des cotisations. Les produits dont les provisions mathématiques ou encours progressent par rapport à 2017 en euros constants sont le Perco (+2,0 %) ainsi que les produits pour les non-salariés (+6,3 %).

En 2018, 81 % des masses de provisions mathématiques ou encours sont gérées par les sociétés d'assurances (graphique 1).

Graphique 1 Répartition des masses de 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 ne s'agit donc pas de provisions mathématiques mais d'encours.

Les fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS) sont intégrés aux sociétés d'assurances.

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

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2018 ; données FFA.

5. Il s'agit du montant des engagements des sociétés d'assurances à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Ces provisions sont calculées à l'aide de formules mathématiques qui prennent en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique.

6. À titre de comparaison, les réserves financières des régimes de retraite légalement obligatoires en répartition représentent, selon le rapport annuel du COR de juin 2019, 136,9 milliards d'euros fin 2016. Le fonds de réserve des retraites disposait, en outre, à cette date de 36,4 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 [CAVPI]) de 28,2 milliards d'euros de provisions.

La retraite supplémentaire demeure globalement marginale par rapport aux régimes publics obligatoires

En 2018, la retraite supplémentaire représente 4,5 % de l'ensemble des cotisations ou contributions acquittées au titre de la retraite (légalement obligatoire ou non). Cette part, en baisse du fait de l'année blanche, reste néanmoins proche de celle des années

précédentes (graphique 2). La part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire est de 2,4 % en 2018. Elle augmente depuis 2015, en raison de la montée en charge de la retraite supplémentaire. Comme ces produits fonctionnent en capitalisation, les masses de prestations versées augmentent progressivement, à mesure que les droits ont été accumulés. ■

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 2018 selon la phase considérée (en %)	
	2013	2017	2018	2013-2017	2017-2018	Constitution	Liquidation
PERP et assimilés ¹	41	51	52	5,4	-0,5	74	26
Produit pour les non-salariés ²	36	46	49	5,8	6,3	77	23
Produit pour les salariés ³ (hors Perco)	104	116	120	2,2	1,7	67	33
Perco	9	16	16	16,0	2,0	100	0
Ensemble des dispositifs	184	229	238	5,0	2,1	73	27

1. PERP et produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).

2. Contrats « Madelin » et « exploitants agricoles ».

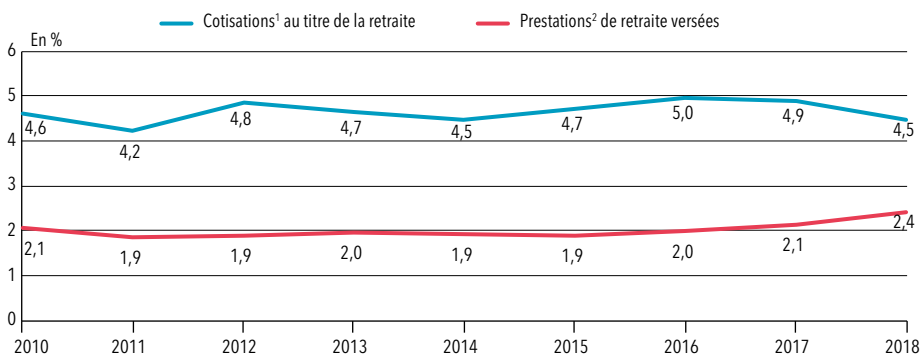
3. Contrats de type « article 39 », « article 82 » et « article 83 » du CGI (PERE compris).

4. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco ; encours pour le Perco.

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

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2013, 2017 et 2018 ; données FFA.

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 et des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le FSV (Fonds de solidarité vieillesse) rentrant dans le financement de la retraite. Données révisées en 2019.

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.

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

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2010 à 2018 ; rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale.

Pour en savoir plus

- > Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Fédération française de l'assurance (FFA).** (2018). *L'assurance retraite en 2017*.
- > **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.

Fin 2018, 13,1 millions de personnes détiennent un contrat de retraite supplémentaire en cours de constitution auprès de sociétés d'assurances, de fonds de retraite professionnelle supplémentaire, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et d'organismes de gestion de l'épargne salariale. Leur nombre est stable par rapport à 2017. Du fait de l'année blanche fiscale induite par le passage au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, le montant moyen des versements par cotisant diminue nettement pour les contrats souscrits dans un cadre individuel et, dans une moindre mesure, pour les contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise.

Un nombre d'adhérents stable par rapport à 2017

Tous produits confondus, le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire¹ atteint, comme l'année précédente, 13,1 millions fin 2018 (graphique 1).

Du fait de l'année blanche fiscale (voir fiche 29, encadré 2), le nombre d'adhérents à un contrat de retraite supplémentaire pour les particuliers (PERP et assimilés) diminue en 2018 par rapport aux années précédentes. Le nombre de contrats en cours de constitution a donc baissé par rapport à 2017 (-3,2 %). Cette baisse, qui ne devrait être que temporaire, s'observe également pour les contrats à destination des salariés (-1,9 %).

De leur côté, le Perco et les produits pour les non-salariés ont vu leurs nombres d'adhérents augmenter de respectivement 5 % et 5,2 %. Les versements sur les Perco n'étant pas déductibles de l'impôt sur le revenu, l'année blanche ne modifie pas directement les incitations à épargner sur ces produits. Pour les non-salariés, ce sont principalement les contrats « Madelin » qui progressent².

Une forte baisse de la cotisation moyenne suite à l'année blanche fiscale

Malgré la mise en place d'un mécanisme visant à éviter l'optimisation fiscale des versements

(voir fiche 29, encadré 2), l'année blanche fiscale a réduit les incitations à épargner en 2018 sur les dispositifs déductibles de l'impôt sur le revenu, comme c'est le cas de la majorité des produits de retraite supplémentaire. Ce sont d'abord les dispositifs à destination des particuliers (PERP et assimilés) qui sont les plus touchés, avec une baisse de 24 % entre 2017 et 2018 du montant moyen de cotisation pour les adhérents ayant effectué un versement en 2018³ (graphique 2). En particulier, la cotisation moyenne sur les PERP chute de 27 % en euros constants.

Pour les mêmes raisons, la cotisation moyenne sur les produits pour les salariés a également fortement baissé en 2018. Elle s'élève à 1 480 euros annuels contre 1 650 euros en 2017. Au sein de cet ensemble, c'est la cotisation moyenne des contrats de type « article 83 » qui diminue le plus, de 12,4 % en euros constants⁴.

Si le nombre de cotisants aux contrats « Madelin » a progressé, la cotisation moyenne, elle, a diminué de 5,7 % par rapport à 2017. En effet, si les adhérents à ces contrats sont tenus par l'obligation de versement annuel, l'année blanche a vraisemblablement incité certains d'entre eux à ne verser que la cotisation minimum. Tous dispositifs confondus, leurs cotisations restent néanmoins les plus élevées avec 3 440 euros annuels en moyenne. Au total, pour les

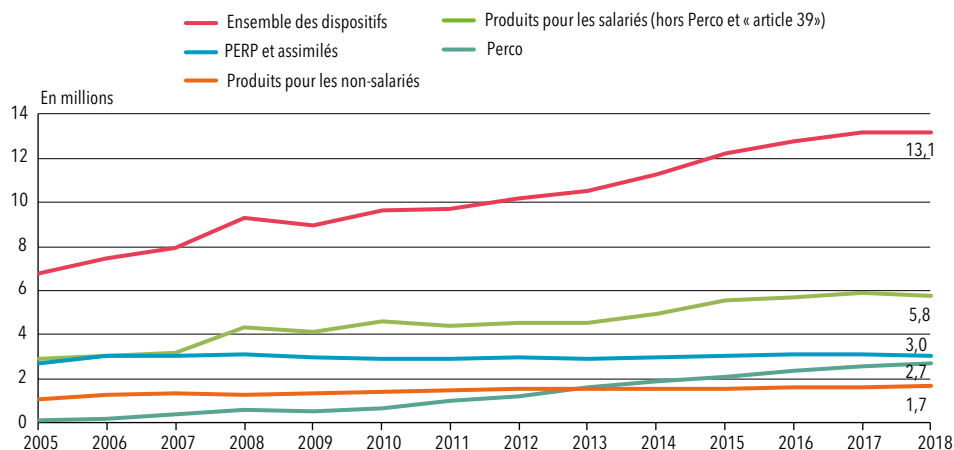
1. Données non corrigées des doubles comptes et hors contrats de type « article 39 » du CGI.

2. Voir les données complémentaires et séries longues dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

3. Les adhérents ayant effectué un versement en 2018 sont appelés cotisants dans cette fiche.

4. Des données complémentaires ventilées par produit et les évolutions détaillées en euros constants sont disponibles dans l'espace data.drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>.

Graphique 1 Nombre d'adhérents au 31 décembre, selon le dispositif de retraite supplémentaire



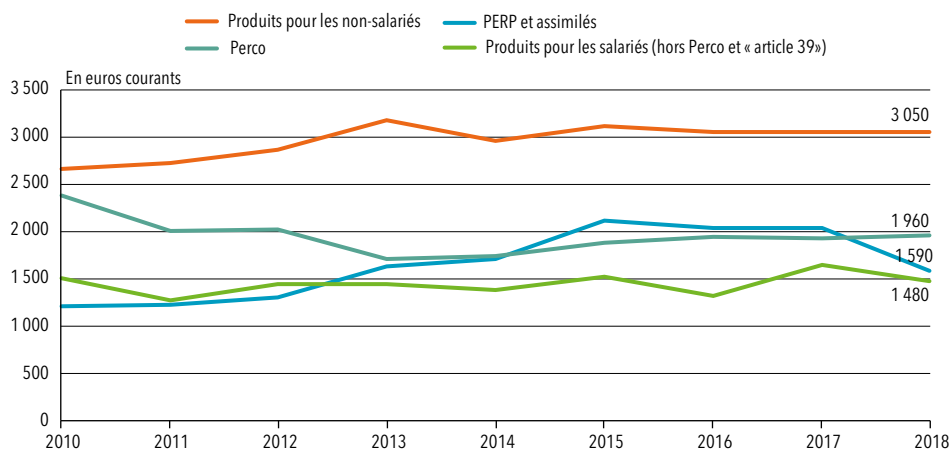
Note > Les contrats de type « article 39 » sont exclus car ils ne sont pas individualisables.

Lecture > En 2018, les PERP et assimilés totalisent 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, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2005 à 2018 ; données AFG, FFA.

Graphique 2 Cotisations annuelles moyennes selon le dispositif de retraite supplémentaire



Notes > Des données complémentaires ventilées par produits et les évolutions détaillées en euros constants sont disponibles dans l'espace data.drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx>.

Cotisations moyennes pour les adhérents pour lesquels un versement a été effectué (cotisants). Les contrats « article 39 » sont exclus car ils ne sont pas individualisables.

Champ > Contrats en cours de constitution sur lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2005 à 2018 ; données AFG, FFA.

non-salariés, la cotisation moyenne reste stable par rapport à 2017 (3 050 euros annuels contre 3 060). La baisse de la cotisation moyenne aux contrats « Madelin » est compensée par la hausse de celle aux contrats de type « agriculteurs exploitants ».

La majorité des versements annuels sont faibles

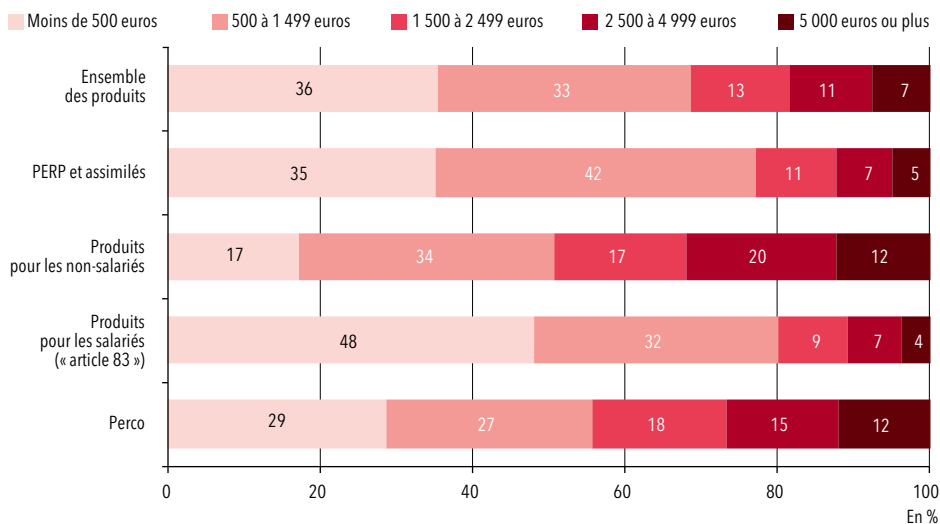
En 2018, tous produits confondus⁵, 69 % des versements annuels sont inférieurs à 1 500 euros (*graphique 3*). Cette proportion atteint 77 % pour les produits souscrits dans un cadre personnel (PERP et assimilés). La proportion de versements inférieurs à 500 euros est la plus importante pour les produits de type « article 83 », elle est moindre

pour les produits destinés aux non-salariés. 7 % des cotisants ont alimenté leur contrat par un versement annuel de 5 000 euros ou plus en 2018. Cette part est supérieure pour les non-salariés, qui sont 12 % à effectuer des versements de 5 000 euros ou plus sur les contrats de retraite supplémentaire qui leur sont spécifiquement destinés.

Une personne en emploi sur cinq cotise à un contrat de retraite supplémentaire

En 2018, environ 22 % des actifs occupés⁶ ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire, soit 6 millions de cotisants (*graphique 4*). Cette proportion augmentait jusqu'ici depuis 2010. Elle diminue en 2018 du fait de la moindre incitation à épargner

Graphique 3 Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire en 2018, selon la tranche annuelle



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de versement est connue.

Pour chacun des produits, la part des adhérents pour laquelle cette information est disponible est de 76 % pour les PERP et assimilés, 91 % pour les non-salariés, 87 % pour les « article 83 » et 100 % pour le Perco.

Champ > Contrats en cours de constitution et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018.

⁵ Il s'agit des produits pour lesquels l'information sur la répartition par tranches de versement est disponible dans l'enquête pour une proportion suffisante de répondants, à savoir le PERP, les contrats « Madelin », les contrats « exploitants agricoles », les produits destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux, le Perco et les contrats de type « article 83 ».

⁶ 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.

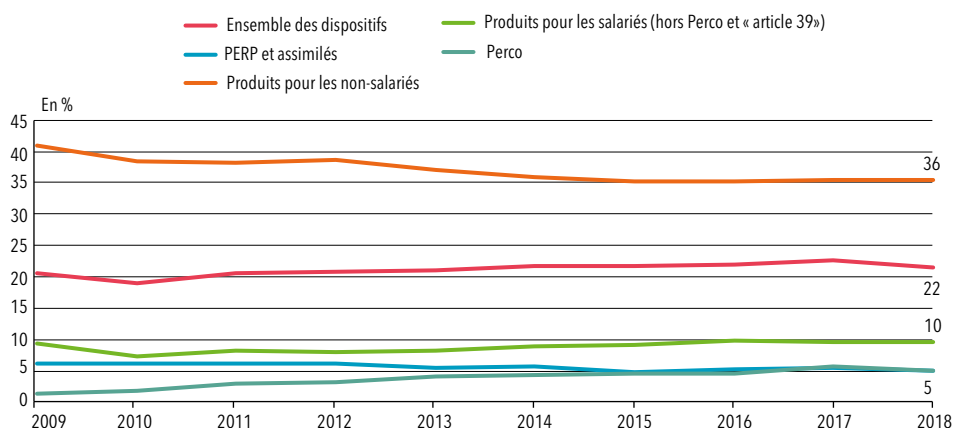
liée à l'année blanche. La part des cotisants au Perco baisse également légèrement pour la première fois depuis 2009 de 6 % à 5 % de l'emploi salarié en 2018. La part des actifs non-salariés ayant cotisé sur un contrat de retraite supplémentaire est plus élevée avec 36 % de cotisants à un contrat « Madelin » ou à un contrat « exploitants agricoles ». La part des salariés qui cotisent (ou dont l'employeur cotise) à un contrat de retraite supplémentaire hors Perco reste stable par rapport à 2017.

