RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Drees

PANORAMAS
DE LA DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2022

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

PANORAMAS

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

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2022

Les retraités et les retraites - édition 2022

Sous la direction d'**Anthony Marino**

Coordination
Pauline Meinzel

Rédaction
Elika Athari, Camille Dufour, Alexandra Ferret, Gil Gaudiller (Direction de la Sécurité sociale), Tarieg Guenine, Véronique Guiberteau, Romain Guirriec, Serge Herbillon-Leprince, Agnès Lièvre, Anthony Marino, Pauline Meinzel et Lauriane Ramuzat

Directeur de la publication
Fabrice Lenglart

Responsable d'édition
Valérie Bauer-Eubriet

Suivi éditorial
Céline Roux

Secrétaire de rédaction
Laura Dherbecourt

Maquettiste
NDBD

Création graphique
Philippe Brulin

Remerciements

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

Avant-propos

L'ouvrage *Les retraités et les retraites – édition 2022* présente 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 et les conditions de liquidation de leur retraite. Il fournit également des éclairages thématiques sur les transitions de l'emploi vers la retraite et présente des informations précises sur certains dispositifs spécifiques, comme le minimum vieillesse et l'épargne retraite supplémentaire (masses financières, bénéficiaires, etc.).

Les résultats exposés sont ceux de l'année 2020 (dernière année connue pour l'ensemble des régimes de retraite) et des années précédentes. Ils sont issus des données produites par le système statistique public, notamment par les enquêtes statistiques annuelles de la DREES auprès des organismes qui gèrent des régimes de retraite obligatoire ou facultative : l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite, l'enquête sur les allocations du minimum vieillesse et l'enquête sur la retraite supplémentaire facultative.

D'autres sources ont également été mobilisées, telles que l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2016, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) de 2017, le Baromètre de la DREES, l'enquête sur les motivations de départ à la retraite, l'enquête Acemo-Pipa de la Dares, les comptes de la protection sociale, l'enquête Emploi et l'enquête Revenus fiscaux et sociaux de l'Insee, ainsi que l'annuaire du 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 2022

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 51
Fiche 06 • Les écarts de pensions de droit direct entre générations 61
Fiche 07 • Les pensions des nouveaux retraités 69
Fiche 08 • Les bénéficiaires d'un minimum de pension 73
Fiche 09 • Le niveau de vie des retraités 81
Fiche 10 • Les masses financières relatives aux pensions de retraite en 2020 92

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

L'âge et les conditions de départ à la retraite **121**
Fiche 14 • Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance 122
Fiche 15 • L'âge moyen de départ à la retraite et son évolution 132
Fiche 16 • La diversité des âges de départ à la retraite 139
Fiche 17 • Les conditions de liquidation de la retraite 147

Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite **157**
Fiche 18 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite 158
Fiche 19 • Les motivations de départ à la retraite 163

Les transitions entre l'emploi et la retraite **171**
Fiche 20 • La situation des assurés en fin de carrière 172
Fiche 21 • Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite 182

Fiche 22 • Le cumul emploi-retraite 187
Fiche 23 • Les pensions d'invalidité 195
Fiche 24 • Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité 199

Les allocataires du minimum vieillesse 205
Fiche 25 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité 206
Fiche 26 • Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés 211
Fiche 27 • Le profil des allocataires du minimum vieillesse 217

La retraite supplémentaire 225
Fiche 28 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire 226
Fiche 29 • Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire 236
Fiche 30 • Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire 245
Fiche 31 • Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire 252
Fiche 32 • Les dispositifs d'épargne salariale : le Perco et le PER d'entreprise collectif 258
Fiche 33 • La retraite supplémentaire d'entreprise 264

Annexes 273

Annexe 1 • Les modes d'acquisition des droits à la retraite 274
Annexe 2 • Chronologie 2020 et 2021 des mesures sur les retraites et l'invalidité 277
Annexe 3 • Sources et méthodes 287
Annexe 4 • Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques 292
Annexe 5 • Glossaire 295

Vue d’ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Vue d'ensemble

Fin 2020, 16,9 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 200 000 personnes de plus que fin 2019. Parmi elles, un quart sont polypensionnées. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite continue d'augmenter et atteint 62 ans et 4 mois fin 2020. Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie s'élèvent à 332,0 milliards d'euros, soit 14,4 % du produit intérieur brut. La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus des retraités résidant en France s'établit à 1 400 euros mensuels après prélèvements sociaux (1 537 euros en ajoutant l'éventuelle pension de réversion des retraités veufs ou veuves). La pension de droit direct brute moyenne augmente de 0,4 % en euros constants entre fin 2019 et fin 2020, à la suite notamment de la revalorisation différenciée dans les régimes de base. Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population.

Au 31 décembre 2020, les régimes français versent des pensions de droit direct ou dérivé à 17,9 millions de personnes[1], dont 16,4 millions résident en France et 1,6 million à l'étranger. 16,9 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit direct, dite aussi de « droit propre » *(tableau 1)*. La majorité de ces retraités vivent en France métropolitaine ou dans les DROM (voir annexe 4), et 1,2 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 2020, 4,3 millions de personnes en bénéficient. Parmi elles, 1,0 million ne perçoivent pas, par ailleurs, de pensions de droit direct. Premier poste de dépenses sociales (publiques et privées), les pensions de retraite représentent 332,0 milliards d'euros en 2019, soit 14,4 % du produit intérieur brut (PIB) [voir fiche 10]. Cette part est particulièrement élevée en 2020 compte tenu de la contraction de l'activité à la suite de la crise sanitaire. Les dépenses de retraite 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 (voir *infra*).

Un quart des retraités de droit direct sont polypensionnés

De nombreux retraités perçoivent des pensions de retraite issues de plusieurs régimes. Les anciens salariés reçoivent ainsi, en général, une pension d'au moins un régime complémentaire en plus de leur pension de base (par exemple, l'Agirc-Arrco pour les anciens salariés du secteur privé). Les personnes passées du secteur privé au secteur public ou du statut de salarié à celui d'indépendant au cours de leur carrière cumulent des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires. Le nombre de retraités de droit direct d'au moins un régime français est, de ce fait, nettement inférieur à la somme des effectifs de retraités dans les différents régimes. Fin 2020, un peu plus d'un quart des retraités de droit direct sont dits polypensionnés, car ils bénéficient de pensions de retraite versées par au moins deux régimes de base[2].

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 3).
2. Cette part était d'environ un tiers jusqu'en 2019, mais elle a mécaniquement diminué en 2020 du fait de la fusion de la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) avec le régime général. Les assurés qui avaient des pensions de ces deux régimes, et qui étaient donc à ce titre considérées comme polypensionnés, sont dorénavant considérées comme monopensionnés à la suite de la fusion.

La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime général des salariés du secteur privé – et depuis 2020 des artisans et commerçants – est le plus important des régimes de retraite. Elle verse des pensions de droit direct ou dérivé à 14,8 millions de personnes au 31 décembre 2020 *(tableau 1)*, et 83 % des retraités de droit direct perçoivent une pension de cette caisse. Le régime des salariés agricoles (MSA salariés) verse des pensions de retraite à 2,4 millions de retraités. Les régimes de la fonction publique (y compris militaires) versent des pensions de retraite à 3,6 millions de personnes. Enfin, environ 1 million de personnes perçoivent une pension d'un régime spécial de salariés, et un peu moins de 500 000 d'un régime de profession libérale.

Le nombre de retraités de droit direct continue d'augmenter

En 2020, 716 000 personnes liquident pour la première fois un droit direct de retraite *(tableau 1)*, soit quasiment autant qu'en 2019. Les évolutions des effectifs de retraités depuis 2010 tiennent principalement aux effets de la réforme des retraites de la même année (voir fiche 2), qui prévoit, d'une part, l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits à partir de juillet 2011 et, d'autre part, l'augmentation de l'âge légal d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein) à partir de juillet 2016 (voir fiche 14). L'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue, mis en place depuis le 1er novembre 2012, et surtout la réforme des

Tableau 1 Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2020

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 2019	Tous retraités percevant un droit dérivé	dont retraités percevant un droit dérivé servi seul[6]
Ensemble (tous régimes confondus)[1]	**17 936**	**16 907**	**716**	**4 339**	**1 029**
dont retraités résidant en France	**16 373**	**15 799**	**690**	**3 743**	**574**
Régime général[2]	14 789	14 053	630	2 845	737
Agirc-Arrco[3]	13 169	11 998	587	2 971	1 170
MSA salariés	2 369	1 819	43	693	550
MSA non-salariés	1 266	1 169	31	369	97
Fonction publique civile de l'État[1]	1 821	1 600	53	310	222
CNRACL[1]	1 364	1 225	68	183	140
Ircantec	2 143	1 922	124	261	220
Régimes spéciaux[4]	1 041	732	19	327	309
Professions libérales[5]	468	397	34	79	72

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

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique (voir annexe 4).
Champ > Retraités bénéficiaires d'une pension de droit direct ou dérivé d'au moins un régime français, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

retraites de 2014, qui élargit le champ des trimestres « réputés cotisés » pour ce dispositif à partir du 1er avril 2014, contribuent, pour leur part, à une hausse du nombre de nouveaux retraités à partir de 2013. En 2020, 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, elles représentaient 50,8 % des retraités de droit direct ; fin 2020, cette part s'élève à 52,8 %.