Des adhérents plus âgés que la population active

La population des adhérents à un produit de retraite supplémentaire est sensiblement plus âgée que celle des actifs. 71 % des adhérents à un produit de retraite

en cours de constitution ont 40 ans ou plus, et 15 % ont 60 ans ou plus, alors que ces tranches d'âge ne représentent respectivement que 57 % et 7 % des actifs (graphique 5). Les adhérents aux produits pour les non-salariés et aux produits souscrits dans un cadre personnel (PERP et assimilés) sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des souscripteurs ; la part des 40-59 ans notamment s'avère plus élevée. C'est surtout le cas pour les fonctionnaires et les non-salariés, pour lesquels elle représente plus des deux tiers des adhérents⁷. Pour les adhérents aux contrats « exploitants agricoles », cela peut s'expliquer en partie par l'âge moyen de liquidation souvent plus élevé dans ce secteur d'activité. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits dans l'entreprise sont, en proportion, plus jeunes : 12 % des adhérents à un Perco

Graphique 4 Évolution de la part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire parmi les actifs occupés par type de produit



Note > La part des non-salariés cotisant sur un contrat de retraite supplémentaire qui leur est destiné (« Madelin », contrat « exploitants agricoles ») est calculée en rapportant le nombre de ces cotisants au nombre de personnes en emploi non-salarié moyen en 2018. De même, la part des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire pour les salariés (« article 83 », « article 82 » ou PERE), d'une part, et celle des cotisants à un Perco, d'autre part, sont rapportées au total de l'emploi salarié, la part des cotisants à un PERP et assimilés (dont produits pour les fonctionnaires ou élus locaux) est rapportée au total de l'emploi en France, tout comme la part pour l'ensemble des contrats de retraite supplémentaire. Il n'est pas tenu compte, pour ces parts, du fait que certains cotisants à un contrat de retraite supplémentaire peuvent être hors emploi.

Champ > Contrats en cours de constitution et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2009 à 2018 ; Insee, comptes nationaux.

7. Les fonctionnaires et les non-salariés, eux aussi, sont en moyenne plus âgés que l'ensemble des actifs. En 2018, d'après l'enquête Emploi, 35 % des fonctionnaires ont 50 ans ou plus. Ils sont 44 % des non-salariés et 31 % seulement de l'ensemble des actifs. Voir à ce titre les séries détaillées dans l'espace data.drees.

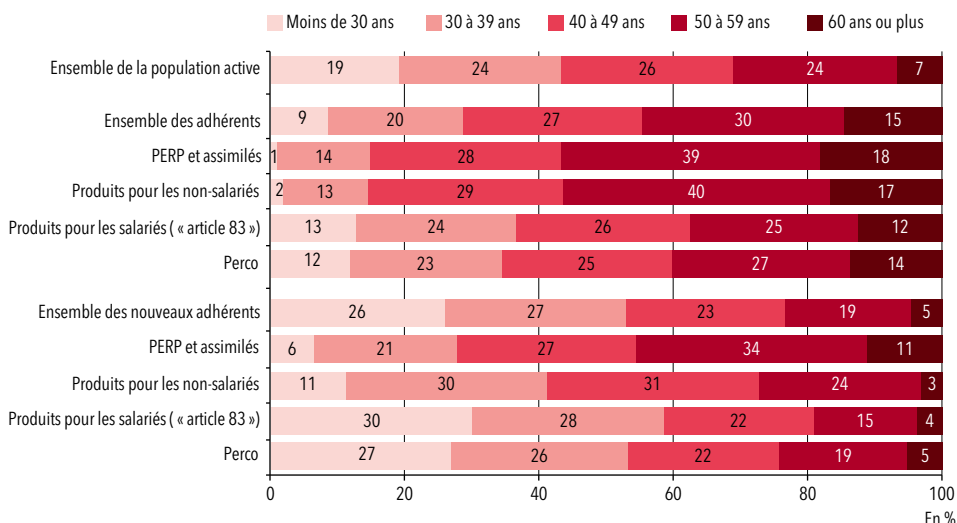
et 13 % des adhérents à un contrat pour les salariés, de type « article 83 » du CGI, ont moins de 30 ans, contre 9 % parmi l'ensemble des adhérents et 19 % parmi l'ensemble des actifs.

La part des moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents demeure stable, proche de 26 % depuis 2013, après une progression importante entre 2008 et 2011, (*graphiques 5 et 6*). Cela concerne surtout les contrats pour les salariés et les Perco, avec respectivement 30 % et 27 % des nouvelles adhésions effectuées avant 30 ans. Toutefois, une grande partie des

nouvelles adhésions s'effectue entre 30 et 49 ans. Seul le PERP fait exception, les nouveaux adhérents étant plus âgés que la moyenne.

La répartition des adhérents selon le sexe est comparable d'une année sur l'autre pour tous les produits. Les non-salariés sont en majorité des hommes ; ces derniers représentent 69 % des adhérents aux contrats « Madelin » ou « exploitants agricoles » (*graphique 7*). La répartition entre les femmes et les hommes est équilibrée pour les PERP et assimilés. Quant au Perco, 61 % de ses adhérents sont des hommes. ■

Graphique 5 Répartition par âge parmi les adhérents (nouveaux adhérents inclus) à un contrat de retraite supplémentaire (hors « articles 82 et 39 »)

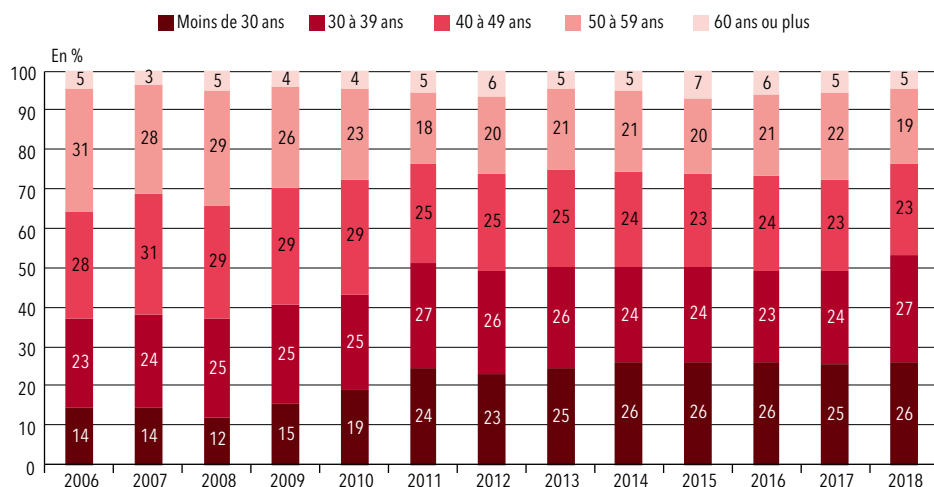


Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. Pour chacun des produits, la part des adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 89 % et 99 %. Pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 93 % et 100 %. Les nouveaux adhérents sont ceux pour lesquels un contrat est ouvert dans l'année. Toutefois, ils peuvent être titulaires d'un autre contrat de retraite supplémentaire.

Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2018 ; Insee, enquête Emploi 2018.

Graphique 6 Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire par classe d'âge

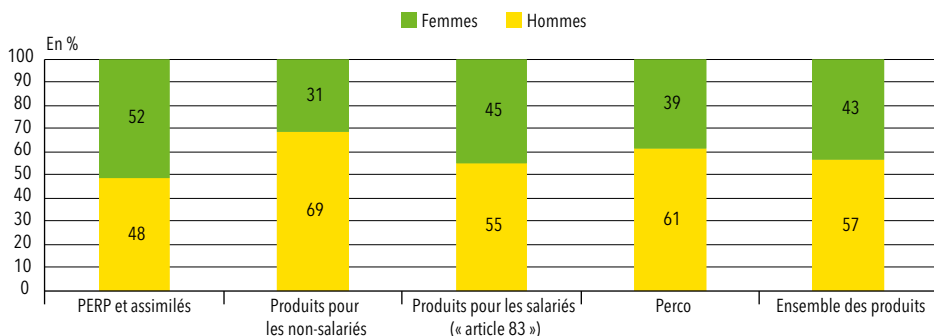


Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (voir note du graphique 3).

Champ > Contrats PERP, Perco, fonctionnaires et élus locaux, « Madelin », « exploitants agricoles » et « article 83 » en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2006 à 2018.

Graphique 7 Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2018 par sexe, selon les dispositifs



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. Pour chacun des produits, la part des adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 88 % et 100 %.

Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2018.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.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.

En 2018, 2,6 millions de personnes ont perçu des prestations issues d'un contrat de retraite supplémentaire. Ces prestations peuvent être servies sous forme de rente viagère, de versement forfaitaire unique ou de sortie en capital. Fin 2018, 2,4 millions de rentes viagères ont été versées au titre de ces contrats. Le nombre de ces rentes a nettement progressé par rapport à 2017, tout comme leur montant moyen qui s'élève à 2 490 euros annuels.

2,4 millions de bénéficiaires d'une rente viagère servie au titre d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2018, 2,6 millions de retraités bénéficient de prestations servies au titre d'un contrat de retraite supplémentaire. Le montant de ces prestations atteint 7,7 milliards d'euros (voir fiche 30). Elles peuvent être servies sous forme de rente viagère ou, lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain montant, de versement forfaitaire unique (VFU). La sortie en capital est autorisée pour certains contrats : intégralement pour le Perco, majoritairement pour les contrats de type « article 82 » et à hauteur de 20 % de la valeur de rachat pour le PERP¹ et les produits destinés aux fonctionnaires (Préfon et CRH) [voir fiche 29].

Le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère s'élève à 2,4 millions fin 2018, soit plus de 190 000 rentes supplémentaires par rapport à 2017² (graphique 1). Parmi ceux-ci, près d'un million perçoivent une rente d'un contrat souscrit dans un cadre personnel, pour un montant annuel moyen stable depuis plusieurs années de 1 600 euros (graphique 2). Les bénéficiaires d'un contrat souscrit dans un cadre professionnel sont plus nombreux (1,45 million) et disposent d'une rente plus élevée (3 080 euros par an en moyenne). Parmi eux, ce sont

les bénéficiaires de prestations issues d'un dispositif d'entreprise qui sont les plus nombreux (1,1 million contre 348 000 chez les non-salariés). Leur rente moyenne est également plus élevée (3 460 euros par an contre 1 870 euros par an pour les anciens non-salariés). Les évolutions sont contrastées selon les dispositifs ; en particulier, le nombre de bénéficiaires de contrats de type « article 83 » du CGI rebondit en 2018, tandis que ceux, toutefois nettement moins nombreux, de contrats à cotisations définies de type « article 82 » du CGI se replient sensiblement³.

S'agissant des contrats de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel, le nombre de bénéficiaires d'une rente issue d'un PERP demeure relativement faible (environ 50 000 bénéficiaires en 2018), mais poursuit sa forte progression depuis 2009 (+8 % en 2018).

Si, pour tous les types de contrat, les rentes viagères sont majoritairement attribuées à leurs souscripteurs initiaux, une partie de celles-ci sont versées à leur conjoint, après le décès, au titre de la réversion. Cette dernière situation est plus fréquente pour les contrats destinés aux non-salariés (25 % de l'ensemble des rentes) et les contrats d'entreprise (24 % pour les contrats à cotisations définies de type « article 83 » et 25 % pour les contrats à prestations définies de type « article 39 ») [graphique 3].

1. Des contrats sont parfois rachetés au cours de la phase de constitution. L'assureur, à la demande du souscripteur, et sous certaines conditions, met alors fin au contrat avant le terme prévu en remboursant une certaine somme. 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.

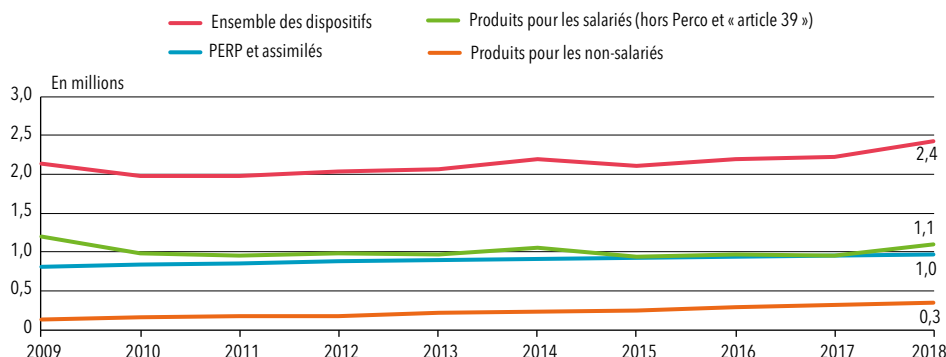
3. Voir les données complémentaires et séries longues dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

Environ 12 % des retraités sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2018, les bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire représentent un peu moins de 12 % des retraités⁴ (hors réversion)

[graphique 4]. Cette part reste stable depuis 2010. En 2018, 6 % des anciens salariés du secteur privé bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire souscrit dans un cadre professionnel. 6 % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition disposent d'une rente issue d'un contrat

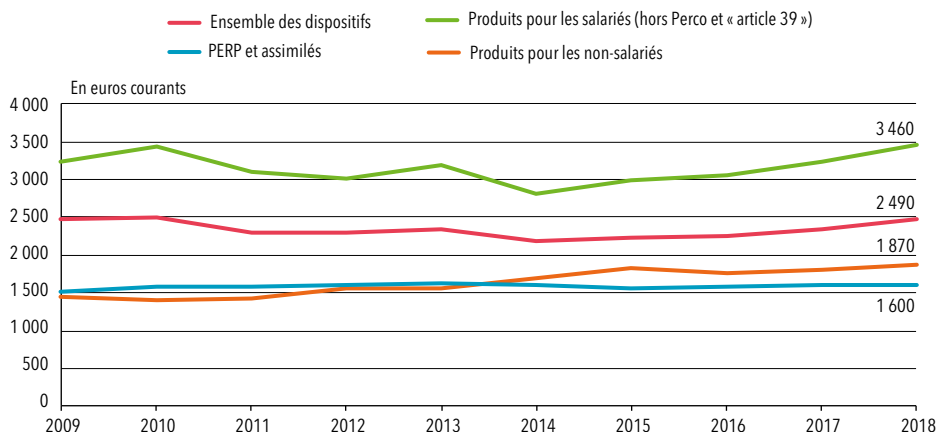
Graphique 1 Évolution du nombre de bénéficiaires d'une rente viagère entre 2009 et 2018



Champ > Contrats liquidés en rente viagère uniquement.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018.

Graphique 2 Évolution du montant moyen annuel des rentes viagères entre 2009 et 2018



Champ > Contrats liquidés en rente viagère uniquement.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018.