L'âge de départ à la retraite a augmenté de 1 an et 9 mois depuis 2010

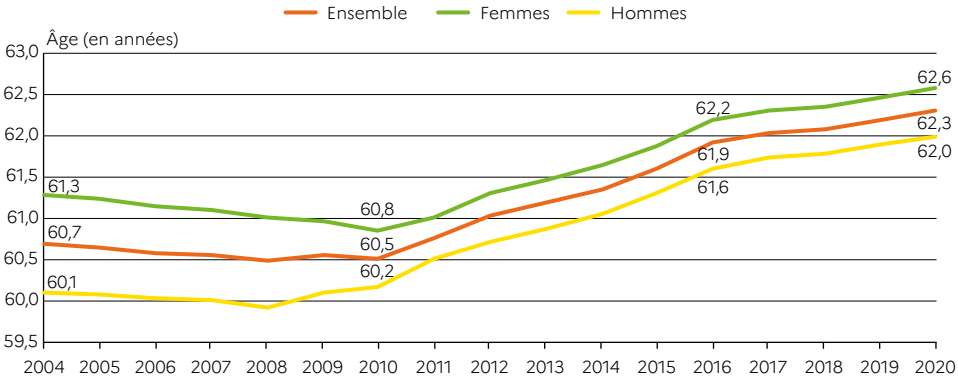
En 2020, l'âge conjoncturel de départ à la retraite[3] s'élève à 62 ans et 4 mois pour les retraités de droit direct résidant en France *(graphique 1)* [voir fiche 15]. Il a augmenté de 1 an et 9 mois depuis 2010 à la suite, principalement, des relèvements des âges légaux issus de la réforme de 2010. L'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente toutefois plus lentement depuis 2016. De fait, le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote, qui commence à monter en charge à partir de cette date, a un effet plus modéré que celui de l'âge minimum légal d'ouverture des droits, qui achève de produire ses effets en 2016.

D'autres évolutions expliquent également la hausse de l'âge de départ à la retraite entre 2010 et 2020. Ainsi, plus d'un quart de la hausse (6 mois) s'explique par la diminution des départs à la retraite avant 60 ans, pour l'essentiel dans 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 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 2020 : elles prennent leur retraite en moyenne à 62 ans et 7 mois, contre 62 ans 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

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.

carrière longue et sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines.

Le pouvoir d'achat des pensions nettes rebondit en 2020

Le montant moyen de la pension de droit direct brute tous régimes (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) s'établit à 1 509 euros mensuels en décembre 2020 pour les retraités résidant en France (voir tableau 1 de la fiche 5). En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette moyenne s'élève à 1 400 euros.

Le montant moyen de la pension de droit direct brute des retraités résidant en France augmente de 0,4 % entre fin 2019 et fin 2020 en euros constants, après avoir baissé deux années de suite. Cette légère hausse 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. Son effet semble toutefois s'être atténué ces dernières années.

Les pensions des personnes déjà retraitées fin 2019 augmentent quant à elles légèrement en 2020 (voir fiche 4). En effet, la revalorisation des pensions de base au 1er janvier 2020 a été fixée à 0,3 % pour les pensions excédant 2 000 euros tous régimes, et à 1 % sinon. Les pensions complémentaires versées par l'Agirc-Arrco n'ont par ailleurs pas été revalorisées au 1er novembre 2020. En définitive, la revalorisation moyenne tous régimes confondus est de 0,6 % en 2020. Comme les prix ont globalement été stables entre décembre 2019 et décembre 2020[4], le pouvoir d'achat des pensions brutes déjà liquidées a augmenté de 0,6 % en 2020.

En outre, en 2020, les coefficients temporaires de modulation des pensions à l'Agirc-Arrco s'appliquent pour la deuxième année. Plus de la moitié des retraités concernés[5] ont subi une minoration temporaire de leur pension de 10 %.

Certains retraités veufs ou veuves bénéficient par ailleurs, sous certaines conditions, d'une pension de réversion, c'est-à-dire d'une fraction de la retraite de leur conjoint décédé (voir *infra*). En incluant cette pension, le montant brut total de pension des retraités de droit direct résidant en France s'élève à 1 654 euros par mois, soit 1 537 euros après prélèvements sociaux. Rapportés aux revenus d'activité nets, cette pension nette moyenne totale se situe au même niveau qu'en 2019, soit à 62,9 %. Cependant, en tenant compte de l'ensemble des ressources et de la composition des ménages, le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population en 2020 (voir fiche 9). En effet, les retraités ont plus rarement des enfants à charge et ils disposent davantage d'autres types de revenus, notamment des revenus du patrimoine, que le reste de la population.

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

En 2020, la pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus, avant prélèvements sociaux) s'élève à 1 154 euros par mois pour les femmes, et à 1 931 euros pour les hommes (voir tableau 1 de la fiche 5). La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 40 % à celle des hommes. Cet écart est en baisse continue : en 2004, il s'établissait à 50 % *(graphique 2)*. 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

4. L'inflation (y compris tabac) s'élève à 0,5 % en moyenne annuelle en 2020, et à -0,02 % en glissement annuel entre décembre 2019 et décembre 2020. Les montants de pension étudiés ici sont des montants de décembre de chaque année, de sorte que le passage en euros constants s'effectue avec le glissement annuel de décembre 2019 à décembre 2020, soit -0,02 % : les évolutions sont donc quasiment les mêmes en euros courants et constants.
5. Ces retraités concernés représentent 450 000 personnes, parmi les 587 000 nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco en 2020.

celle des hommes (respectivement 1 401 euros par mois et 1 955 euros par mois en 2020).

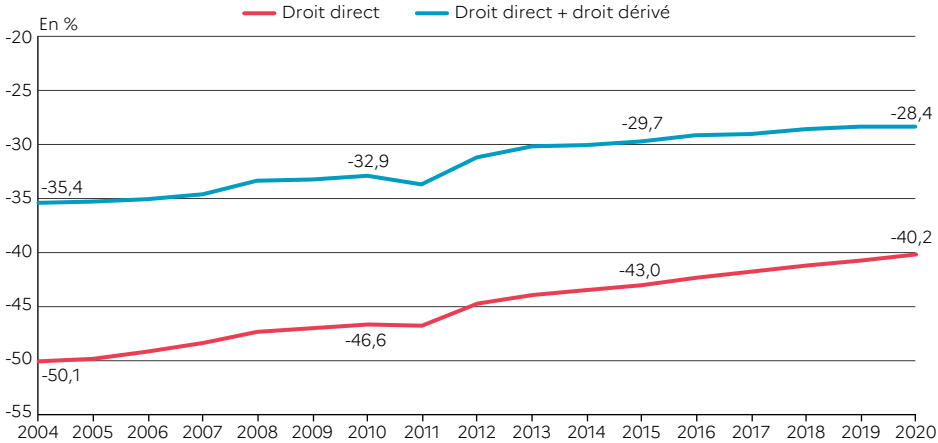
La progression des pensions entre générations s'explique en partie par une hausse de la part des personnes ayant une carrière complète

Le resserrement des écarts de pensions de droit direct entre hommes et femmes s'explique en grande partie par la participation accrue de celles-ci au marché du travail. Au fil des générations nées entre 1930 et 1947, de plus en plus de femmes ont en effet eu une carrière complète, ce qui a soutenu l'évolution de la pension moyenne d'une génération à l'autre *(graphique 3)*. De fait, les écarts de niveau de pension entre générations s'expliquent, pour partie, par les évolutions des durées de carrière et des proportions de retraités à carrière incomplète. Cet effet peut être neutralisé en estimant les montants de pension en équivalent carrière complète (EQCC), c'est-à-dire ce que serait la pension d'une personne qui aurait une proratisation à 100 % dans les régimes de retraite de base (voir annexe 4). Pour les retraités résidant en France, la pension moyenne tous régimes de droit direct en EQCC progresse de 15 % entre les générations nées en 1930 et 1950 (de 1 410 euros à 1 620 euros). Sans cette correction, la progression des pensions versées est plus importante (+21 %, de 1 270 euros à 1 530 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 1947, pour les femmes comme pour les hommes, cette tendance s'infléchit à partir des générations nées à la fin des années 1940[6]. La pension moyenne des retraités résidant en France est ainsi de 1 588 euros par mois pour ceux nés en 1947, contre 1 531 euros pour ceux nés en 1950. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins,

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



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23). Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus associées.
Lecture > En 2020, sur le champ des personnes résidant en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 40,2 % à celle des hommes. Une fois prise en compte la pension de réversion, l'écart est de 28,4 %.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

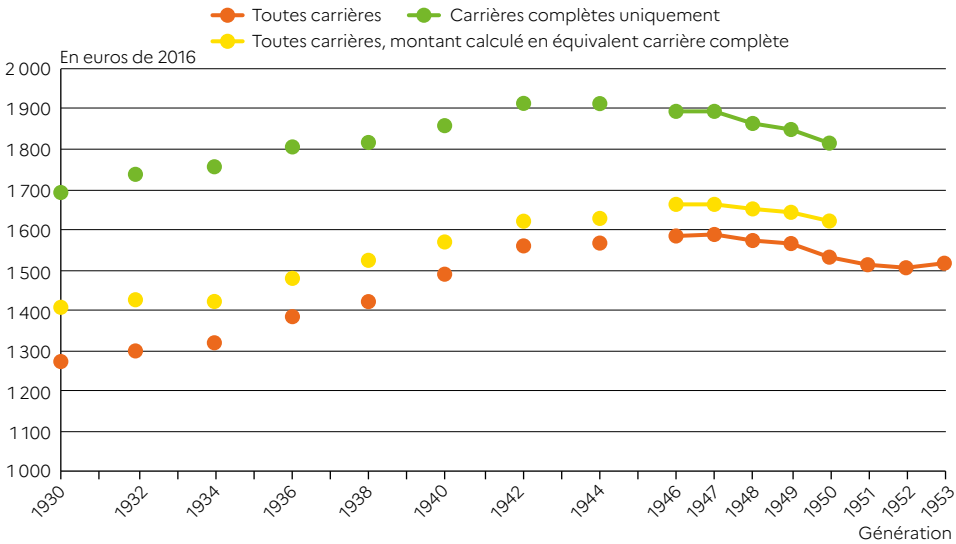
6. Pour ces générations, l'analyse porte ici sur les droits liquidés avant l'âge de 66 ans. Si les liquidations après cet âge sont rares, elles ne sont pas non plus inexistantes (fiche 16). Pour les générations les plus récentes, le diagnostic pourrait donc être revu lorsque celles-ci seront en totalité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

les effets des réformes récentes des régimes de retraite (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, etc.) ou des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.). La baisse est en effet le plus marquée dans le régime Agirc-Arrco et pour les retraités ayant comme régime principal un régime de la fonction publique. Elle tient aussi aux évolutions des carrières parmi ces générations. En particulier, à partir de la génération 1944, la part des hommes retraités ayant effectué une carrière complète diminue (80 % des hommes nés en 1944, contre 72 % de ceux nés en 1950). Cette part continue en revanche d'augmenter pour les femmes (de 52 % à 56 % pour ces générations). Une nouvelle inflexion semble avoir lieu à partir de la génération 1952, la pension moyenne repartant à la hausse pour les générations plus récentes. L'estimation doit ici être regardée avec prudence du fait du recul temporel encore très court, mais cette inflexion pourrait s'expliquer par la réforme des retraites de 2010 qui, en repoussant l'âge minimal d'ouverture des droits, a conduit une partie des retraités à prolonger leur carrière, donc à acquérir davantage de droits à retraite.

Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse augmente de 5,6 % du fait de la revalorisation du barème

Fin 2020, 635 300 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 : 903 euros par mois pour une personne seule fin 2020, et 1 402 euros par mois pour un couple (voir fiche 25). Le nombre de bénéficiaires augmente fortement en 2020 (+5,6 %), en raison

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



Note > Les données des générations nées de 1951 à 1953 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont mesurées respectivement aux 31 décembre 2018, 2019 et 2020, 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.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations nées de 1930 à 1950, et à l'âge de 67 ans pour les générations nées de 1951 à 1953. Montants mensuels de droit direct bruts, y compris majoration pour trois enfants ou plus, au 31 décembre 2016.
Sources > DREES, EIR 2016, modèle ANCETRE pour les données des générations 1951 à 1953.

notamment de la revalorisation du barème de ces allocations, qui conduit à toucher un plus grand nombre de personnes.

La retraite supplémentaire demeure minoritaire

En plus des régimes légalement obligatoires par répartition, les assurés peuvent acquérir des droits spécifiques *via* la retraite supplémentaire. Celle-ci regroupe de nombreux dispositifs de retraite facultatifs, souscrits dans un cadre individuel (plan d'épargne retraite populaire [PERP], Préfon, etc.) ou dans un cadre professionnel (plan d'épargne pour la retraite collectif [Perco], contrats relevant de l'article 83 du CGI en entreprises, dispositifs « Madelin » et « exploitants agricoles » pour les indépendants) [voir fiche 28]. À ces dispositifs s'ajoutent les nouveaux plans d'épargne retraite (PER) créés par la loi Pacte, commercialisés à partir du 1er octobre 2019, qui entrent pleinement en vigueur en 2020 : PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire. À l'inverse des régimes publics légalement obligatoires, dans lesquels les droits sont acquis en répartition[7], la retraite supplémentaire fonctionne uniquement par capitalisation. Bien que les montants souscrits, les prestations versées ou encore les encours soient importants en montants absolus *(tableau 2)*, ils représentent une part globalement faible par rapport aux masses totales de retraite. Les cotisations de retraite supplémentaire représentent ainsi environ 5 % de l'ensemble des cotisations (régimes publics légalement obligatoires et dispositifs facultatifs confondus). Elles ont augmenté d'un peu moins de 3 milliards d'euros en 2020, en grande partie avec l'essor des PER individuels (voir tableau 1 de la fiche 29). Comme ces

Tableau 2 Cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire en 2020

	Cotisations		Prestations		Provisions mathématiques[2]	
	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)
Souscriptions individuelles	**8,6**	**52,3**	**2,9**	**41,0**	**110,0**	**43,9**
dont PER individuel	4,1	25,1	0,4	5,3	13,9	5,6
dont PERP	1,9	11,6	0,4	6,0	20,3	8,1
dont contrats Madelin	2,1	13,0	0,6	9,0	40,8	16,3
Souscriptions collectives - cotisations définies	**6,4**	**39,2**	**2,9**	**42,0**	**107,4**	**42,9**
dont PER d'entreprise collectif et Perco	3,0	18,2	0,6	8,6	22,6	9,0
dont PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83	3,5	21,0	2,3	33,4	84,8	33,8
Souscriptions collectives - prestations définies[1]	**1,4**	**8,5**	**1,2**	**16,9**	**33,1**	**13,2**
Ensemble des dispositifs	**16,4**	**100,0**	**7,0**	**100,0**	**250,6**	**100,0**
En % des montants totaux de retraite obligatoire ou facultative	**5,1 %**		**2,1 %**		**-**	

1. Contrats relevant de l'article 39 du CGI.
2. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco et PER d'entreprise collectif ; encours pour le Perco et le PER d'entreprise collectif.
Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques) et liquidation (prestations et provisions mathématiques).
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020.

7. À de rares exceptions près (le RAFP par exemple).

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

2

Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Les effectifs de retraités

01 Les effectifs de retraités de droit direct

Fin 2020, 16,9 millions de personnes sont retraitées de droit direct des régimes français. Leur nombre augmente de 1,2 % par rapport à fin 2019. Ce rythme, inférieur à celui observé entre 2005 et 2010 (2,6 % de croissance en moyenne par an), 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 participer au marché du travail. Fin 2020, 14,1 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base de la CNAV, qui inclut désormais les travailleurs indépendants, et 12,0 millions une pension complémentaire du régime unifié Agirc-Arrco. Un quart des retraités perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés.