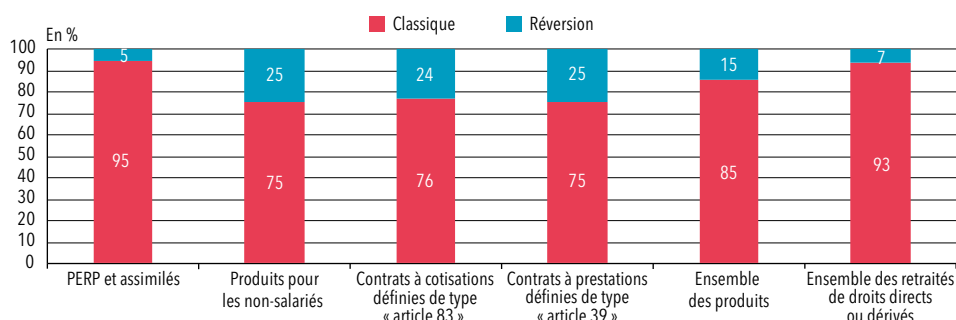
4. Cette proportion est un majorant car le nombre de bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire (au numérateur) n'est pas corrigé des doubles comptes, contrairement au nombre de retraités de droit direct (au dénominateur).

de retraite souscrit dans un cadre personnel ou assimilé. En constante augmentation depuis 2010, la proportion de bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire pour les non-salariés s'élève à 9 % en 2018.

Des rentes plus élevées pour les produits à prestations définies

Les rentes viagères de retraite supplémentaire restent en moyenne à un niveau très modeste, par rapport aux pensions de retraite versées par les

Graphique 3 Nature de la rente viagère selon le type de contrat en 2018



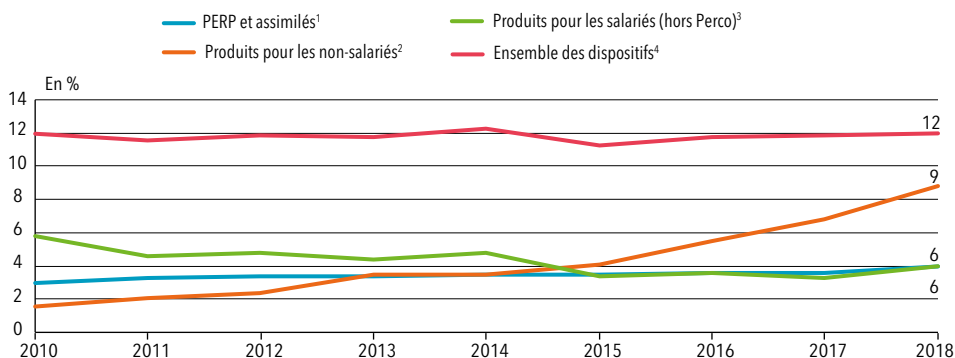
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la nature de la rente est connue. Les rentes classiques, ou de base, sont les prestations versées à la personne qui a cotisé au contrat de retraite supplémentaire. Lors de la signature du contrat, la personne qui cotise peut 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 cette information est disponible est comprise entre 77 % et 100 %, selon les produits. Pour l'ensemble des retraités de droits directs ou dérivés, la part de la réversion correspond à celle des bénéficiaires percevant des droits dérivés seuls (sans cumul avec un droit direct).

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018.

Graphique 4 Évolution de la part des bénéficiaires d'une rente viagère (hors réversion) issue d'un produit de retraite supplémentaire depuis 2010



1. En % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition.

2. En % des retraités de droit direct anciens non salariés.

3. En % des retraités de droit direct de la CNAV ou de la MSA salariés.

4. En % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition.

Les séries sont corrigées pour l'édition 2020.

Champ > Contrats en cours de liquidation pour les retraités de droit direct (hors réversion).

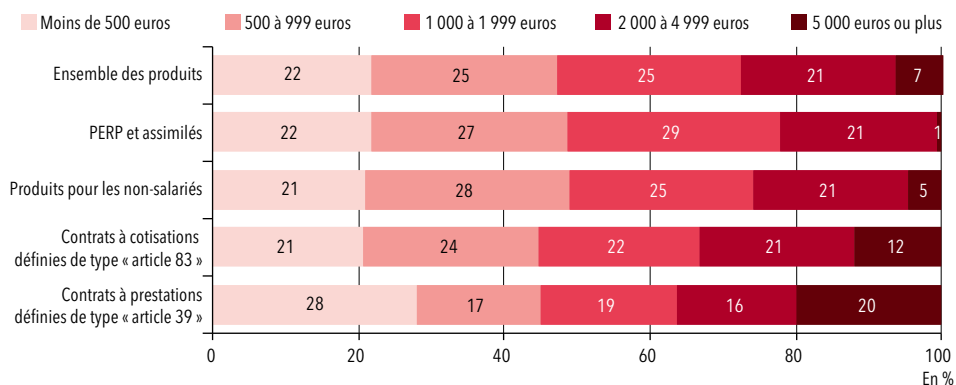
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2010 à 2018 ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

régimes obligatoires. Quel que soit le dispositif, à l'exception des contrats de type « article 39 » du CGI, le montant moyen de la rente annuelle est compris entre 1 100 euros pour les contrats de type « agriculteurs exploitants » et 2 600 euros pour les contrats de type « article 83 » (soit entre 90 et 215 euros par mois), comparativement aux 17 200 euros par an (1 430 euros par mois) versés en moyenne par les régimes obligatoires de droit direct en 2018 (voir fiche 5). En revanche, les montants moyens sont nettement plus élevés pour les bénéficiaires de contrats de type « article 39 » du CGI (7 100 euros par an en moyenne), et certains perçoivent des montants

particulièrement élevés. Ainsi, 20 % des bénéficiaires d'un contrat à prestations définies disposent d'une rente viagère annuelle moyenne supérieure à 5 000 euros (*graphique 5 et encadré 1*).

Le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2018 s'élève à 2 490 euros, tous produits confondus. Il augmente de 4,5 % en euros constants par rapport à 2017. Cette hausse est liée à celle de la rente moyenne des produits souscrits en entreprise (*graphique 2*), et notamment les contrats à prestations définies (de type « article 39 » du CGI) pour lesquels la rente moyenne progresse de 5,5 % en 2018. La rente moyenne de retraite supplémentaire des

Graphique 5 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2018 par tranche de rente annuelle, selon le dispositif



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 comprise entre 75 % et 98 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018.

Encadré 1 Ventilation des montants des rentes viagères supérieures à 5 000 euros

Afin d'améliorer les connaissances sur les contrats à prestations définies, en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (voir encadré, fiche 29), 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, pour les contrats à prestations définies, une ventilation plus fine est demandée sur les montants des rentes viagères supérieures à 5 000 euros. Cette information a pu être collectée pour 92 % des bénéficiaires d'un contrat à prestations définies, dont seuls 20 % disposent d'une rente supérieure à 5 000 euros : 12 % d'une rente de 5 000 à 9 999 euros, 5 % 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 supérieure à 50 000 euros, soit 1 700 personnes environ.

non-salariés augmente, pour sa part, de 2 % en euros constants, à 1 870 euros en 2018 (graphique 2).

La stagnation de la rente servie au titre des produits souscrits dans un cadre personnel recouvre des profils différents. Si les rentes moyennes annuelles des produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux et celles issues de la retraite mutualiste du combattant (respectivement de 1 610 et 1 660 euros) restent proches de leurs niveaux de 2017, la rente moyenne servie au titre des PERP rebondit en 2018 (+15 % en euros constants) après deux années de baisse consécutives en 2017 et 2016 (respectivement -12 % et -10 % en euros constants), pour atteindre 1 300 euros par an. La part des VFU dans l'ensemble des prestations au titre des PERP (78 %) se stabilise par rapport à 2017 mais devrait, à terme, continuer à décroître au fil des années puisque les prestations dépasseront de plus en plus souvent le seuil de liquidation en VFU.

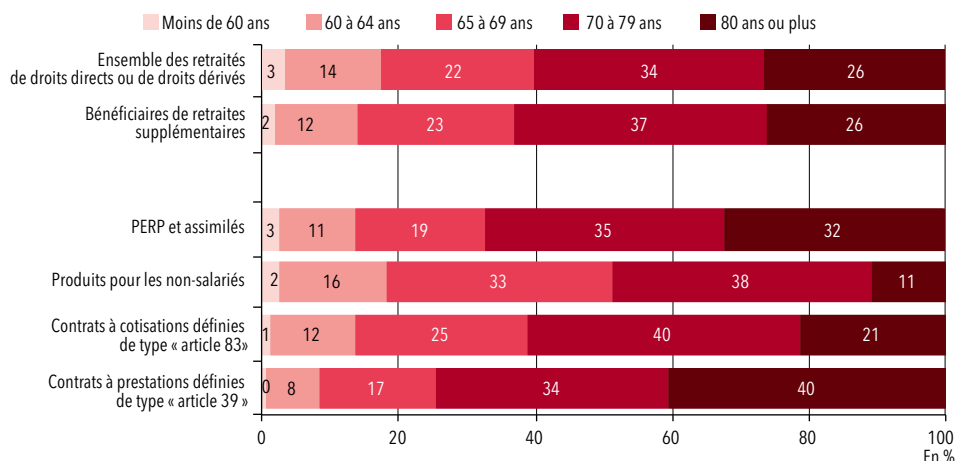
Ces moyennes masquent une distribution assez dispersée, particulièrement pour les contrats à prestations définies (graphique 5 et encadré). Tous dispositifs confondus, 28 % des rentes annuelles

sont supérieures à 2 000 euros, tandis que 47 % sont inférieures à 1 000 euros.

Les bénéficiaires de produits pour les non-salariés sont plus jeunes, ceux des contrats à prestations définies plus âgés

Tous produits confondus, les bénéficiaires de rentes de retraite supplémentaire ont un profil d'âge similaire à celui des retraités des régimes obligatoires. Toutefois, ce profil varie selon la nature du produit souscrit, liée en général à l'ancienneté de ces produits (graphique 6). Les anciens non-salariés qui perçoivent une rente supplémentaire d'un produit spécifique à leur statut – produits créés pour la plupart au cours des années 1990 – sont relativement jeunes : 51 % ont moins de 70 ans, contre 40 % pour l'ensemble des retraités. En revanche, les contrats à prestations définies (« article 39 ») ont un public particulièrement âgé : 40 % des rentiers ont 80 ans ou plus, contre 26 % pour l'ensemble des retraités. Les bénéficiaires de rentes provenant de contrats à cotisations définies souscrits dans le cadre de l'entreprise (« article 83 ») ont un profil plus

Graphique 6 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2018 par tranche d'âge, selon le dispositif



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part des bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 94 % et 100 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

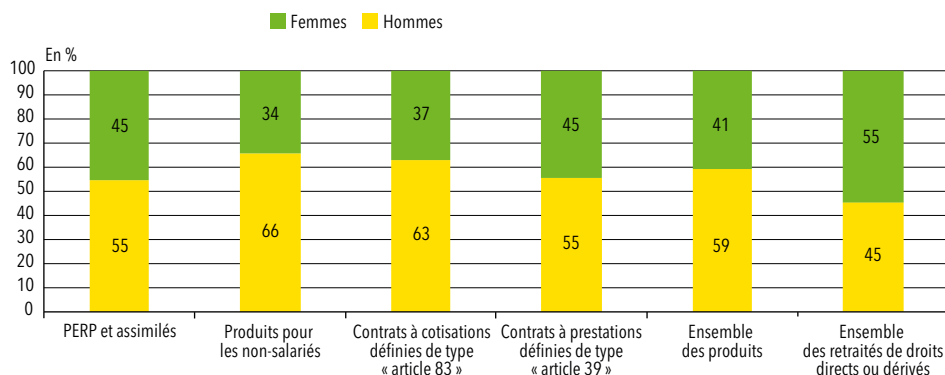
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018 ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires).

proche de celui de l'ensemble des retraités avec, toutefois, davantage de bénéficiaires entre 65 et 79 ans (65 % contre 56 %).

Les hommes sont plus nombreux parmi les bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire (59 %) [graphique 7] que dans l'ensemble de la population

des retraités (48 % des retraités de droits directs) [voir fiche 1]. Seuls les bénéficiaires de contrats destinés aux fonctionnaires ou élus locaux (majoritairement féminins, à 65 %) et aux anciens combattants (majoritairement masculins, à 93 %) s'éloignent sensiblement de cette répartition⁵. ■

Graphique 7 Bénéficiaires de rentes en 2018 par sexe, selon le dispositif



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 comprise entre 94 % et 100 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2018.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.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.

⁵. Voir séries détaillées dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'épargne salariale créé lors de la réforme des retraites de 2003, comme le plan d'épargne retraite populaire (PERP). Si ce dernier est souscrit dans un cadre personnel et individuel, l'adhésion au Perco s'effectue au sein des entreprises. Ce dispositif s'est largement développé depuis sa création. En 2017, 4 millions de salariés sont couverts par un Perco, soit 23 % d'entre eux. Parmi les salariés des entreprises du secteur marchand non agricole, seuls 1,2 million épargnent effectivement sur ce produit en 2017, pour un montant moyen annuel de 1 670 euros. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 28 % des montants épargnés proviennent de l'abondement de l'employeur.

Près d'un salarié sur quatre est couvert par un Perco en 2017

En 2017, 4 millions de salariés des entreprises du secteur marchand non agricole ont la possibilité de souscrire un Perco, soit 23 % des salariés de ce secteur, d'après l'enquête 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) [encadré 1]. Avant 2017, le champ de l'enquête Pipa portait sur la France métropolitaine uniquement. Ce champ est élargi à partir de 2017 à 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 (voir avertissement).

De 2006 à 2016, la part des salariés couverts par le Perco a augmenté de manière régulière (graphique 1). Cette progression a été favorisée par un cadre réglementaire qui impose, depuis 2010¹, aux entreprises utilisant les contrats de retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 »), la mise en place de dispositifs alternatifs, tels que le Perco ou des contrats à cotisations définies. Ce produit d'épargne salariale est, par ailleurs, un substitut pour les entreprises aux produits de retraite supplémentaire relevant de l'« article 83 ». En effet, ces derniers sont plus contraignants, dans la mesure où

ils engagent l'entreprise vis-à-vis de ses salariés, en garantissant un niveau donné de cotisations ou de prestations, quand le Perco laisse au salarié le soin d'arbitrer son abondement (voir fiche 29).

Parmi les salariés couverts par un Perco, 1,2 million épargnent effectivement sur celui-ci en 2017. La part des épargnants parmi l'ensemble des salariés reste donc modeste (7 % en 2017). Elle est plus élevée dans les grandes entreprises : 10 % dans les entreprises de 500 à 999 salariés et 17 % dans celles de 1 000 salariés ou plus (graphique 2).

Un montant moyen épargné de 1 670 euros par an

Le montant moyen annuel épargné sur un Perco en 2017 s'élève à 1 670 euros (1 600 euros dans les entreprises de 10 salariés ou plus), mais il varie selon la taille et le secteur des entreprises (graphique 3). Dans les entreprises de 50 à 499 salariés, le montant moyen épargné est de 1 460 euros, alors qu'il atteint 1 810 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Enfin, le niveau épargné dans les entreprises de moins de 10 salariés couvertes par l'enquête Acemo-TPE (encadré 1) s'élève à 3 900 euros, avec toutefois une très faible proportion de salariés épargnants (1 %).

Dans le secteur des services et pour les entreprises de 10 salariés ou plus uniquement, le montant moyen

1. À la suite de la mise en place de la loi portant réforme des retraites de novembre 2010.

épargné est de 1 550 euros (*tableau 1*). Il atteint 1 900 euros dans le secteur des activités financières et de l'assurance contre 1 300 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 (1 170 euros). Dans l'industrie, il s'élève à 1 720 euros.

L'abondement de l'employeur est la principale source d'alimentation du Perco

Le Perco peut être approvisionné *via* plusieurs canaux : la participation, l'intéressement, les versements volontaires des salariés, l'abondement de l'employeur, la conversion du capital détenu sur un compte épargne-temps (CET), ou encore

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). Le champ de cette enquête inclut toutes les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole hors intérim et secteur domestique de la France métropolitaine jusqu'en 2016. À partir de l'enquête sur données 2017, le champ est élargi 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) permet de rassembler des informations sur l'existence et les caractéristiques de ce produit dans l'entreprise interrogée, ainsi que sur les montants et l'origine des sommes versées au cours de l'année.

Les concepts utilisés dans cette enquête diffèrent de ceux de l'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire. Ainsi, les personnes couvertes par un Perco désignent ici les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à un Perco. Selon l'enquête Pipa 2018 (portant sur la situation des entreprises en 2017), les salariés dont le Perco a été alimenté (par un versement du salarié ou par un abondement de l'employeur) en 2017 sont appelés « épargnants ». Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de « cotisants ».

Malgré les différences de concept et de champ entre les deux enquêtes – l'enquête Acemo-Pipa ne couvrant pas en totalité l'emploi salarié en France –, les nombres de cotisants estimés sont similaires. Les deux sources donnent des effectifs relativement proches pour 2017 : 1 186 700 cotisants dans l'enquête DREES contre 1 180 700 épargnants dans l'enquête de la Dares. Les montants annuels moyens versés sur le Perco par salarié épargnant sont en revanche plus éloignés : 1 670 euros selon l'enquête Pipa, contre 1 925 euros selon l'enquête de la DREES pour 2017 (voir fiche 27 de l'édition 2019 de l'ouvrage). Les évolutions annuelles diffèrent également sensiblement.

Pour compléter les données de l'enquête Acemo-Pipa, celles de l'enquête Acemo-TPE – elle aussi réalisée par la Dares – peuvent être mobilisées sur le champ des très petites entreprises (TPE) employant moins de 10 salariés. Cette enquête permet d'estimer, chaque année, la proportion de salariés couverts par un Perco. Depuis 2014, elle comporte un module quadriennal portant sur l'épargne salariale. Ce dernier permet de disposer d'informations sur le nombre d'épargnants et les montants versés sur un Perco. L'enquête Acemo-TPE 2018 de la Dares donne des informations sur les montants versés par les très petites entreprises au titre de l'exercice 2017. Ces informations seront de nouveau disponibles au titre de l'exercice 2021.

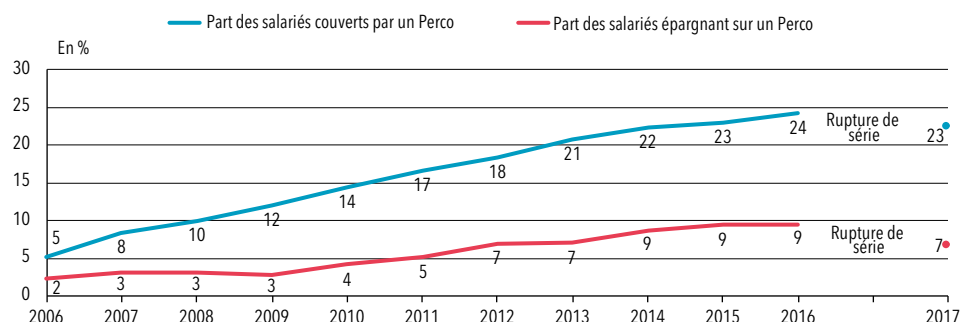
Avertissement

Le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (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. 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.**

les transferts d'un autre plan (*graphique 4*). Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, l'abondement de l'employeur est la première source d'alimentation de ce produit, à hauteur de 28 %

des fonds versés. La participation et l'intéressement constituent également des sources importantes d'approvisionnement puisqu'elles contribuent respectivement à 26 % et 21 % des fonds.

Graphique 1 Parts des salariés couverts par un Perco et épargnant sur ce produit dans les entreprises entre 2006 et 2017

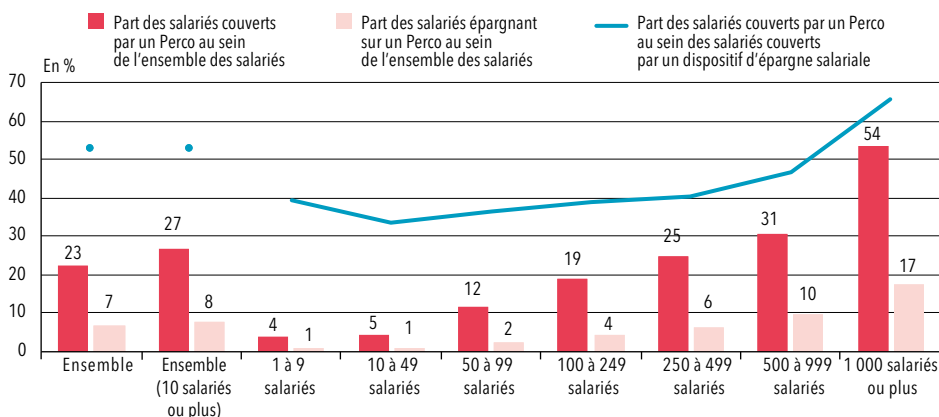


Note > Les salariés couverts par un Perco désignent les salariés dont l'entreprise a ouvert un Perco auquel ils ont accès, qu'ils y effectuent ou non des versements. Les épargnants sur un Perco désignent ceux dont le Perco a été alimenté au moins une fois par un versement du salarié dans l'année considérée, sans exclure d'autres sources d'alimentation (abondement, participation, etc.).

Champ > Avant 2017, pour la part des salariés couverts par un Perco : entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique. Pour la part des épargnants sur un Perco : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique, France métropolitaine. À partir de 2017, pour la part des salariés couverts par un Perco : entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte). Pour la part des épargnants sur un Perco : champ identique à l'exclusion des entreprises de moins de 10 salariés.

Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2018.

Graphique 2 Parts des salariés couverts par un Perco et épargnant sur ce produit, selon la taille de l'entreprise en 2017



Lecture > En 2017, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, 54 % des salariés sont couverts par un Perco et 17 % y épargnent effectivement. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 66 % le sont par un Perco.

Champ > Entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

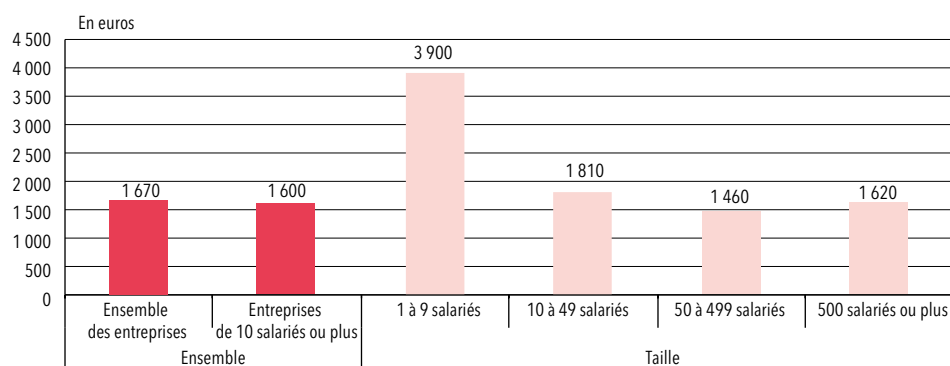
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

Les versements volontaires représentent 13 % des fonds, quand ceux issus des CET et les transferts des autres plans sont plus rares (respectivement 9 % et 3 %).

Cette répartition moyenne pour l'ensemble des entreprises est semblable à celle des seules 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'entreprise est beaucoup plus élevé, 47 % de la totalité des versements, principalement au détriment de la participation (7 % des fonds). Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation est le principal moyen d'approvisionnement, avec 29 % des 1 460 euros versés sur le Perco. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des CET ne constituent que 7 % à 11 % des fonds alloués au Perco.

Graphique 3 Montant annuel moyen épargné sur un Perco, selon la taille de l'entreprise, en 2017



Champ > Entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

Sources > Dares, enquête Acemo-Pipa 2018 et Acemo-TPE 2018.

Tableau 1 Montant annuel moyen épargné sur un Perco, selon le secteur d'activité de l'entreprise, en 2017

	Part des salariés couverts par un Perco en 2017 (en %)	Part des salariés épargnant sur un Perco en 2017 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2017 (en euros)
Industrie	40	15	1 720
dont : fabrication d'autres produits industriels	29	12	1 520
Construction	29	5	1 170
Services	23	6	1 550
dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	25	7	1 300
activités financières et de l'assurance	65	26	1 900
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	18	5	1 870
Ensemble (10 salariés ou plus)	27	8	1 600

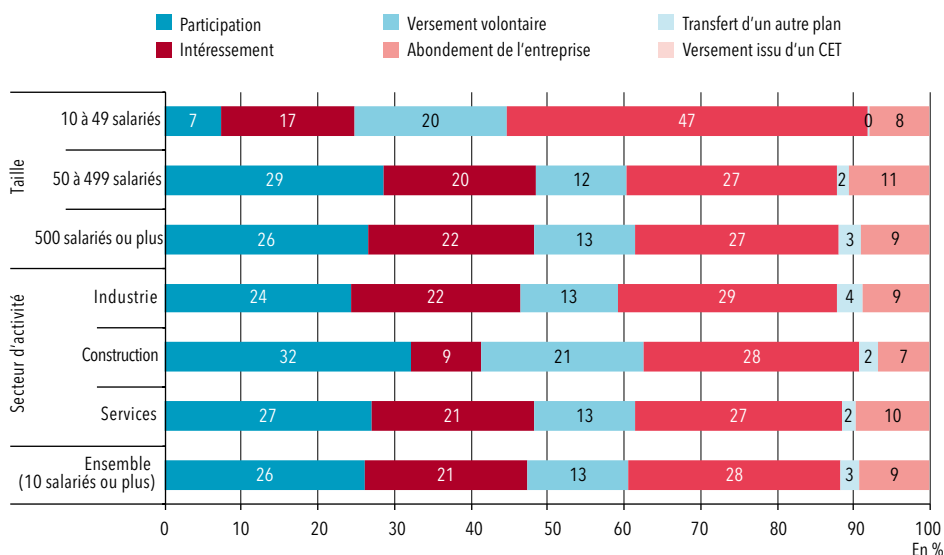
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2018.

Dans l'industrie, l'abondement de l'employeur (29 % des fonds versés) constitue le principal canal d'approvisionnement devant la participation (24 %) et l'intéressement (22 %). Dans le secteur des services, participation et abondement représentent chacun 27 % des fonds. Le poids de la participation dans la construction

est plus important encore (32 %). Dans les entreprises ayant mis en place un Perco, la moitié de la participation doit légalement y être affectée par défaut, à moins que le salarié ait explicitement demandé une autre affectation de sa participation (plan d'épargne entreprise ou perception immédiate). ■

Graphique 4 Part des versements moyens sur le Perco par taille et secteur d'activité de l'entreprise, selon leur origine, en 2017



CET : compte épargne-temps.

Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2018.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Association française de la gestion financière (AFG).** (2019, novembre). *L'épargne salariale au 30 juin 2019*.

> **Boutier, K.** (2019, août). Participation, intéressement et épargne salariale en 2017. Des bénéficiaires de l'intéressement pour la première fois aussi nombreux que ceux de la participation. Dares, *Dares Résultats*, 36.

En 2015, 13 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole proposent un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés, sous la forme de contrats à prestations définies ou à cotisations définies. Cette part augmente avec la taille des entreprises. Ces dernières sont plus nombreuses à mettre en place des dispositifs de retraite supplémentaire dans le secteur des activités financières et de l'assurance. Le montant moyen annuel de la cotisation par salarié concerné est de 1 490 euros pour les salariés couverts par un contrat à cotisations définies. Il varie beaucoup d'une entreprise à l'autre, tout comme le montant annuel moyen versé par salarié couvert par un contrat à prestations définies.

13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

13 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (*encadré 1*) ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés, soit 27 000 entreprises, selon l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Acemo-Pipa) de la Dares (voir encadré 1 fiche 33). Il s'agit de contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou de contrats à cotisations définies (articles 82 et 83 du CGI ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (12 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (1,4 % des entreprises). Ces derniers correspondent, pour la moitié des entreprises concernées, à des contrats de « retraites chapeau »¹. Moins de 1 % des entreprises ont donc mis en place un dispositif de retraite chapeau (*graphique 1*). 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 souscrire à un dispositif de retraite supplémentaire. 11 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations

définies, contre 33 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 1,2 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés (0,6 % pour les retraites chapeau) à 7,4 % pour les très grandes entreprises de 1 000 salariés ou plus (5,5 % pour les retraites chapeau). Cette proportion diffère également selon le secteur de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance ; c'est le cas pour 7 % des entreprises de ce secteur (4 % pour les retraites chapeau). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents dans le secteur des activités financières et de l'assurance (31 %), ainsi que dans celui de l'industrie (16 %) [*tableau 1*].

Au total, 11 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole² (soit 1,4 million de personnes) bénéficient d'un contrat à cotisations définies et 1 % (soit 120 000 personnes) d'un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies en cours de constitution (dont 60 % – soit 73 000 personnes – d'un contrat de retraite chapeau), selon l'enquête Acemo-Pipa de la Dares (*graphique 2*). La part des personnes adhérant à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies augmente avec la taille de l'entreprise, de 4 % de personnes concernées parmi l'ensemble des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés, à 18 %

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (voir fiche 29).

2. Hors intérim et hors secteur domestique.

Encadré 1 Le module sur la retraite supplémentaire de l'enquête Acemo-Pipa de la Dares et les écarts avec l'enquête de la DREES

Parallèlement à l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (voir fiche 29), la Dares mène une enquête annuelle sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (voir encadré fiche 33). Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire y a été adjoint. En 2016, celui-ci a permis d'obtenir des informations sur les montants versés en 2015 par les entreprises sur ces dispositifs, ainsi que sur les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrat :

> pour les **contrats à prestations définies** (contrats relevant de l'article 39 du CGI), l'entreprise verse une somme globale pour assurer un complément de retraite à un groupe de salariés (cadres par exemple), sans que les salariés aient un droit individualisable avant de liquider leur retraite au sein de l'entreprise. Le nombre de salariés concernés¹ est 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 ;

> pour les **contrats à cotisations définies** (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou les PERE²), l'entreprise verse au compte de chaque salarié une somme qu'il 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 (à concurrence de 50 % maximum) et des versements individuels facultatifs si le contrat le permet. Dans l'enquête de la Dares, les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés sont connus. L'enquête DREES ne fournit pas d'informations sur la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. En revanche, l'enquête de la Dares ne renseigne que sur le nombre de salariés couverts par ces contrats. Il n'est pas possible de distinguer, parmi les adhérents, ceux pour lesquels des versements ont été réalisés pendant l'année de ceux dont le contrat n'a pas été alimenté, à l'inverse de la DREES, qui différencie les cotisants (dont le contrat a été alimenté) des adhérents³.

L'enquête de la Dares offre, par ailleurs, des informations sur la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, absentes de l'enquête de la DREES. Ce sont ces données qui sont mises en avant dans cette fiche.