Une hausse du nombre de retraités en 2020

Tous régimes confondus au 31 décembre 2020, 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 16,9 millions, dont 16,8 millions dans au moins un régime de base ou intégré[1] *(tableau 1)*. Le nombre de ces retraités de droit direct vivant en France s'élève à 15,8 millions (soit 93,4 % de l'ensemble). Parmi eux, la quasi-totalité dispose d'un droit dans au moins un régime de base ou intégré.

Les effectifs de retraités de droit direct des régimes français augmentent de 1,2 % par rapport à fin 2019, ce qui représente 195 000 personnes de plus. Cette évolution s'inscrit dans la tendance des dernières années : +1,1 % en moyenne annuelle entre 2014 et 2019, soit 177 000 retraités supplémentaires par an, et notamment 216 000 retraités supplémentaires entre fin 2018 et fin 2019. Ce rythme est moins soutenu qu'entre 2005 et 2010 : +2,6 % par an en moyenne , soit 364 000 retraités de plus par an. Entre 2004 et 2020, le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités diminue, de 2,02 à 1,67 *(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. En 2020, le nombre de personnes en emploi diminue du fait du contexte de crise sanitaire, ce qui réduit plus nettement le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités.

L'évolution par an du nombre de retraités dépend à la fois du nombre de nouveaux retraités et du nombre de décès survenus au cours de l'année *(graphique 2)*. Après avoir augmenté en 2017 et 2018, le nombre de nouveaux retraités baisse légèrement en 2019 puis en 2020 (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 charge[2]. Ainsi, en 2020, autant de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits qu'en 2019, mais un peu moins atteignent l'âge d'annulation de la décote (voir encadré 1 de la fiche 2).

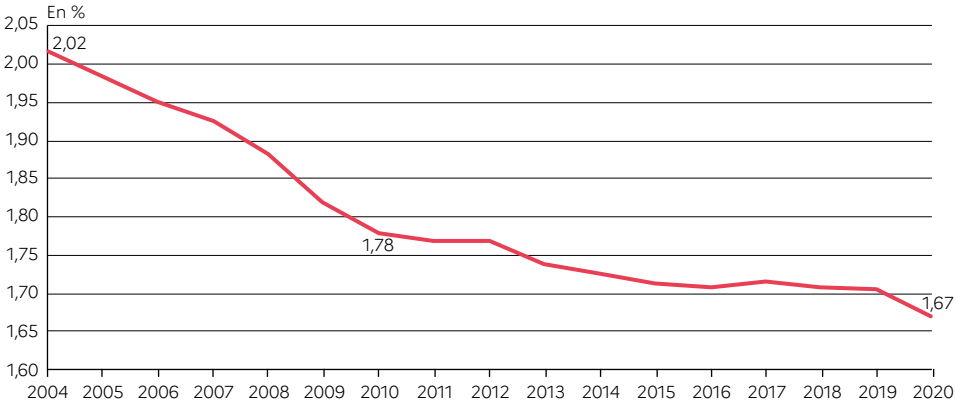
1. Dans la fonction publique de l'État et dans certains régimes spéciaux, le régime de retraite remplit à lui seul les rôles joués, pour les salariés du secteur privé, par le régime de base d'une part et les régimes complémentaires d'autre part. On parle alors de régimes intégrés. Par ailleurs, un retraité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

Tableau 1 Effectifs de retraités de droit direct tous régimes

	Effectifs de retraités tous régimes (en milliers)			Effectifs dans au moins un régime de base (en milliers)	Effectifs de retraités résidant en France (en milliers)		Nombre moyen de pensions par retraité		Nombre de pensions servies (en milliers)
	Ensemble	Femmes	Hommes		Tous régimes de droit direct	Régimes de base	Ensemble (régimes de base et complémentaires)	Régimes de base	
2004	**12 960**	6 580	6 380	**12 760**	12 066	**11 943**	2,33	1,40	30 160
2005	**13 260**	6 730	6 530	**13 070**	12 346	**12 225**	2,34	1,40	31 080
2006	**13 640**	6 920	6 720	**13 460**	12 706	**12 592**	2,35	1,40	32 050
2007	**14 020**	7 130	6 900	**13 860**	13 076	**12 969**	2,36	1,39	33 120
2008	**14 418**	7 321	7 097	**14 270**	13 453	**13 355**	2,38	1,40	34 330
2009	**14 740**	7 530	7 210	**14 590**	13 748	**13 661**	2,39	1,39	35 200
2010	**15 080**	7 750	7 330	**14 920**	14 067	**13 991**	2,39	1,39	36 070
2011	**15 291**	7 904	7 387	**15 101**	14 193	**14 129**	2,41	1,40	36 830
2012	**15 349**	7 909	7 440	**15 245**	14 259	**14 208**	2,42	1,38	37 023
2013	**15 629**	8 081	7 548	**15 520**	14 517	**14 465**	2,42	1,38	37 810
2014	**15 828**	8 205	7 623	**15 725**	14 718	**14 672**	2,44	1,38	38 567
2015	**15 980**	8 301	7 680	**15 874**	14 873	**14 824**	2,45	1,39	39 139
2016	**16 135**	8 350	7 785	**16 023**	14 913	**14 873**	2,48	1,39	40 021
2017	**16 252**	8 467	7 785	**16 135**	15 090	**15 045**	2,49	1,38	40 430
2018	**16 496**	8 624	7 872	**16 378**	15 346	**15 299**	2,49	1,37	41 030
2019	**16 712**	8 766	7 946	**16 597**	15 582	**15 534**	2,33	1,36	38 953
2020	**16 907**	8 924	7 984	**16 810**	15 799	**15 747**	2,24	1,26	37 896

Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

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



Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes de la Nation.

De fortes disparités territoriales

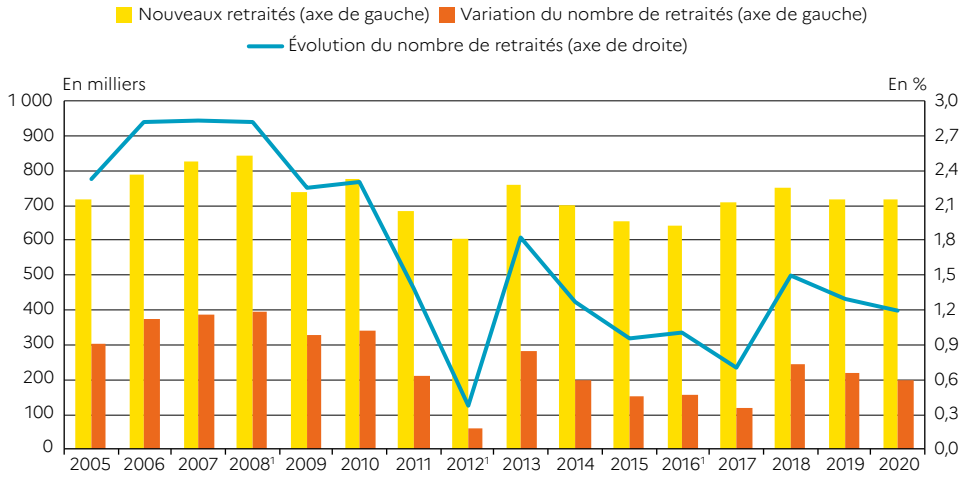
Parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus en France, 27 % sont des retraités de droit direct de plus de 55 ans. Cette proportion varie nettement selon les départements *(carte 1)*. Elle est particulièrement faible en Île-de-France, où elle varie de 18 % en Seine-Saint-Denis à 22 % à Paris. Elle reste faible également dans les départements du nord et de l'est de la France (entre 20 % et 22 %). À l'inverse, elle dépasse 26 % dans l'ouest, le sud et le centre de la France.

83 % des retraités perçoivent une pension du régime général

Parmi les 16,8 millions de retraités d'un régime de base, 83 %, soit 14,1 millions de retraités, perçoivent une pension de droit direct de la Caisse nationale d'assurance vieillesse[3] (CNAV), c'est-à-dire du régime général *(tableau 2)*. 12,0 millions reçoivent une pension complémentaire du régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco). Les régimes de base du secteur privé ou des indépendants non libéraux (CNAV, Mutualité sociale agricole [MSA] salariés, MSA non-salariés) versent 17 millions de pensions de droit direct, les régimes de la fonction publique un peu plus de 3 millions, les régimes de professions libérales (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL] et Caisse nationale des barreaux français [CNBF]) environ 0,4 million, et les régimes spéciaux[4] plus de 0,7 million.