Sur le reste du champ, l'enquête de la DREES reste la référence, puisqu'elle porte sur l'ensemble des organismes effectuant la retraite supplémentaire de manière externalisée. En effet, dans l'enquête de la DREES les entreprises de moins de 10 salariés⁴ ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire sont incluses dans le champ. Ainsi, l'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus élevés que celle de la Dares : les effectifs d'adhérents des contrats à cotisations définies varient du simple au quadruple entre les deux enquêtes⁵. Les montants de cotisations versées sont nettement plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la Dares. Pour les contrats du type « article 83 », « article 82 » ou PERE, l'écart est de 1,1 milliard d'euros, soit +66 % dans l'enquête de la DREES (*tableau encadré 1*). Pour les contrats de type « article 39 », les montants varient du simple au quintuple entre les deux enquêtes, laissant supposer une sous-déclaration, voire la non-déclaration, de certaines entreprises, au module triennal de l'enquête de la Dares. ● ● ●

1. Le nombre de salariés concernés diffère du nombre de salariés finalement bénéficiaires au moment de la retraite. En effet, ce dernier pouvant dépendre d'une éventuelle condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ à la retraite (dans le cas des contrats dits à droits aléatoires), le nombre de bénéficiaires réel n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement à la retraite ou quittent l'entreprise.

2. Les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définies évoqués dans la fiche 29 ne font pas partie du champ de l'enquête Dares.

3. La notion de salariés couverts dans l'enquête de la Dares est donc intermédiaire entre celles de cotisants et d'adhérents : elle correspond plus précisément aux adhérents qui sont encore salariés de l'entreprise à la date de l'enquête.

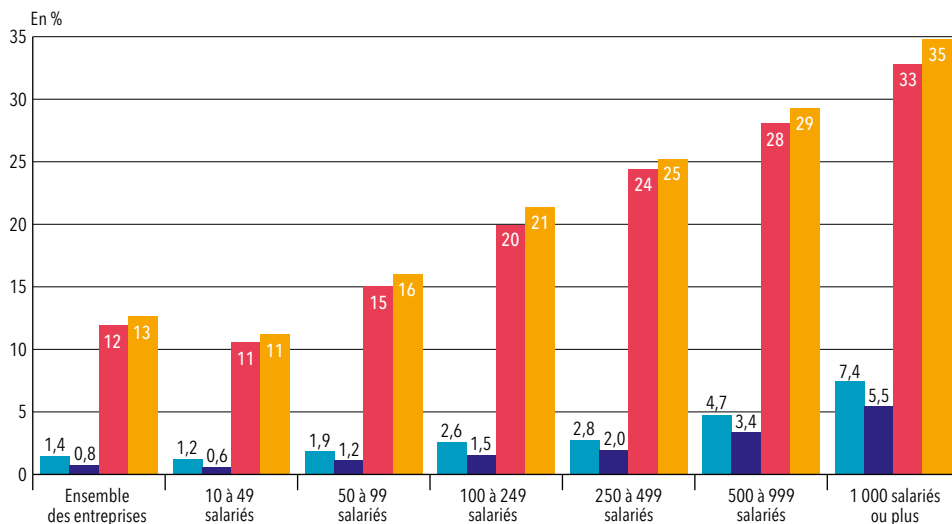
4. Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent en externaliser la gestion auprès d'une institution de gestion de retraite supplémentaire. Leurs produits se trouvent ainsi inclus dans le champ de l'enquête de la DREES.

5. Cet écart provient aussi, pour partie, du fait que l'enquête de la DREES recense l'ensemble des adhérents, y compris les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise mais ne sont pas encore partis à la retraite (et qui conservent leurs droits acquis sur le contrat), alors que l'enquête de la Dares ne porte que sur les salariés de l'entreprise au moment de l'enquête. Cependant, l'écart très important entre les enquêtes Dares et DREES ne semble pas exclusivement justifié par ces deux éléments et pourrait être lié à une sous-déclaration importante dans le module triennal de l'enquête de la Dares.

2015	Contrats à prestations définies		Contrats à cotisations définies	
	DREES - enquête Retraite supplémentaire	Dares - enquête Pipa	DREES - enquête Retraite supplémentaire	Dares - enquête Pipa
Nombre de salariés dans les entreprises proposant un contrat (en milliers)	nd	580	nd	3 040
Nombre d'adhérents/salariés ayant des avoirs au titre du dispositif (en milliers)	nd	120	5 210	1 350
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 300	nd
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 390	260	3 370	2 030

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2016 ; Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

■ Contrat à prestations définies ■ dont retraite chapeau¹ ■ Contrat à cotisations définies ■ Au moins un de ces deux dispositifs



Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

parmi les salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît fortement avec la taille de l'entreprise (*graphique 1*), la part des personnes épargnant effectivement sur ce type de contrat est à peine supérieure à la moyenne dans les très grandes entreprises (1,5 % de personnes concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou

plus, et 0,9 % concernées par une retraite chapeau) [*graphique 2*]. Cet écart est, en partie, dû au fait que les entreprises ayant mis en place des contrats de retraite supplémentaire peuvent l'avoir fait pour une part seulement de leurs salariés. Au total, les salariés adhérant réellement aux contrats à prestations définies représentent 21 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels contrats

Encadré 2 La gestion interne ou externe des contrats à prestations définies

La gestion des contrats à prestations définies à droits aléatoires est externalisée pour les contrats créés à partir du 1^{er} janvier 2010¹. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne, par l'entreprise, ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 2016, l'information sur la gestion des contrats à prestations définies est disponible pour 84 % des entreprises enquêtées ayant un contrat à prestations définies et pour 90 % des entreprises enquêtées ayant un contrat de retraite chapeau. Sur le champ des entreprises répondantes, 54 % externalisent la gestion de leur contrat à prestations définies. Parmi celles ayant souscrit un contrat différentiel à droits aléatoires, 51 % le prennent encore en charge en interne.

1. En application de l'article 15 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010.

Tableau 1 Nombre et proportion d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise, en 2015

	Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises
	Industrie	Construction	Services Activités financières et de l'assurance	Services Activités non financières	
Contrats à prestations définies					
Nombre d'entreprises	900	600	300	1 200	3 000
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	2,6	2,2	7	0,8	1,4
% d'entreprises ayant souscrit une retraite chapeau ¹	0,8	1,8	4	0,5	0,8
Contrats à cotisations définies					
Nombre d'entreprises	5 600	2 600	1 400	15 500	25 200
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	16	10	31	11	12

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

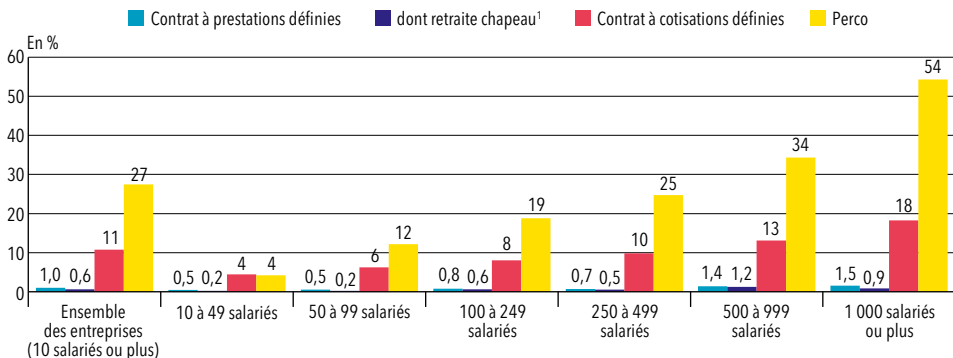
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de retraite chapeau.

Lecture > En 2015, 1,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole a souscrit un contrat à prestations définies. Cela représente 3 000 entreprises. 0,8 % a souscrit un contrat de retraite chapeau. Dans le secteur de l'industrie, 2,6 % des entreprises ont souscrit un contrat à prestations définies, soit 900 entreprises, et 0,8 % a souscrit un contrat de retraite chapeau.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Graphique 2 Part des salariés couverts par un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015



1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de retraite chapeau.

Lecture > En 2015, 1 % des salariés du secteur marchand non agricole bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,6 % d'un contrat de retraite chapeau). 11 % des salariés sont bénéficiaires d'un contrat à cotisations définies et 27 % d'un plan d'épargne pour la retraite collectif. Ces parts s'élèvent respectivement à 1,5 %, 0,9 %, 18 % et 54 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Tableau 2 Distribution de la part des salariés couverts au sein des effectifs de l'entreprise, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015

	En %					
	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus
Contrat à prestations définies						
Nombre d'entreprises	2 200	400	300	100	100	100
Part de salariés couverts (en %)	38	27	29	26	28	16
1 ^{er} décile (en %)	6	2	2	nd	nd	nd
1 ^{er} quartile (en %)	8	2	3	nd	nd	nd
Médiane (en %)	16	10	9	nd	nd	nd
3 ^e quartile (en %)	23	37	68	nd	nd	nd
9 ^e décile (en %)	100	100	84	nd	nd	nd
Contrat à cotisations définies						
Nombre d'entreprises	18 500	2 900	2 200	800	400	400
Part de salariés couverts (en %)	40	41	40	40	46	48
1 ^{er} décile (en %)	6	2	2	2	1	1
1 ^{er} quartile (en %)	10	6	5	4	3	3
Médiane (en %)	19	15	11	12	13	17
3 ^e quartile (en %)	46	39	41	37	49	88
9 ^e décile (en %)	100	95	94	94	98	99

nd : non disponible (du fait des effectifs trop faibles).

Lecture > Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, la part de salariés couverts par ce type de dispositif est inférieure à 16 % de l'ensemble des effectifs de l'entreprise.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

(contre 17 % pour les contrats de retraites chapeau et 44 % pour les contrats à cotisations définies).

La part des salariés couverts au sein des effectifs de l'entreprise diffère beaucoup d'une entreprise à l'autre (tableau 2). Dans un quart des entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies, la part de salariés couverts par ce dispositif parmi l'ensemble des salariés de l'entreprise est inférieure à 9 %, mais pour un autre quart, elle est supérieure à 46 %. Seul un quart des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies font bénéficier de ce dispositif à plus de 24 % de leurs salariés. La part de salariés couverts par un contrat à prestations définies est inférieure à 8 % dans un quart de ces entreprises. Cependant, pour au moins 10 % des entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies, les dispositifs mis en place concernent tous les salariés de l'entreprise. Les contrats à prestations définies bénéficient donc à une large population de salariés d'entreprise et ne sont pas exclusivement réservés aux cadres dirigeants. Pour chaque type de dispositif de retraite supplémentaire, ces proportions sont proches quelle que soit la taille de l'entreprise.

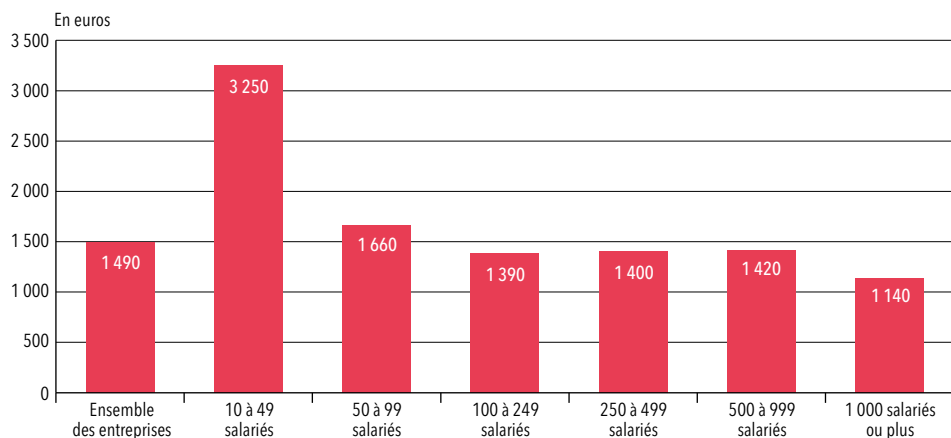
Le montant versé en moyenne sur un contrat de retraite supplémentaire varie beaucoup d'une entreprise à l'autre

D'après l'enquête Acemo-Pipa 2016, les entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies (du type « article 83 » ou « article 82 » du CGI ou PERE) ont versé en 2015 un montant total de 1,6 milliard d'euros pour 1,4 million de salariés (« part employeur » des versements), auquel ces derniers ont ajouté 400 millions d'euros (« part salariale » des versements) [encadré 1]. Au total, 2 milliards d'euros ont donc été versés au titre d'un contrat à cotisations définies (dont 80 % sont pris en charge par l'entreprise), soit un versement moyen de 1 490 euros pour chaque salarié concerné.

Le montant annuel moyen de cotisation par salarié d'un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies est comparable quelle que soit la taille de l'entreprise, sauf pour les entreprises de 10 à 49 salariés où il est plus élevé (3 250 euros)³ [graphique 3].

Dans les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, les montants annuels moyens versés varient fortement d'une année sur l'autre.

Graphique 3 Montant annuel moyen versé pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2015



Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

³. Ces petites entreprises peuvent inclure les sièges sociaux de groupes d'entreprises beaucoup plus importants et ainsi concerner les cadres dirigeants.

Ponctuellement, pour certaines entreprises, ces montants peuvent atteindre plusieurs millions d'euros, puis être nuls l'année suivante. L'analyse du montant moyen a donc moins de sens. Par ailleurs, il est très dépendant de l'absence de réponse de certaines entreprises à l'enquête. C'est pourquoi il n'est pas mis en avant ici⁴.

Parmi l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant mis en place un contrat à cotisations définies, 10 % versent moins de 500 euros en moyenne par salarié et 10 % plus de 7 600 euros, soit un rapport interdécile⁵ élevé, égal à 15 (tableau 3). 25 % des entreprises

versent en moyenne moins de 1 100 euros et 25 % plus de 3 800 euros, soit un rapport interquartile⁶ de 3. Le montant annuel moyen versé par entreprise pour chaque salarié concerné est plus dispersé pour les contrats de type « article 39 » que pour ceux de type « article 83 », « article 82 » ou PERE. Pour les contrats à prestations définies, le rapport interquartile des montants moyens par entreprise s'élève ainsi à 5 et le rapport interdécile à 38. D'après l'enquête Acemo-Pipa 2016, la distribution des montants annuels moyens versés sur des contrats retraites chapeau est moins dispersée que celle des montants annuels moyens versés sur l'ensemble des contrats

Tableau 3 Distribution du montant annuel moyen versé par entreprise pour un salarié couvert, selon le type de dispositif, en 2015

	En euros		
	Contrat à prestations définies	dont retraite chapeau ²	Contrat à cotisations définies
Nombre d'entreprises ¹	2 600	900	24 700
Nombre de salariés couverts (en milliers) ¹	120	70	1 350
1 ^{er} décile	300	700	500
1 ^{er} quartile	800	1 100	1 100
Médiane	1 800	2 200	2 300
3 ^e quartile	3 600	2 400	3 800
9 ^e décile	11 300	8 400	7 600
Rapport Q3/Q1	5	2	3
Rapport D9/D1	38	12	15

1. Une entreprise est considérée ici 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 salariés couverts ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire sont donc ici sous-estimés.

2. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Note > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte. La distribution, la moyenne et les rapports interquartile et interdécile soulignent la dispersion entre les entreprises concernant le montant qu'elles versent en moyenne pour un salarié, sans tenir compte du nombre de salariés bénéficiaires. Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de retraite chapeau.

Lecture > La moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies versent en moyenne pour chacun de leurs salariés concernés un montant inférieur à 1 800 euros (médiane). Ce montant s'élève à 2 200 euros pour celles qui ont souscrit une retraite chapeau.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

4. La volatilité des montants versés sur les contrats à prestations définies combinée à la non-déclaration de certaines entreprises empêchent la publication de données précises.