Le nombre de retraités augmente régulièrement dans la plupart des régimes. À la CNAV, les effectifs augmentent de 1,4 % en moyenne par an depuis 2010. La croissance des effectifs

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



1. Une rupture de série a lieu pour les années 2008, 2012 et 2016, imputable à la différence de sources utilisées : modèle ANCETRE (basé sur la vague précédente de l'EIR) pour l'année antérieure et EIR (voir annexe 3). Cela a une incidence sur l'augmentation du nombre de retraités au cours de ces trois années.
Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

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

est particulièrement élevée à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et moindre dans la fonction publique militaire de l'État. En revanche, le nombre de retraités diminue régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2010 (-3,1 % en moyenne par an).

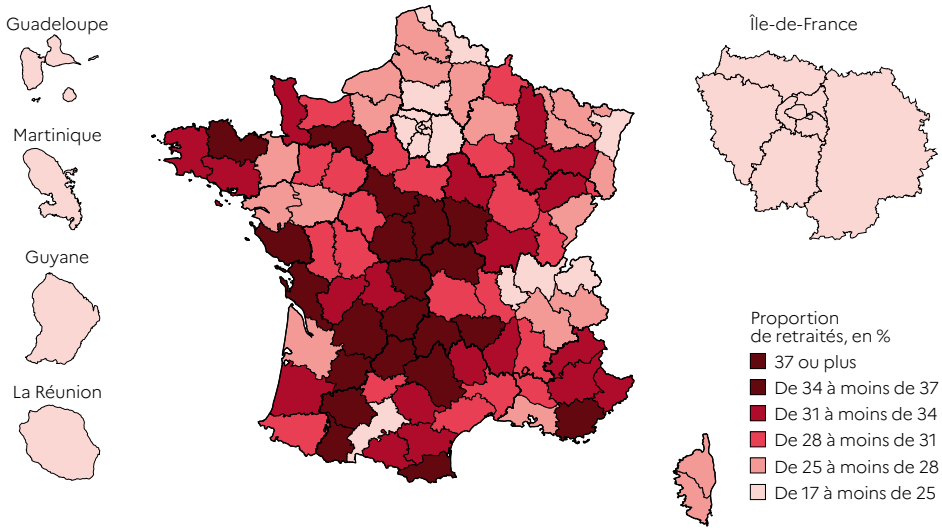
De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière (voir fiche 13). Ainsi, fin 2020, 24 % des retraités reçoivent une pension d'au moins deux régimes de base et sont donc dits polypensionnés *(tableau 3)*. C'est 7 points de moins qu'en 2019, du fait de l'intégration de la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) au régime général. Le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base est de 1,3 par retraité, et le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base ou d'un régime complémentaire est de 2,2, soit un léger recul par rapport à 2019. La part des polypensionnés par génération fluctue, elle, de 33 % à 37 % pour les générations 1926 à 1952 avant fusion CNAV-SSI mais diminue nettement pour la génération 1953, qui a 67 ans en 2020 *(graphique 3)*. Cela s'explique, d'une part, par la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) à partir de la génération 1953 et, d'autre part, par la fusion du régime général et de la SSI.

En proportion, les hommes sont plus nombreux que les femmes à être polypensionnés (27 % contre 22 %), parce qu'ils ont d'une part une carrière en général plus longue, et d'autre part une plus forte probabilité de changer de régime.

La part des polypensionnés par régime *(tableau 2)* est très variable selon le régime d'affiliation. Elle est très élevée à la MSA salariés (86 %) et non-salariés (76 %), parmi les professions libérales (90 %) et à la CNRACL (64 %). À l'inverse, elle est plus faible à la CNAV (27 %), surtout depuis l'intégration des indépendants de l'ex-SSI, et dans la fonction publique civile de l'État (FPCE) [40 %].

Si l'on définit le régime principal de base comme celui dans lequel le retraité a validé le plus grand nombre de trimestres, alors 11,9 millions de retraités ont pour régime principal le régime général (CNAV et indépendants). 2,9 millions de retraités dépendent principalement d'un régime de la fonction publique *(tableau 3)*.

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



Note > En France, les retraités de plus de 55 ans représentent 27 % des personnes âgées de 15 ans ou plus. La proportion est estimée globalement pour les DROM.
Champ > Retraités ayant perçu au moins un droit direct et résidant en France.
Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, structure de la population du département par âge au 1er janvier 2017.

De plus en plus de femmes retraitées de droit direct

Bien qu'elles aient, en moyenne, moins participé au marché du travail que les hommes, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'une pension de droit direct, du fait notamment de leur espérance de vie plus longue. Le nombre de femmes à la retraite augmente également plus rapidement, en raison d'une progression de leur taux d'activité au fil des générations et d'un âge moyen de départ à la retraite se rapprochant de celui des hommes (voir fiche 15). Entre 2004 et 2020, la part des femmes parmi l'ensemble des retraités de droit direct a ainsi augmenté de 2 points, de 50,8 % à 52,8 %.

La proportion de femmes parmi les retraités de droit direct varie très fortement entre régimes. Les femmes ne représentent que 8 % des retraités de droit direct parmi les anciens militaires. Cette proportion est également faible à l'Établissement national des invalides de la marine (Enim), à la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), à la SNCF, à la RATP et au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). À l'inverse, 80 % des retraités de droit direct de la Caisse des clercs et employés de notaire (CPRCEN) sont des femmes. Les femmes sont également relativement plus nombreuses à la CNRACL et à la Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes (Cavimac).

Tableau 2 Effectifs de retraités de droit direct, par régime de retraite, fin 2020

	Effectifs (en milliers)	Part des hommes (en %)	Part des polypensionnés (en %)	Évolution (en %)			Effectifs en % de l'ensemble tous régimes
				2019-2020	2015-2020	2010-2020	
Ensemble, tous régimes[1]	**16 907**	**47**	**24**	**1,2**	**5,8**	**12,1**	**100**
Retraités dans au moins un régime de base[1]	**16 810**	**47**	**24**	**1,3**	**5,9**	**12,7**	**99**
CNAV[2]	14 053	46	27	0,6	6,6	15,3	83
Agirc-Arrco[3]	11 998	50	nd	1,3	8	18,9	71
MSA salariés	1 819	61	86	-2,5	-5,6	-5,8	11
MSA non-salariés	1 169	47	76	-3,7	nd	nd	7
Fonction publique civile de l'État[4]	1 600	43	40	0,8	6,2	16,1	10
Ircantec	1 922	39	nd	3,1	12,3	24,5	11
CNRACL[4]	1 225	30	64	3,5	20,9	nd	7
Régimes spéciaux[5]	732	74	58	-2,6	-7,1	-14,2	4
Professions libérales[6]	397	63	90	7,3	32,3	84,8	2

nd : non disponible.
1. Un retraité peut percevoir un droit direct d'un régime complémentaire sans recevoir un droit direct d'un régime de base (voir annexe 4 sur le champ de la retraite). C'est ce qui explique la différence entre les deux premières lignes.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de la CNAV et de la SSI.
3. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc-Arrco.
4. Voir annexe 4, note sur le champ de l'invalidité et de la retraite.
5. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisses de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
6. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents des DROM avant 2016. Les données détaillées par régime sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

Ces variations sont le reflet des parts respectives des femmes et des hommes dans les divers secteurs d'activité en cours de carrière.

Fin 2020, la moitié des retraités de droit direct ont plus de 72 ans et 8 mois

Fin 2020, l'âge médian des retraités de droit direct est de 72 ans et 8 mois (72 ans et 5 mois fin 2019). Il est de 73 ans et 2 mois pour les femmes et 72 ans et 2 mois pour les hommes. Les bénéficiaires d'une pension de droit direct qui ont entre 70 et 74 ans fin 2020 sont les plus nombreux, notamment car il s'agit des générations du baby-boom : ils représentent 23 % de l'ensemble des retraités de droit direct *(graphique 4)*. 11 % des titulaires d'un droit direct ont moins de 65 ans (environ 5 % de femmes et 5 % d'hommes). Après 75 ans, la part des bénéficiaires diminue avec l'âge compte tenu de la mortalité, et les femmes deviennent majoritaires, pour cette même raison. ■

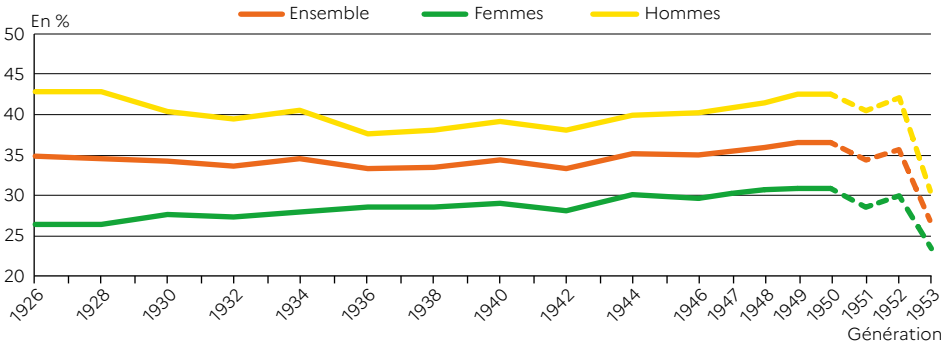
Tableau 3 Effectifs de retraités de droit direct d'un régime de base, selon le régime principal, fin 2020