5. Rapport entre le neuvième décile et le premier décile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.

6. Rapport entre le troisième quartile et le premier quartile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.

à prestations définies (rapport interquartile de 2 et rapport interdécile de 12), en revanche ce résultat doit être interprété avec prudence, du fait de la

grande volatilité d'une année sur l'autre des montants versés pour les contrats à prestations définies (retraite chapeau ou autre). ■

Pour en savoir plus

- > **Boutier, K.** (2017, août). Participation, intéressement et épargne salariale. Les sommes versées sont en forte hausse en 2015. Dares, *Dares Résultats*, 055.
- > **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.
- > **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

the 1990s, the number of people in the world who are under 15 years of age has increased by 1.2 billion, from 1.1 billion in 1980 to 2.3 billion in 1999. The number of people aged 15 years and over has increased by 1.5 billion, from 2.5 billion in 1980 to 4.0 billion in 1999. The number of people aged 65 years and over has increased by 0.5 billion, from 0.3 billion in 1980 to 0.8 billion in 1999.

There are a number of factors that have contributed to the increase in the number of people in the world who are under 15 years of age. One of the main factors is the decline in the death rate of children under 5 years of age. In 1980, the death rate of children under 5 years of age was 100 per 1,000 live births. By 1999, this rate had fallen to 50 per 1,000 live births.

Another factor is the increase in the number of people who are aged 15 years and over. This is due to the increase in the number of people who are aged 15 years and over who are in the labour force. In 1980, there were 2.5 billion people aged 15 years and over in the labour force. By 1999, this number had increased to 4.0 billion.

The number of people aged 65 years and over has also increased. This is due to the increase in the number of people who are aged 65 years and over who are in the labour force. In 1980, there were 0.3 billion people aged 65 years and over in the labour force. By 1999, this number had increased to 0.8 billion.

The increase in the number of people in the world who are under 15 years of age is a result of a combination of factors. The decline in the death rate of children under 5 years of age is the main factor. The increase in the number of people who are aged 15 years and over is also a factor. The increase in the number of people aged 65 years and over is also a factor.

The increase in the number of people in the world who are under 15 years of age is a result of a combination of factors. The decline in the death rate of children under 5 years of age is the main factor. The increase in the number of people who are aged 15 years and over is also a factor. The increase in the number of people aged 65 years and over is also a factor.

The increase in the number of people in the world who are under 15 years of age is a result of a combination of factors. The decline in the death rate of children under 5 years of age is the main factor. The increase in the number of people who are aged 15 years and over is also a factor. The increase in the number of people aged 65 years and over is also a factor.

The increase in the number of people in the world who are under 15 years of age is a result of a combination of factors. The decline in the death rate of children under 5 years of age is the main factor. The increase in the number of people who are aged 15 years and over is also a factor. The increase in the number of people aged 65 years and over is also a factor.

The increase in the number of people in the world who are under 15 years of age is a result of a combination of factors. The decline in the death rate of children under 5 years of age is the main factor. The increase in the number of people who are aged 15 years and over is also a factor. The increase in the number of people aged 65 years and over is also a factor.



Vue d'ensemble
Fiches thématiques

Annexes <

Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) est la base de données de référence pour l'étude des pensions de retraite, en raison de sa richesse d'informations. Il couvre, en effet, quasiment tous les régimes et fournit des informations individuelles extrêmement détaillées. Cette édition de l'ouvrage exploite la vague 2016 de cet échantillon. Pour produire des estimations pour l'année 2018, un outil spécifique est mobilisé, le modèle de microsimulation ANCETRE (Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités), qui consiste à vieillir l'EIR 2016 et à le caler sur des données d'ensemble, issues 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.

L'échantillon interrégimes de retraités

Dans le cadre de la collecte de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR¹), les organismes de retraite renseignent les caractéristiques individuelles d'un échantillon de retraités : nature et montant des prestations qui leur sont versées, conditions de liquidation des droits à la retraite (âge de liquidation, taux de liquidation, durée de carrière validée). Le rapprochement, individu par individu, des informations en provenance des différents régimes est indispensable pour calculer le nombre de retraités et pour reconstituer la pension globale de chacun. En effet, une même personne peut recevoir une pension de plus d'un régime de retraite à la fois : régime de base et régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) le cas échéant, mais aussi d'autres régimes de base et complémentaires si elle a changé de régime au cours de sa carrière (retraités dits « polypensionnés »). La somme des effectifs de chaque régime mesure donc le nombre total des pensions servies et non le nombre global de retraités couverts par ces régimes. Il n'est donc 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 s'est élargie aux pensions d'invalidité versées par le régime général, de manière à couvrir en totalité les bénéficiaires de pensions d'invalidité.

L'EIR est un panel : les personnes appartenant à l'échantillon initial sont sélectionnées à nouveau à chaque vague d'enquête (excepté les personnes décédées entre deux vagues, celles des générations les plus âgées [les centenaires] et celles ajoutées lors du millésime précédent afin de surreprésenter certaines générations). L'EIR portant sur la situation au 31 décembre 2016 est la huitième vague du panel, la première ayant eu lieu en 1988. Depuis, l'opération a été reconduite tous les quatre ans. L'échantillon a été complété à chaque vague par de nouvelles générations et a été étendu aux personnes nées dans les DOM (depuis la vague de 2001), puis aux personnes nées à l'étranger (depuis la vague de 2004) et enfin

1. Sa création est prévue par l'article 1^{er} de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 et elle est encadrée par les articles R161-59 à R161-69 du Code de la Sécurité sociale.

aux personnes de moins de 54 ans (depuis la vague de 2008), pour une meilleure prise en compte de la population des retraités. Les personnes âgées de 34 à 54 ans ont été ajoutées dans le champ de l'EIR 2008, afin de mieux couvrir l'ensemble des retraités. S'agissant de la nouvelle vague disponible, la taille de l'EIR a fortement augmenté : l'EIR 2016 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. 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 (EACR) porte sur les principaux régimes de retraite de base en matière de nombre de pensions servies (17 régimes en 2018, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (5 régimes en 2017), ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) [tableau 1]. Par le biais

Tableau 1 La diversité des régimes de retraite

	Régimes de base	Régimes complémentaires
Salariés du secteur privé	Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime général	Arrco (salariés d'employeurs privés), Agirc (cadres), Ircantec (agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques). Les régimes Agirc et Arrco fusionnent au 1 ^{er} janvier 2019 en un seul régime, le régime Agirc-Arrco ¹
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA) aligné sur le régime général	
Artisans	En 2017, les régimes de base des artisans et des commerçants, alignés sur le régime général, fusionnent. Le RSI (régime social des indépendants, qui a été renommé SSI « Sécurité sociale des indépendants » en 2018) est le régime obligatoire de Sécurité sociale qui assure la protection sociale des artisans, commerçants, industriels et de certaines professions libérales	RSI complémentaire. Avant 2013, il y avait un régime complémentaire pour les artisans et un autre pour les commerçants
Industriels et commerçants		
Professions libérales	Régime de base (10 sections professionnelles regroupées au sein de la CNAVPL) Caisse nationale des barreaux français (CNBF)	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés
Non-salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA)	Régime complémentaire obligatoire
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 CNRACL	
Salariés des entreprises publiques et autres régimes spéciaux	Régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP, des industries électriques et gazières (CNIEG), de la CRPCEN (clercs et employés de notaires), de la Banque de France, des mines ² ...	
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. Régime ne participant pas à l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite.

de cette enquête, la DREES collecte annuellement auprès de ces caisses de retraite des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé, vivants au 31 décembre de l'année. Celles-ci concernent principalement les montants moyens de pensions (avantage principal de droit direct et de droit dérivé), les effectifs correspondant sur le champ de l'ensemble des bénéficiaires et sur celui des nouveaux bénéficiaires au cours de l'année. Ces indicateurs sont détaillés selon le sexe, la génération et le lieu de naissance (en France ou à l'étranger). L'enquête recueille aussi des informations sur les liquidants (c'est-à-dire les nouveaux retraités de l'année écoulée) qui perçoivent une pension avec une décote ou une surcote et sur les motifs de la liquidation (handicap, carrière longue, etc.) par année de départ à la retraite et par génération. Des données relatives aux bénéficiaires de pensions d'invalidité et aux bénéficiaires d'un minimum de pension sont également collectées.

Les données de l'enquête annuelle réalisée par la DREES peuvent différer légèrement de celles qui sont publiées par les régimes de retraite dans leurs bilans statistiques annuels. Des concepts statistiques homogènes ont notamment été définis, afin d'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 24).

Estimation des grandeurs annuelles tous régimes : le modèle ANCETRE

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 et 2018 ont permis de réaliser les vagues ANCETRE 2017 et 2018. L'EIR 2012 et les données des EACR 2013 à 2016 ont permis de réaliser les vagues ANCETRE 2013 à 2016. ANCETRE est notamment utilisé pour estimer les effectifs totaux de retraités et de nouveaux retraités, les montants de pension de droit direct et de droit dérivé, ainsi que les âges de liquidation.

Dans cet ouvrage, l'EACR 2018 est utilisée pour les statistiques par régime en 2018, ANCETRE 2018 pour les statistiques tous régimes en 2018 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 entre 2011 et 2012 ainsi qu'entre 2007 et 2008 doivent également être analysées avec prudence.

Encadré 1 Le modèle ANCETRE

Le modèle Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE) combine les sources statistiques pour conserver le caractère individuel des données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le caractère actualisé des données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). La méthodologie est adaptée chaque année afin d'intégrer les changements législatifs. La version 2018 consiste à « vieillir » l'EIR 2016 pour créer un pseudo-EIR 2018 en exploitant les données disponibles dans l'EACR 2018 produit par la DREES et le bilan démographique de l'Insee. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2018.

Pour réaliser la version 2018 d'ANCETRE, dans un premier temps, le nombre des retraités fin 2017, issu de la version 2017 d'ANCETRE, est vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2017 et 2018. Un modèle détermine ensuite, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2017, ceux qui vont liquider une pension supplémentaire en 2018. Des liquidations sont ajoutées à ces individus en 2018. Enfin, de nouveaux retraités liquidants en 2018 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 d'ANCETRE et les données de l'EACR 2018. ●●●

... 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 1^{er} juillet 2017 complexifie la réalisation d'ANCETRE 2017 et 2018. En effet, le modèle repose sur l'hypothèse que les données individuelles de 2017 et 2018 ont peu évolué par rapport à l'EIR 2016. Or la Lura modifie largement les conditions de liquidation des personnes polyaffiliées aux régimes alignés¹ (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 (voir encadré Vue d'ensemble). La Lura nécessite donc d'adapter l'étape de création de nouveaux liquidants dans 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 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, 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 en 2018. Pour les trois régimes concernés par la Lura, l'EACR 2018 fournit en effet des éléments (effectifs, masses) sur le champ spécifique des retraités Lura afin d'assurer ce calage.

Les effets des variations démographiques ayant eu lieu entre 2017 et 2018 mais aussi des principales législations, comme la liquidation unique dans les régimes alignés et le recul de l'âge légal d'ouverture des droits, sont ainsi intégrés au modèle ANCETRE.

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).

Pour en savoir plus

- > Présentation des sources sur le site internet de la DREES.
- > **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.

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 liquidation¹ en fonction de la carrière de chaque assuré, 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 26 à 28).

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 et les contractuels de la fonction publique, les régimes de fonctionnaires, de salariés et exploitants agricoles et le régime des artisans et commerçants.

Le mode de calcul en annuités consiste à exprimer le montant de pension par l'application d'un taux de remplacement à un salaire de référence : chaque année travaillée garantit aux assurés une fraction supplémentaire de ce salaire de référence. Par exemple, si chaque année travaillée permet d'acquérir 1,5 % de taux de remplacement, un assuré qui a travaillé 40 années a un taux de remplacement de 60 %, tandis qu'un assuré qui a travaillé deux années de plus a un taux de 63 %. Dans les régimes en annuités français, ce principe est décliné sous la forme suivante :

Pension = salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation

Le taux de liquidation et le coefficient de proratisation dépendent notamment de la durée validée par l'assuré lors du départ à la retraite : à savoir la durée validée dans l'ensemble des régimes de retraite dans le premier cas, et la durée validée dans le régime concerné dans le second. 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 complexe². La solidarité entre assurés prend notamment la forme de trimestres validés, bien que non cotisés par l'affilié. Ils sont acquis au titre de la naissance et de l'éducation des

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.

enfants (via la majoration de durée d'assurance [MDA]), ou de dispositifs spécifiques comme l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour les parents qui arrêtent de travailler ou réduisent leur activité pour s'occuper de leurs enfants ou encore au titre des périodes dites « assimilées » : périodes de privation involontaire d'emploi, qui donnent droit à validation de trimestres, comme les périodes de chômage, de maladie, d'invalidité, de maternité, etc.

Le taux de liquidation dépend de la durée validée par l'assuré dans l'ensemble des régimes 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 exprime la proportionnalité du montant de pension dans un régime à la durée validée par l'assuré dans ce régime. Dans chaque régime, il est calculé comme le rapport entre cette durée validée et une durée de référence, qui dépend de la génération de l'assuré ; il est en outre plafonné à l'unité. 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 annuel³ (en excluant l'année au cours de laquelle la pension est liquidée). Les salaires passés sont revalorisés selon l'inflation depuis 1987. 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) 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

3. Au régime général, les salariés n'acquiescent des droits que sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (environ 3 300 euros bruts par mois en 2018). Pour la partie de leur salaire qui dépasse ce seuil, ils acquiescent des droits dans le régime complémentaire Agirc-Arrco.

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, 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 1^{er} janvier 2019, ce dernier régime applique, par ailleurs, à certains nouveaux retraités une minoration ou une majoration temporaires de pension (pendant une durée allant d'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 3

Chronologie 2018

des mesures sur les retraites

Janvier 2018

- Entrée en vigueur de l'arrêté du 22 décembre 2017 fixant le seuil d'affiliation au régime des prestations complémentaires de vieillesse des médecins libéraux prévu à l'article L.645-1 du Code de la Sécurité sociale.

Cet arrêté fixe le nouveau montant de revenus des médecins conventionnés à partir duquel l'affiliation au régime de prestations supplémentaires de vieillesse est obligatoire à cinq fois la valeur du tarif de consultation de médecine générale. Le seuil d'affiliation pour les médecins exerçant en zone sous-dense est porté à 80 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2020 par l'arrêté du 28 mai 2019 fixant le seuil d'affiliation au régime des prestations complémentaires de vieillesse des médecins libéraux prévu à l'article L.645-1 du Code de la Sécurité sociale.

Février 2018

- Décret n° 2018-147 du 28 février 2018 portant dispositions diverses sur le régime spécial des industries électriques et gazières (IEG).

Le décret a deux objets principaux :

- la mise en place d'un dispositif de mutualisation, entre les plus petits employeurs, des charges de prestations pour lesquelles le statut des IEG prévoit un financement intégral par l'employeur, dont le maintien du versement du salaire lorsque l'agent est dans l'incapacité de travailler.
- la modification de la composition du conseil d'administration de la Caisse nationale des industries électriques et gazières en précisant que celui-ci est composé de deux collèges (représentants des employeurs et des salariés). Le nombre et la répartition des sièges de chaque collège sont fixés par décret simple.

Mars 2018

- Décret n° 2018-158 du 3 mars 2018 modifiant la composition du conseil d'administration de la Caisse nationale des industries électriques et gazières.

Ce décret, accompagnant le décret n° 2018-147, prévoit que le conseil d'administration de la CNIEG est composé de 16 membres et fixe le nombre et la répartition des sièges par collège.

- Décret n° 2018-174 du 9 mars 2018 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale des travailleurs indépendants prévue par l'article 15 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.
- Décret n° 2018-227 du 30 mars 2018 portant revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées : l'Aspa est revalorisée de façon exceptionnelle au 1^{er} avril 2018, au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020.

Avril 2018

- Arrêté du 16 avril 2018 relatif au taux de contribution patronale de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) 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.

- Arrêté du 20 avril 2018 portant extension et élargissement de l'accord de généralisation de la retraite complémentaire Agirc dans les entreprises agricoles de la Martinique, conclu le 23 décembre 2013.

Cette extension a pour effet de rendre les dispositions de cet accord obligatoires pour tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit et pour tous les employeurs compris dans son champ d'application.

- Arrêté du 24 avril 2018 portant extension et élargissement de l'accord national interprofessionnel instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, conclu le 17 novembre 2017.

Mai 2018

- Décret n° 2018-337 du 4 mai 2018 relatif au régime complémentaire de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC).

Ce décret vise à aligner la règle de revalorisation de la pension minimale complémentaire des personnels navigants sur celle qui s'applique à la pension de retraite servie par le régime. Il simplifie également le dispositif de la « majoration », qui concerne la période entre la liquidation de la pension dans le régime complémentaire et le régime de base, pour les affiliés remplissant les conditions du taux plein au régime complémentaire de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile.

- Décret n° 2018-349 du 14 mai 2018 portant revalorisation de l'allocation spéciale aux personnes âgées à Mayotte.

Ce décret revalorise de manière exceptionnelle, de 2018 à 2020, le montant de l'allocation spéciale pour les personnes âgées servie à Mayotte et son plafond de ressources.

Octobre 2018

- Décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique.

Le décret prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de l'ERAFP d'instaurer une liquidation provisoire du versement en capital des prestations de retraite additionnelle de la fonction publique. Il modifie également le cadre de placements financiers et prudentiel de l'établissement.

Novembre 2018

- Arrêté du 26 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

Cet arrêté précise les modalités de liquidation de la retraite additionnelle et de l'attribution des prestations additionnelles de réversion et d'orphelin. En outre, il définit les règles de versement des cotisations, d'évaluation du calcul des engagements ainsi que la réglementation des placements.

- Décret n° 2018-1033 du 26 novembre 2018 fixant pour les années 2018 et 2019 les cotisations aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire

et d'assurance invalidité-décès des professions libérales et pour l'année 2018 le coefficient de référence du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs relevant de l'article L.382-1 du Code de la Sécurité sociale.

Décembre 2018

- Arrêté du 10 décembre 2018 fixant les composantes définitives pour 2017 et provisionnelles pour 2018 du taux de cotisation de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) au régime de retraite du personnel de la SNCF.

- Décret n° 2018-1185 du 19 décembre 2018 relatif à l'affiliation, au recouvrement des cotisations sociales et à l'ouverture des droits aux prestations sociales des artistes-auteurs.

Ce décret prévoit les modalités de recouvrement des cotisations sociales des artistes-auteurs, leur garantit un meilleur accès aux droits sociaux et assure le passage au précompte de la cotisation vieillesse plafonnée au 1^{er} janvier 2019 et à l'année civile au 1^{er} janvier 2020.

- Article 68 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019 instituant un ajustement exceptionnel de la revalorisation des prestations sociales.

- Décret n° 2018-1324 du 28 décembre 2018 relatif aux paramètres du régime des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes au titre de 2018.

Ce décret fixe les cotisations et la valeur de service du point de retraite pour les prestations du régime des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes pour l'année 2018.

- Décret n° 2018-1300 du 28 décembre 2018 renforçant le minimum de pension mahorais.

Ce décret aligne d'une part, le montant du minimum de pension mahorais ainsi que le montant et les conditions d'ouverture de sa majoration sur les dispositions applicables en Métropole et, d'autre part, précise les modalités de renforcement temporaire du montant du minimum de pension pour les assurés aux carrières incomplètes.

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. Cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités mais aussi sur ceux qui ne le sont pas encore.

Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) : régime de retraite complémentaire obligatoire des cadres et assimilés qui complète le régime Arrco.

ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités) : ce modèle, conçu en 2010 par la DREES, est un outil permettant d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes du système de retraite (effectifs et montants de pensions) en rapprochant au mieux les données de l'EIR et de l'EACR (voir définitions).

Arrco (Association des régimes de retraite complémentaire des salariés) : régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du privé (salariés, cadres et assimilés).

ASI (allocation supplémentaire d'invalidité) : cette allocation est attribuée aux titulaires d'une rente au titre de l'assurance invalidité ou vieillesse, qui n'ont pas l'âge requis pour bénéficier de l'Aspa.

Aspa (allocation de solidarité aux personnes âgées) : cette allocation différentielle est versée aux personnes âgées (65 ans ou plus ou ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite en cas d'invalidité) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. Elle remplace depuis le 1^{er} janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étages).

Assuré : voir affilié.

ASV (allocation supplémentaire du minimum vieillesse) : cette allocation du second étage du minimum vieillesse, géré par le Fonds de solidarité vieillesse, est une allocation différentielle qui permet d'atteindre le seuil du minimum vieillesse. Elle est encore versée aux bénéficiaires des anciennes allocations du minimum vieillesse, qui n'ont pas choisi de recevoir l'Aspa (voir définition).

AT (accident du travail) : accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail. Est également considéré comme un accident du travail l'accident de trajet, c'est-à-dire l'accident dont est victime le travailleur, alors qu'il se rend à son travail ou en revient ou celui dont il est victime entre le lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

Avantage accessoire de retraite : à l'avantage principal de droit direct ou à l'avantage de droit dérivé peuvent s'ajouter d'autres éléments qualifiés d'accessoires. Le plus connu d'entre eux est la majoration

de pension pour trois enfants ou plus. Les majorations pour enfant à charge, pour conjoint à charge ou pour tierce personne et la rente des retraites ouvrières et paysannes figurent également parmi les avantages accessoires.

Avantage de droit dérivé : l'avantage principal de droit direct (voir définition) peut être transféré au conjoint survivant lors du décès du bénéficiaire, sous condition de ressources, d'âge ou de non remariage dans certains régimes de retraite. On parle alors de droit dérivé ou de pension de réversion. Il peut être cumulé à un avantage principal de droit direct.

Avantage principal de droit direct : cet élément de la pension est acquis en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées (et des trimestres validés) en vue de la retraite. Il exclut les avantages accessoires de retraite (notamment les bonifications de pension pour trois enfants ou plus), les réversions et les allocations du minimum vieillesse.

AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer) : mise en place en 1972, l'AVPF permet aux personnes qui élèvent un ou plusieurs enfants et qui n'ont pas d'activité professionnelle à temps complet d'acquérir des droits à retraite, sous condition de ressources et de perception de prestations familiales.

AVTNS (allocation aux vieux travailleurs non salariés) : elle constitue une des allocations du premier étage du minimum vieillesse.

AVTS (allocation aux vieux travailleurs salariés) : elle constitue une des allocations du premier étage du minimum vieillesse. Elle est attribuée aux travailleurs âgés qui ont insuffisamment cotisé.

C

CALMAR (macro de calage sur marges) : cette macro permet de redresser un échantillon provenant d'une enquête par sondage, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelées marges ou variables de calage.

CAMR (Caisse autonome mutuelle de retraite) : régime spécial des « petits cheminots », en voie d'extinction.

CANSSM (Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines) : voir régime minier.

Capimed : créé en 1994, régime de retraite facultatif réservé aux médecins, géré en capitalisation dans le cadre de la loi « Madelin » par la Caisse autonome de retraite des médecins de France.

Carel (Caisse autonome de retraite des élus locaux) : créée en 1993, cette caisse gère avec le Fonpel (voir définition) la retraite supplémentaire facultative des élus locaux.

Casa (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) : effective depuis le 1^{er} avril 2013, cette contribution est prélevée sur les retraites, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite au taux de 0,3 %. Toutefois, des exonérations sont prévues.

Cavimac (Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes) : caisse de sécurité sociale dont relèvent les ministres des cultes et les membres des congrégations et des collectivités religieuses.

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.

CFE : Caisse des Français de l'étranger.

CGI : Code général des impôts.

CNAMTS (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés) : établissement public national à caractère administratif, sous tutelle des ministères chargés de la Sécurité sociale et de l'Économie et des Finances, qui gère, au plan national, les branches maladie et accidents du travail – maladies professionnelles du régime général de Sécurité sociale dont relèvent les salariés du privé. Le 1^{er} janvier 2018, la

CNAMTS (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés) est devenue la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Depuis, elle gère également les assurés du régime général et de la SSI.

CNAV ou **CNAVTS** (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) : organisme qui gère la retraite du régime général (RG) de la Sécurité sociale, c'est-à-dire la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services.

CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) : caisse nationale des professions libérales. Sont considérées comme exerçant une profession libérale les personnes exerçant l'une des professions énumérées à l'article L 622-5 du Code 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.

CNBF (Caisse nationale des barreaux français) : organisme de gestion des pensions de retraite des avocats libéraux et salariés.

CNIEG (Caisse nationale des industries électriques et gazières) : organisme de sécurité sociale des personnels des industries électriques et gazières.

CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) : cette caisse dont relèvent les fonctionnaires des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière est gérée par la CDC (voir définition).

Coefficient de proratisation : coefficient 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).

Contrats « exploitants agricoles » : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation

sur la pêche maritime et les cultures marines et destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère.

Contrats « Madelin » : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite loi « Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire, qui sera servie sous forme de rente viagère.

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : contrats à prestations définies bénéficiant d'une exonération de la CSG et de la CRDS. Ces contrats sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. En particulier, ces contrats englobent ce que l'on appelle communément les « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal, et abondés exclusivement par l'employeur. Ils permettent de garantir aux salariés le versement d'une rente ou d'un capital. Ces 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.

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 1^{er} janvier 2005.

Cotisant :

– au sens de la retraite supplémentaire (ou éparquant) : 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).

CPRP SNCF : voir SNCF.

CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : cet impôt a été créé en 1996 sur le modèle de la CSG. Le taux pour les pensions est fixé à 0,5 %.

CRH (complémentaire retraite des hospitaliers) : régime facultatif de retraite complémentaire destiné à constituer une épargne retraite pour les personnels hospitaliers.

CRPCEN (Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires) : organisme de protection sociale qui gère le régime spécial (risques vieillesse, invalidité et maladie) des clercs de notaires et des employés du notariat.

CSG (contribution sociale généralisée) : impôt institué en 1990 et destiné à financer la protection sociale. Il s'applique à l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France : revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine, etc. Son taux est fixé à 6,6 % dans le cas des pensions. Les retraités non imposables bénéficient d'un taux réduit ou sont exonérés lorsque leurs ressources sont faibles.

Cumul emploi-retraite : possibilité d'exercer une activité professionnelle et de percevoir une pension de retraite.

D

DADS (déclaration annuelle de données sociales) : l'employeur est tenu d'établir au plus tard le 31 janvier de chaque année une déclaration annuelle de données sociales, qui récapitule les effectifs employés et les rémunérations brutes versées aux salariés, sur lesquelles sont calculées les cotisations sociales. Cette déclaration est remplacée progressivement par la DSN (déclaration sociale nominative).

DAI (droit à l'information) : chaque année, les personnes non retraitées de 35 ans ou plus ayant un âge multiple de 5 reçoivent un récapitulatif de carrière envoyé par le GIP Union Retraite (voir définition). Ce document présente notamment les durées validées et les nombres de points acquis dans chaque régime de retraite. Pour les personnes de 55 et 60 ans, ce relevé de carrière est accompagné d'une estimation du futur montant de la retraite.

Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) : service statistique du ministère du Travail.

Décote : minoration du montant de pension appliquée lors du calcul de la pension, lorsque la durée d'assurance au moment de la liquidation ou l'âge ne sont pas suffisants. Le nombre de trimestres manquants peut être plafonné, selon les régimes.

DSS (Direction de la Sécurité sociale) : direction relevant du ministère des Solidarités et de la Santé.

Durée d'assurance : nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite, au titre de l'activité professionnelle ou de l'éducation des enfants (dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer) mais aussi de périodes assimilées (voir définition trimestre assimilé), 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) : cette enquête annuelle réalisée par la DREES porte sur les principaux régimes de retraite de base et de retraite complémentaire (voir définitions). Elle collecte des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.

EIC (échantillon interrégimes de cotisants) : l'EIC donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les droits à retraite en cours de constitution. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 2001 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

EIR (échantillon interrégimes de retraités) : l'EIR donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les avantages de retraite et les droits acquis à la liquidation. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 1988 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

Enim (Établissement national des invalides de la marine) : établissement gérant le régime spécial dont relèvent les marins.

Épargnant : voir cotisant.

EQCC (équivalent carrière complète), cet indicateur mesure :

- les effectifs de retraités en EQCC : effectifs de retraités pondérés par la durée qu'ils ont validée (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 : pension dont aurait bénéficié une personne si elle avait eu une carrière complète (c'est-à-dire un coefficient de proratisation égal à 1).

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) : cette fédération regroupe des sociétés anonymes, des sociétés d'assurance mutuelle et des succursales de sociétés étrangères pratiquant l'assurance et la réassurance.

Fonlib : créé par la CNAVPL, le Fonlib est un régime de retraite facultatif réservé aux professionnels libéraux et à leurs conjoints collaborateurs leur permettant de se constituer un complément de retraite par capitalisation.

Fonpel (Fonds de pension des élus locaux) : créé en 1993, le Fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite par rente.

FP (fonction publique) : en France, la fonction publique est composée de trois versants (État, territoriale et hospitalière). Les retraites de la fonction publique civile et militaire de l'État relèvent du SRE (voir définition). Les retraités des deux autres versants relèvent de la CNRACL (voir définition).

FRPS (Fonds de retraite professionnelle supplémentaire) : depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats de retraite supplémentaire professionnelle peuvent être gérés par ce nouveau type de dispositif. 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) : il s'est substitué au Fonds national de solidarité (FNS) à compter du 1^{er} janvier 1994 à la suite de la loi n° 93-936 du 22 juillet 1993, pour les dépenses correspondant à l'allocation supplémentaire due en cas d'invalidité définies au chapitre V bis du livre 8 du Code de la Sécurité sociale.

FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État) : ce régime spécial créé en 1928 est géré par la CDC (voir définition).

FSV (Fonds de solidarité vieillesse) : cet établissement public, sous tutelle des ministères en charge de la

Sécurité sociale et du Budget, finance les avantages vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité. Il dispose à cet effet de recettes de nature fiscale.

G

GIP Union Retraite : groupement d'intérêt public créé par réforme des retraites du 20 janvier 2014. Il réunit les organismes de retraite obligatoire de base et complémentaire. Il est chargé du pilotage stratégique des projets de coordination, de simplification et de mutualisation du système de retraite afin de le rendre plus simple et compréhensible pour les usagers. Il est également chargé de la mise en œuvre du droit à l'information (voir définition).

I

IGRS (institution de gestion de retraite supplémentaire) : l'article 116 de la loi du 21 août 2003 (n° 2003-775 portant réforme des retraites) a organisé la transformation des IRS (voir définition) et a laissé aux partenaires sociaux le choix, qui devait être exercé avant le 31 décembre 2009, entre :

- solliciter un agrément en qualité d'institution de prévoyance ou fusionner avec une institution de prévoyance existante. L'institution doit donc désormais respecter les exigences prudentielles applicables aux organismes d'assurances (marge de solvabilité, couverture des engagements, dispersion et diversification des placements) ;
- se transformer en IGRS. Une IGRS n'assure que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services des prestations, relations avec les assurés). L'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements : la loi prévoit par conséquent un transfert des éventuelles provisions ou réserves logées dans l'IRS à un organisme assureur.