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)
Tous retraités de droit direct	**16 910**	**100,0**	**8 920**	**100,0**	**7 980**	**100,0**
Retraités de droit direct d'un régime de base	**16 810**	**99,4**	**8 890**	**99,6**	**7 920**	**99,2**
dont régime général à titre principal[1,2]	11 930	**70,6**	6 480	**72,6**	5 450	**68,2**
dont autre régime de salarié à titre principal[1]	3 900	**23,1**	1 930	**21,6**	1 970	**24,7**
Fonctionnaires civils d'État	1 530	**9,0**	870	**9,7**	660	**8,2**
Fonctionnaires militaires d'État	350	**2,1**	30	**0,3**	320	**4,0**
MSA salariés	450	**2,7**	160	**1,8**	290	**3,7**
Fonctionnaires CNRACL	1050	**6,2**	740	**8,3**	310	**3,9**
Régimes spéciaux[3]	520	**3,1**	130	**1,4**	390	**4,9**
dont autre régime de non-salarié à titre principal[1]	870	**5,1**	450	**5,0**	420	**5,3**
MSA non-salariés	700	**4,2**	390	**4,4**	310	**3,9**
Professions libérales	170	**1,0**	50	**0,6**	110	**1,4**
dont : aucun régime principal[4]	120	**0,7**	40	**0,5**	80	**1,0**
Monopensionnés d'un régime de base	**12 710**	**75,2**	**6 950**	**77,9**	**5 750**	**72,1**
Polypensionnés d'un régime de base	**4 100**	**24,2**	**1 930**	**21,7**	**2 170**	**27,1**
Autres retraités de droit direct[5]	**100**	**0,6**	**40**	**0,4**	**60**	**0,8**

1. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de la CNAV et 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. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.
5. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base). Il s'agit de la différence entre les deux premières lignes (voir annexe 4 sur le champ de la retraite).

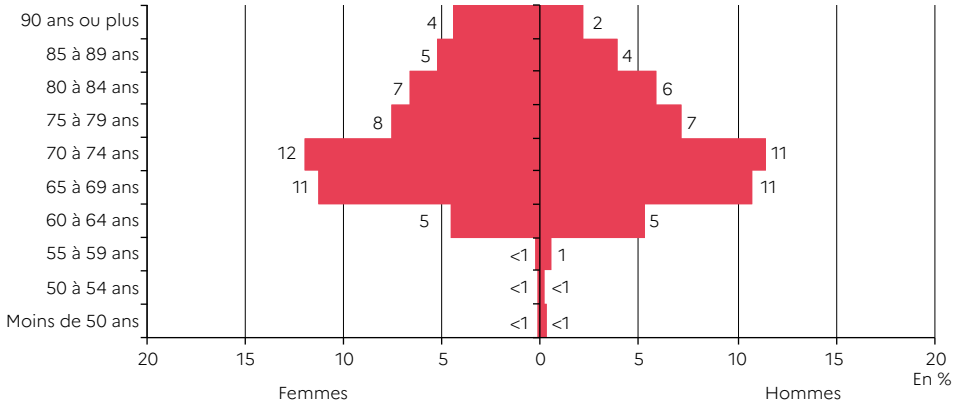
Note > Des données complémentaires qui portent sur les effectifs de retraités de droit direct d'un régime de base selon le régime principal sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés dans ce tableau peuvent être volatils d'une année sur l'autre. Ils fournissent donc des ordres de grandeur et n'ont pas vocation à permettre de calculer une évolution annuelle. Les effectifs sont donc ici arrondis à la dizaine de milliers.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2020, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Graphique 3 Part des polypensionnés, par génération et par sexe



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

Graphique 4 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit direct fin 2020



Lecture > Fin 2020, 4 % des retraités percevant une pension de droit direct sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

> Données historiques et par régimes détaillés disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2020, novembre). *Recueil statistique de la branche retraite 2019*. Paris, France : CNAV.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2021, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.*
> **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)** (2021, septembre). *Les comptes de la Sécurité sociale. Rapport annuel.*
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2021). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2022.*
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2021). *Chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.

02 Les nouveaux retraités de droit direct

Tous régimes confondus, 716 000 retraités liquident un premier droit direct à la retraite en 2020. Ce nombre baisse de 0,4 % par rapport à 2019. 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. Elles sont également liées aux assouplissements du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place en 2012 et 2014.
La variation des effectifs selon les régimes depuis 2017 dépend quant à elle pour beaucoup de l'entrée en vigueur de la Lura cette année-là.

Le nombre de nouveaux retraités baisse légèrement en 2020

Tous régimes de retraite confondus, 847 000 personnes ont liquidé un droit direct en 2020 *(tableau 1)*. Parmi ces retraités, 716 000 sont des primo-liquidants, c'est-à-dire qu'ils liquident pour la première fois un droit direct en 2020. Par rapport à 2019, le nombre de ces primo-liquidants baisse de 0,4 %.

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 2010[1] expliquent l'évolution du nombre de retraités depuis 2011 *(encadré 1)*. Ainsi, en 2020, le nombre de liquidations baisse légèrement par rapport à 2019. En effet, autant de personnes atteignent la borne d'âge de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite ces deux années, mais moins de personnes atteignent celle de l'âge légal d'annulation de la décote en 2020.

Les modifications des modalités de départ anticipé pour carrière longue contribuent, en plus des effets de la réforme de 2010, à l'évolution du nombre de personnes qui liquident leurs droits. En effet, la montée en charge de ce dispositif prévu par la réforme des retraites de 2003 a engendré une hausse du nombre de nouveaux retraités de 2005 à 2008. La révision des conditions d'accès à ce dispositif en 2009 s'est traduite, à l'inverse, par une nette diminution. 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 1er 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.

Des variations différentes des effectifs de nouveaux retraités selon les régimes

Au régime général, le nombre de nouvelles pensions versées baisse de 0,9 % en 2020[2]. En 2017 et 2018, les effectifs étaient en hausse en raison, en partie, du décalage progressif des âges légaux de départ à la retraite. Depuis l'instauration de la Lura au 1er juillet 2017, qui regroupe les droits acquis par les assurés de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) et de la Mutualité sociale agricole (MSA), le nombre de pensions versées n'est plus

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 2016 et jusqu'en 2023.
2. L'évolution des effectifs entre 2019 et 2020 (et pour les années passées) est calculée à partir des données du nouveau régime général fusionné comprenant la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) et la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

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, pour les polyaffiliés de ces régimes, les pensions sont liquidées dans un seul régime : le dernier, sauf exceptions *(encadré 3)*.

En 2020, l'effet de la Lura sur le taux de croissance des effectifs de nouveaux retraités s'est amoindri. Néanmoins, la Lura peut expliquer la nouvelle baisse du nombre de liquidations à la MSA salariés (-4 %) par rapport à 2019. Les assurés polyaffiliés terminent en effet plus souvent leur carrière au régime général, qui devient fréquemment, du fait de la Lura, le régime verseur de l'ensemble de leurs pensions. Cela est d'autant plus vrai depuis la fusion de la SSI et de la CNAV. En 2020, 665 000 personnes ont ainsi liquidé un premier droit direct dans au moins un des régimes de la CNAV ou de la MSA salariés, ce qui représente 93 % de l'ensemble des primo-liquidants.

Le nombre de nouveaux retraités est en recul dans la plupart des régimes. Il baisse de 0,4 % à l'Agirc-Arrco, de 0,9 % dans la fonction publique civile d'État (FPCE) et de 7,6 % dans les régimes spéciaux *(tableau 2)*. En revanche il augmente, de 3,1 %, dans le régime des professions libérales.

Sur une plus longue période, le nombre de nouveaux retraités en 2020 reste inférieur à celui d'avant la réforme de 2010 dans la plupart des régimes (780 000 primo-liquidants tous régimes confondus en moyenne par an entre 2005 et 2010). Le recul de l'âge minimum légal de départ à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote engendre une baisse du nombre de liquidants par rapport à 2010, tandis que l'assouplissement des conditions d'éligibilité au dispositif de départ anticipé pour carrière longue tend à l'accroître. Au régime général et à la SSI base, l'écrêtement du minimum contributif à partir du 1er janvier 2012 a également entraîné, dès l'année 2012, une baisse

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

En milliers

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

Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
Champ > Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

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, puis négatif en 2014 et 2015, l'effet du calendrier de la réforme devient à nouveau positif à partir de 2016, puis s'annule en 2019. Ces variations dépendent du nombre de personnes qui atteignent l'âge légal d'ouverture des droits[1] une année donnée (*tableau ci-dessous* et fiche 15).

Cette même réforme a instauré un recul progressif de l'âge d'annulation de la décote, qui a une incidence sur le nombre de nouveaux retraités à partir de l'année 2016 et jusqu'en 2023. La contribution de cette mesure à la variation du nombre de nouveaux retraités dépend du nombre de personnes qui atteignent l'âge légal d'annulation de la décote une année donnée. En 2020, moins de personnes atteignent cette borne d'âge par rapport à 2019 (*tableau ci-dessous* et fiche 15).

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

Génération	Calendrier d'augmentation des âges légaux		Année									
	Âge légal d'ouverture des droits (à partir de 60 ans)		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		Âge légal d'annulation de la décote (à partir de 65 ans)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1949	60 ans	65 ans	1									
1950	60 ans	65 ans	11	1								
1951, avant le 1er juillet	60 ans	65 ans		6								
1951, à partir du 1er juillet	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois		1	5							
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois			2	10						
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois					9	3				
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois						4	8			
1955	62 ans	67 ans								11	1	
1956	62 ans	67 ans									11	1
1957	62 ans	67 ans										11
Ensemble générations 1949 à 1957			**12**	**8**	**7**	**10**	**9**	**7**	**8**	**11**	**12**	**12**
Variation du nombre de mois par rapport à l'année précédente (en %)			-	-33	-13	43	-10	-22	14	38	9	0

Note > Une personne atteignant l'âge légal d'ouverture des droits au cours d'un mois donné ne peut liquider sa retraite que le premier jour du mois suivant. De même, une personne atteignant l'âge légal d'annulation de la décote au cours d'un mois donné n'a droit au taux plein automatique que le premier jour du mois suivant.
Lecture > La génération née en 1954 atteint l'âge légal d'ouverture des droits en 2015 pendant 4 mois sur 12 (pour les personnes nées de janvier à avril) et en 2016 pour les 8 mois restants (pour les personnes nées entre mai et décembre). Cette même génération atteint l'âge d'annulation de la décote en 2020 pendant 4 mois sur 12 (pour les personnes nées de janvier à avril) et en 2021 pour les 8 mois restants (pour les personnes nées entre mai et décembre).
Champ > Régime général, régimes alignés et sédentaires de la fonction publique.
Source > Législation.

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

du nombre de nouveaux retraités bénéficiant d'une pension versée sous forme de rente[3].

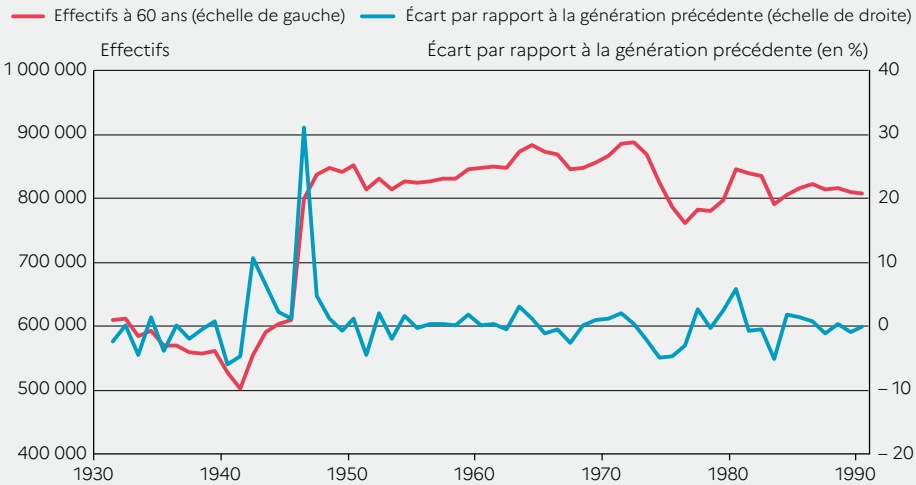
Une baisse de la part des hommes parmi les nouveaux retraités

La part des hommes dans l'ensemble des liquidants (50 %) est sensiblement équivalente à celle observée chez les primo-liquidants (49 %). Alors que leur part parmi ces derniers s'est accrue entre 2011 et 2017, de 46 % à 50 %, elle est en baisse de 2 points en 2018 et reste quasiment à ce niveau en 2019 et 2020. 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 2019 et sont restés quasi stables en 2020 dans la plupart des régimes.

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

La taille des générations augmente sensiblement à partir de la génération 1946, première des générations du baby-boom. Ces variations affectent le nombre de nouveaux retraités, tout particulièrement lorsque les générations concernées atteignent les âges légaux d'ouverture des droits et d'annulation de la décote *(graphique ci-dessous)*. L'arrivée à la retraite de la génération 1946 contribue ainsi à augmenter le nombre de nouveaux retraités en 2006 et 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



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

3. 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 (voir annexe 4, note sur le champ de la retraite). 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.

30 % des nouvelles pensions à la CNAV sont versées dans le cadre de la Lura

En 2020, la part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura[4] est de 30 % à la CNAV et de 76 % à la MSA salariés *(graphique 1)*. Ces proportions augmentent légèrement en 2020, ce qui est vraisemblablement dû à la baisse du nombre de nouveaux retraités nés avant 1953, non concernés par la Lura.

La SSI (avant son intégration à la CNAV) et la MSA salariés comptent environ 90 % de retraités polyaffiliés, ayant le plus souvent cotisé dans

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 leurs droits à partir du 1er juillet 2017. Elle s'applique uniquement 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. Par rapport à un calcul par régime, la Lura peut majorer le revenu de référence, par exemple si la mise en commun des éléments de la carrière augmente le revenu d'activité moyen. En revanche, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation (voir annexe 1), ou l'impossibilité d'acquérir plus de 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. Du fait de la condition d'éligibilité selon l'année de naissance (assurés nés à partir de 1953), la montée en charge de la Lura est en outre étalée sur plusieurs années, et les variations entre les années 2017, 2018, 2019, 2020 et suivantes peuvent également être impactées.

D'un point de vue méthodologique, cette liquidation unique a également un impact sur les séries statistiques annuelles d'effectifs de nouveaux retraités. En effet, en dehors des années où un échantillon interrégimes de retraités (EIR) est disponible (soit une année sur quatre), les effectifs de nouveaux retraités ne sont pas directement observés, mais estimés selon une modélisation mise en œuvre dans le cadre du modèle Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE). L'estimation repose sur la combinaison 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 3). 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, comme certains assurés avaient pu le faire par le passé[1]. 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.

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

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

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, celle-ci ayant par ailleurs fusionné avec la CNAV. Par exemple, parmi les assurés de la génération 1954, 60 % des polyaffiliés CNAV et SSI auraient pour caisse verseuse la CNAV avec les règles de la Lura[5]. La part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura à la CNAV est plus faible chez les femmes pensionnées que chez les hommes (respectivement 23 % et 37 %, soit 14 points d'écart). En revanche, à la MSA salariés, cette part est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (81 % contre 73 %). ■

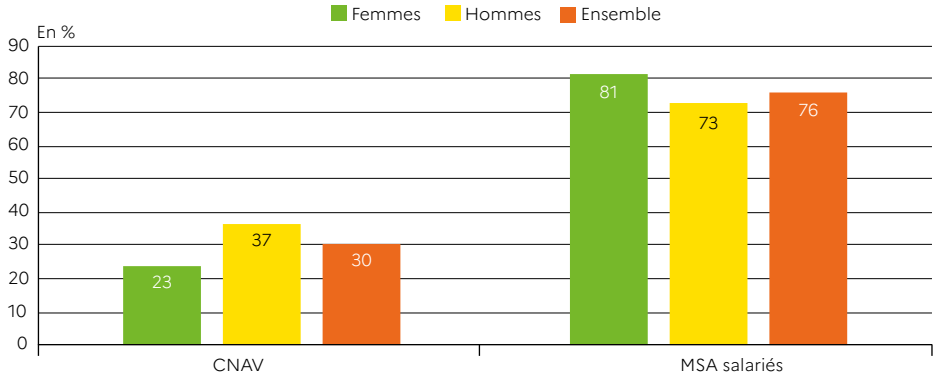
Tableau 2 Nouveaux retraités de droit direct, par régime de retraite