Ircantec (Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) : ce régime complémentaire s'adresse aux salariés non titulaires des fonctions publiques d'État, des collectivités territoriales et hospitalières,

de la Banque de France, des industries électriques et gazières et des établissements publics industriels et commerciaux.

IRS (institut de retraite supplémentaire) : ces institutions créées au sein de certaines entreprises avaient pour finalité de gérer, sous le mode de la répartition, un régime de « retraite maison » destiné aux salariés des entreprises adhérentes en supplément des régimes de retraite obligatoires et complémentaires. Elles ont disparu au 31 décembre 2009.

L

LFSS (loi de financement de la Sécurité sociale) : elle vise à maîtriser les dépenses sociales et de santé. Elle détermine les conditions nécessaires à l'équilibre financier de la Sécurité sociale et fixe les objectifs de dépenses en fonction des prévisions de recettes.

Liquidant : retraité ayant liquidé une pension auprès d'un régime de retraite au cours de l'année considérée.

Liquidation : vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

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 à partir du 1^{er} juillet 2017, et qui sont nées à partir du 1^{er} janvier 1957.

M

MDA (majoration de durée d'assurance) : la naissance ou l'adoption d'un enfant et son éducation

permettent de bénéficier d'une majoration de trimestres d'assurance. Le nombre de trimestres ainsi acquis dépend du régime d'affiliation.

Mico (minimum contributif) : montant minimum, fixé par décret et versé au régime général et dans les régimes alignés, pour une pension liquidée au taux plein. Ce minimum est versé entier si l'assuré réunit la durée d'assurance maximum prévue pour le calcul de la pension. Sinon, il est réduit proportionnellement. Dans la fonction publique, un dispositif similaire existe ; il s'agit du minimum garanti (voir définition).

Minimum garanti : ce dispositif vise à garantir un minimum de pension dans les régimes de la fonction publique. Il joue un rôle analogue à celui du minimum contributif (voir définition) au régime général et dans les régimes alignés. Son montant est proratisé (linéaire par période) en fonction de la durée de services effectifs. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique).

Minimum vieillesse : ce dispositif recouvre un ensemble d'allocations qui permettent aux personnes âgées de 65 ans ou plus (ou ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite, en cas d'incapacité au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources. Depuis 2007, le système d'allocations à deux étages est remplacé, pour les nouveaux bénéficiaires, par un dispositif unique : l'Aspa (voir définition).

Monoaffilié : personne affiliée à un seul régime de retraite de base ou intégré au cours de sa carrière professionnelle.

MP (maladie professionnelle) : contrairement à l'accident de travail et à l'accident de trajet, les maladies professionnelles ne font pas l'objet d'une définition légale générale. Ce sont des tableaux spécifiques qui définissent celles qui sont indemnisables et précisent, pour chaque type d'affection, les conditions à remplir (délai de prise en charge, durée d'exposition au risque et liste d'activités concernées).

MSA (Mutualité sociale agricole) : caisse de protection sociale des agriculteurs. On distingue le régime MSA « salariés », qui fait partie des régimes dits alignés (voir définition), du régime MSA « non-salariés ». Les règles d'acquisition de droits à la retraite et de liquidation sont différentes pour ces deux catégories.

Mudel : mutuelle des élus locaux.

P

PEE (plan d'épargne entreprise) : système d'épargne collectif mis en place au sein de l'entreprise. Il permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Pension de retraite : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Aux éventuels avantages principaux de droit direct ou de droit dérivé (voir définitions) peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles, d'autres éléments qualifiés d'avantages accessoires. Le plus répandu est la « majoration pour trois enfants ou plus ». Elle est servie par presque tous les régimes aux retraités ayant élevé au moins trois enfants. Enfin, si les ressources du ménage auquel appartient le retraité sont inférieures au montant du minimum vieillesse, celui-ci peut demander à bénéficier de ce dispositif.

Pension minimale de référence : à la MSA non-salariés, lorsque la pension de base totale (forfaitaire + proportionnelle) est trop basse, une majoration peut être accordée pour la porter à un niveau minimum.

PER (plan d'épargne en vue de la retraite) : créé par la loi n° 87-416 du 17 juin 1987, il n'est plus commercialisé depuis 1990, remplacé par le PEP (plan d'épargne populaire), produit non spécifiquement consacré à la retraite. Ce dernier n'est lui-même plus commercialisé depuis le 25 septembre 2003. Les détenteurs de ces deux produits, 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 PER a été remplacé par le PERP (voir définition), créé par la réforme des retraites de 2003.

Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) : ce dispositif d'épargne salariale, qui peut être mis en place par accord collectif dans chaque entreprise qui le souhaite, permet à tous les salariés de l'entreprise de se constituer un complément de retraite. L'entreprise abonde généralement les versements des salariés.

PERE (plan d'épargne retraite d'entreprise) : régime de retraite supplémentaire où l'entreprise et les salariés cotisent selon la répartition prévue dans l'accord d'entreprise et qui offre en plus la possibilité aux salariés d'effectuer librement des versements individuels.

PERP (plan d'épargne retraite populaire) : contrat d'assurance, souscrit de façon individuelle et facultative, accessible à tous. Il permet de constituer un complément de revenu pour la retraite, en effectuant des versements tout au long de la période d'activité. L'épargne est reversée à partir de la date du départ en retraite sous forme de rente.

Pipa : voir Acemo-Pipa.

PIVV (pension d'invalidité de veuf ou de veuve) : une personne invalide de moins de 55 ans peut bénéficier d'une pension d'invalidité de veuf ou de veuve au décès de son conjoint si celui-ci était titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou susceptible de l'être.

Polyaffilié : personne qui a validé une durée d'assurance dans au moins deux régimes de base différents. Cette définition n'équivaut pas à celle de polypensionné (voir définition) pour la population des retraités, car sont considérées comme polyaffiliées les personnes percevant uniquement une pension sous forme de rente viagère, mais ayant par ailleurs perçu un versement forfaitaire unique (VFU) de retraite dans au moins un autre régime de base. Par ailleurs, un polyaffilié n'est pas nécessairement retraité.

Polypensionné : retraité qui perçoit des pensions versées sous forme de rente par plusieurs régimes de retraite de base.

Prefon : 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.

Primo-liquidant : retraité ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année considérée.

Proratisation : voir coefficient de proratisation

Provisions mathématiques (ou encours) : montant des engagements des sociétés d'assurances à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Ces provisions sont calculées à l'aide de formules mathématiques qui prennent en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique.

R

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) : dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, ce régime obligatoire, par points, a été institué pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) afin d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.

RATP ou **CRPRATP** (Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens) : cette caisse gère le régime spécial de retraites dont relèvent les agents et anciens agents du cadre permanent de la Régie autonome des transports parisiens.

RAVGDT : régime d'allocations viagères des gérants de débits de tabac.

Régimes alignés : régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des

salariés, 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 les régimes Arrco pour tous les salariés et l'Agirc pour les salariés cadres ou assimilés, le régime Ircantec pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

Régimes de base : premier niveau de retraite obligatoire. Le principal régime de base est le régime général des salariés (voir CNAVTS).

Régimes intégrés : pour certains régimes spéciaux (dont les fonctionnaires et les 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 (voir définition), il l'était jusqu'en 2004 par la CANSSM (Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines).

Régimes spéciaux : ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés (régimes de la SNCF, des marins, des salariés des industries électriques et gazières, des Clercs et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France, etc.).

Repma (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : crée en 1965, ce régime, géré par les assureurs « Groupama vie » et « CNP », s'adresse aux agriculteurs.

Retraite chapeau : régimes de retraite supplémentaire facultative différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ces régimes font partie de ceux relevant de l'article 39 du Code général des impôts (voir définition).

Retraite progressive : elle permet de percevoir une fraction de pension tout en continuant une activité professionnelle réduite. La pension versée est alors calculée au prorata de la pension que

l'assuré aurait reçue dans le cas d'une liquidation totale de ses droits.

Retraite supplémentaire : cette expression désigne l'ensemble des dispositifs, adoptés dans un cadre personnel ou professionnel, destinés à compléter la pension de retraite. Contrairement à la retraite complémentaire, ces dispositifs ne sont pas légalement obligatoires.

Retrep : régime temporaire de retraite de l'enseignement privé.

Réversion : voir avantage de droit dérivé.

RMC (retraite mutualiste du combattant) : retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

RNIPP (répertoire national d'identification des personnes physiques) : tenu par l'Insee depuis 1946, le RNIPP est l'image des registres d'état civil. Il est mis à jour très régulièrement grâce aux bulletins statistiques de l'état civil établis et adressés à l'Insee par les communes à la suite des naissances, décès, reconnaissances, et mentions portées en marge des actes de naissance pour les personnes nées en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

RSI (régime social des indépendants) : cette caisse de protection sociale des chefs d'entreprises, commerçants et artisans est née de la fusion de l'Organic, qui gisait l'assurance vieillesse, invalidité et décès des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et des services, et de la Cancava (artisans). Ces régimes ont fusionné pour devenir la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI), au 1^{er} janvier 2018.

S

Saspa (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées) : cet organisme géré par la CDC (voir définition) sert le minimum vieillesse aux personnes

exclues du système de retraite français. Il a remplacé le Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV) depuis le 1^{er} janvier 2007.

Seita (Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes) : organisme public français gérant pour le compte de l'État le monopole que celui-ci détient sur la production et la commercialisation des tabacs et allumettes.

SMPT (salaire moyen par tête) : cet indicateur rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques.

SNCF ou **CPRP SNCF** (Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français) : cette caisse gère le régime de protection sociale des agents de la SNCF.

SRE (Service des retraites de l'État) : créé en août 2009, ce service devient l'opérateur unique pour les retraites des fonctionnaires civils et militaires.

SSI (Sécurité sociale pour les indépendants) : depuis le 1^{er} janvier 2018, les régimes RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime SSI. La protection sociale des travailleurs indépendants, gérée avant par le RSI (régime social des indépendants), est ainsi confiée 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 (maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, guerre, etc.) assimilée à une période de cotisations pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.

U

Unipensionné : retraité qui perçoit une pension versée sous forme de rente par un seul régime de retraite de base.

V

VFU (versement forfaitaire unique) : si le montant annuel de la pension de vieillesse est inférieur à un seuil, la pension n'est pas servie mensuellement, mais donne lieu à un versement sous forme de capital appelé versement forfaitaire unique.

Carrière complète

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 d'une des diverses définitions possibles. En effet, deux notions différentes de durée – durée d'assurance (requis pour le taux plein) et durée de service (requis pour une proratisation à 100 %) – peuvent être prises en compte pour définir une carrière complète. Elles sont utilisées, chacune, 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. Dans le cas contraire, 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'incapacité ou d'invalidité. À défaut, le taux est minoré par une décote, si les conditions du taux plein ne sont pas remplies en matière de durée, d'âge ou d'incapacité. Il peut, par ailleurs, être majoré par une surcote si des trimestres sont cotisés au-delà de la durée requise pour le taux plein et après l'âge légal d'ouverture des droits.

(b) Le coefficient de proratisation rend compte de la proportionnalité du montant de pension à la durée de service validée pour la retraite, dans la limite d'une durée de référence pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée de référence). Dans un premier cas, une carrière complète peut être définie en comparant la durée d'assurance tous régimes validée par un retraité avec la durée requise pour le taux plein de la génération à laquelle il appartient. Pour tenir compte du fait que, pour certaines générations, la durée d'assurance requise

pour le taux plein ait pris des valeurs différentes d'un régime à l'autre, la notion de carrière complète est d'abord définie, dans une étape de calcul intermédiaire, au sein de chaque régime de base. Au niveau tous régimes, un retraité est ensuite considéré comme bénéficiant d'une carrière complète si sa durée d'assurance tous régimes est supérieure ou égale au nombre de trimestres requis dans au moins un des régimes de base.

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 pour les générations pour lesquelles les durées requises pour le taux plein et les durées requises pour une proratisation à 100 % diffèrent (générations 1934 à 1948). Dans certains cas, un minimum de pension est servi en retenant une proratisation différente de celle correspondant strictement à la durée validée : minimum garanti dans la fonction publique (qui dépend de la durée validée de manière non linéaire et peut être servi plein même avec une carrière incomplète), allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) avant 1983 (servi plein à partir de quinze années de carrière), dispositif de taux de liquidation minimal quelle que soit la durée validée pour certains invalides de la fonction publique. Ces différents cas ont été corrigés dans l'analyse.

Outre ces différences de durée définies par la législation, d'autres critères peuvent expliquer les divergences entre ces deux concepts de carrière complète. En effet, certaines durées sont comptabilisées uniquement pour la durée tous régimes (qui sert à définir la carrière complète selon la durée requise pour le taux plein) mais pas dans la durée au sein du régime (qui sert à définir la carrière complète selon le coefficient de proratisation). C'est le cas de certaines périodes dites « reconnues équivalentes » ainsi que des périodes validées à l'étranger (hormis celles

validées à la Caisse des Français de l'étranger [CFE] gérée par la CNAV), qui ne 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'écêtement des nombres de trimestres validés plafonnés à 4 par année civile.

Champ de l'invalidité et de la retraite

Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, la convention suivante est 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, et bénéficiaires d'une pension de retraite après cet âge. Cet âge d'ouverture des droits tient compte du statut sédentaire ou actif de l'agent. Ainsi, s'agissant du nombre de retraités au sein de la fonction publique, 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 24) ;
- 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).

Données RSI, création de la SSI

À compter du 1^{er} janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI (régime social des indépendants) fusionnent.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime SSI (Sécurité sociale des indépendants). 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 ont été additionnées avant 2013 pour le régime complémentaire et avant 2017 pour le régime de base. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 %).

Effectifs et montants de pension calculés en équivalent carrière complète (EQCC)

Les effectifs de retraités en 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).

Comme pour les effectifs de retraités en EQCC, un montant de pension en EQCC est défini pour chaque assuré en rapportant son montant de pension de droit direct à son coefficient de proratisation. Ce dernier rapporte la durée de service à la durée de référence pour une carrière complète, définie par la législation pour chaque génération ; il 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.

Hors VFU

Les données 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).

Majoration de pension pour trois enfants ou plus

Parmi les droits familiaux de retraite, 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 (pour ceux qui l'intègrent). 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 enfants à charge, qui sont des bonifications temporaires de pension accordées aux personnes qui ont des personnes à charge.

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2020

L'édition 2020 de l'ouvrage *Les retraités et les retraites* présente un tableau détaillé des retraités et du système de retraite français pour l'année 2018 et les années précédentes. Ainsi, fin 2018, les régimes de retraite français comptent 16,4 millions de retraités percevant une pension de droit direct, soit des effectifs en hausse de 218 000 personnes par rapport à fin 2017. La pension moyenne tous régimes confondus s'établit, à cette date, à 1 504 euros bruts mensuels parmi les retraités résidant en France. Elle diminue de 1,1 % en euros constants, du fait notamment d'une faible revalorisation des pensions, inférieure à l'inflation. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite fin 2018 s'élève à 62 ans et 1 mois.

Sont également proposées d'autres analyses qui permettent d'apprécier la place du minimum vieillesse, de la retraite supplémentaire ou encore de prendre connaissance des opinions, souhaits et motivations des retraités.

Enfin, cette édition tient compte des principales modifications législatives ou réglementaires de l'année 2018.

Dans la même collection **SOCIAL**

- > L'aide et l'action sociales en France
- > Minima sociaux et prestations sociales
- > La protection sociale en France et en Europe

www.drees.solidarites-sante.gouv.fr



La DREES fait partie
du Service statistique public
pilote par l'Insee.