	Effectifs (en milliers)											Proportion d'hommes (en %)	Évolution (en %)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020	2019-2020
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[1]	**970**	**857**	**741**	**859**	**835**	**771**	**759**	**811**	**864**	**833**	**847**	**49,9**	**1,7**
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[1]	**778**	**682**	**604**	**758**	**702**	**653**	**644**	**710**	**749**	**718**	**716**	**48,6**	**-0,4**
dont primo-liquidants d'un régime du champ de la Lura[2]	**704**	**592**	**542**	**672**	**647**	**586**	**596**	**660**	**699**	**667**	**665**	**48,7**	**-0,4**
CNAV[3,4]	717	602	551	674	651	585	602	646	675	636	630	47,5	-0,9
Agirc-Arrco	604	512	474	576	543	528	532	551	610	589	587	50,1	-0,4
MSA salariés[3]	80	67	50	86	90	82	86	72	50	44	43	60,2	-4,0
MSA non-salariés	30	27	24	29	24	28	30	34	35	32	31	59,7	-4,1
Fonction publique civile de l'État[1]	66	71	46	53	51	48	50	57	54	53	53	45,0	-0,9
Ircantec	85	74	74	91	113	82	86	95	102	98	124	45,3	25,7
CNRACL[1]	nd	65	43	53	54	53	57	61	63	68	68	35,8	-0,4
Régimes spéciaux[5]	29	30	25	25	26	26	28	24	21	20	19	66,6	-7,6
Professions libérales[6]	24	20	21	26	31	27	29	28	32	33	34	65,6	3,1

nd : non disponible.
1. Voir annexe 4, notes sur le champ de la retraite et de l'invalidité.
2. Primo-liquidants d'au moins un droit direct parmi la CNAV, la SSI et la MSA salariés.
3. Pour les trois régimes concernés par la Lura (CNAV, MSA salariés, SSI), le nombre de liquidations à partir de 2017 n'est pas directement comparable aux valeurs jusqu'en 2016, en raison de l'introduction de la Lura à partir du 1er juillet 2017.
4. Voir annexe 4, note sur la fusion de la CNAV et de la SSI.
5. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
6. Professions libérales : CNAVPL, CNBF. Les effectifs ont été révisés sur le passé suite à une meilleure couverture du champ des professions libérales.
Note > Des données complémentaires ventilées par régimes détaillés sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr. 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, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, EACR, modèle ANCETRE

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

Graphique 1 **Part des nouvelles pensions versées en 2020 au titre de la Lura**



Lecture > Parmi les nouvelles pensions liquidées par des hommes en 2020 à la CNAV, 37 % ont été versées dans le cadre de la Lura (c'est-à-dire qu'elles ont été versées à des personnes qui sont à la fois affiliées à au moins deux régimes différents parmi les régimes alignés et éligibles à la Lura).
Champ > Retraités ayant acquis un droit direct en 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR 2020.

Pour en savoir plus

> Données historiques et par régimes détaillés disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2020, novembre). *Recueil statistique de la branche retraite 2019*. Paris, France : CNAV.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2021, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.*
> **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)** (2021, septembre). *Les comptes de la Sécurité sociale. Rapport annuel.*
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2021). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2022*.
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2021). *Chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.
> **Papon, S., Beaumel, C.** (2021, janvier). Bilan démographique 2020 – Avec la pandémie de Covid-19, nette baisse de l'espérance de vie et chute du nombre de mariages. Insee, *Insee Première*, 1834.

03 Les effectifs de retraités de droit dérivé

Fin 2020, tous régimes confondus, 4,3 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé, aussi appelée pension de réversion, soit une hausse de 2,2 % par rapport à 2010. Pour 1,0 million d'entre elles, la pension de droit dérivé constitue l'unique pension de retraite à cette date. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. Le nombre de bénéficiaires croît avec l'âge entre 50 et 85 ans. En 2020, le régime général verse 2,8 millions de pensions de droit dérivé et l'Agirc-Arrco 3,0 millions.

4,3 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé fin 2020

Au 31 décembre 2020, tous régimes confondus, 4,3 millions de personnes perçoivent un avantage de droit dérivé d'un régime obligatoire de base ou complémentaire *(tableau 1)*. Cette pension, appelée aussi pension de réversion, correspond à une partie de la retraite d'un assuré décédé reversée à son conjoint survivant sous certaines conditions.

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

Le nombre de nouveaux retraités bénéficiaires d'une pension de réversion reste relativement stable depuis le début des années 2010, autour de 220 000 chaque année *(graphique 1)*. En 2020, 227 500 retraités ont bénéficié d'une nouvelle pension de droit dérivé. Parmi eux, 81 % sont des femmes. Dans le même temps, le nombre de retraités de droit dérivé diminue, de 1,1 % par rapport à fin 2019. Le nombre de nouveaux retraités de droit dérivé est en effet, en 2020, plus que compensé par les décès des bénéficiaires existants. Ce constat est en partie dû à la crise sanitaire, qui a engendré une surmortalité à des âges élevés où se situent une grande partie des bénéficiaires de droits dérivés.

Les femmes représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. Leur part avoisine ou dépasse les 80 % dans les principaux régimes de retraite. Cette situation s'explique par leur longévité supérieure à celle des hommes, et par le fait qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leurs conjoints. En outre, les hommes ont souvent un niveau de pension de droit direct plus élevé que celui des femmes. Ainsi, lorsqu'ils sont veufs, ils ont des revenus qui dépassent plus fréquemment le plafond de ressources pour être éligible à la réversion, dans les régimes où celle-ci est soumise à conditions. La part des femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé diminue cependant légèrement au fil des années (90 % en 2009, 88 % en 2020).

Les femmes sont également surreprésentées parmi les personnes percevant une pension de droit dérivé sans cumul avec une pension de droit direct. Leur part est de 95 %, alors qu'elles sont 86 % parmi les personnes qui cumulent une pension de droit dérivé avec une pension de droit direct *(tableau 3)*.

Les retraités résidant à l'étranger sont nettement plus nombreux, eux aussi, parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé seul : 44 %, contre 4 % parmi ceux cumulant droits direct et dérivé.

Parmi les femmes âgées de 60 ans ou plus résidant en France, la part des retraitées de droit dérivé seul a diminué de moitié entre 2004 et 2020 (passant de 7,0 % à 3,7 %). Cette diminution s'effectue à un rythme plus fort que pour les femmes de 60 ans ou plus bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct, qui passe de 33,7 % à 26,9 % sur la même période *(graphique 2)*. Cette baisse plus rapide résulte, en partie, du développement de l'activité professionnelle des femmes.

Un nombre de bénéficiaires croissant avec l'âge

En 2020, les retraités de droit dérivé sont en moyenne plus âgés (79 ans et 2 mois) que les retraités de droit direct (72 ans et 8 mois). La structure par âge des hommes et des femmes est comparable. Les âges médians sont très proches (77 ans et 11 mois pour les hommes, 79 ans et 2 mois pour les femmes), comme la part des personnes de plus de 85 ans parmi les bénéficiaires (28 % des hommes et 33 % des femmes).

Les titulaires d'une pension de droit dérivé de 65 ans ou plus représentent 89 % de l'ensemble des bénéficiaires, soit 3,8 millions de personnes *(graphique 3)*. La part des 85 ans ou plus atteint 32 %, soit 1,4 million de bénéficiaires. Le nombre de titulaires croît avec l'âge entre 50 et 85 ans. Cette croissance avec l'âge est encore plus marquée lorsqu'elle est rapportée à la population de retraités de chaque tranche d'âge *(graphique 4)*.

Pour les personnes nées entre 1932 et 1936, résidant en France et encore vivantes en 2016, la part des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé dans la population de 70 à 74 ans est de 24 %. Parmi elles, 12 % 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 : 11 % pour les générations 1937 à 1941, et 9 % 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.

2,8 millions de pensions de droit dérivé versées par la CNAV

En 2020, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), incluant les indépendants depuis cette année, et 3,0 millions au régime unifié

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

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

Note > Les données complémentaires pour la part des femmes bénéficiaires d'un droit dérivé seul et celles des bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-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 de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour les régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco). Les régimes de base du secteur privé (CNAV, Mutualité sociale agricole [MSA] salariés, MSA non-salariés) versent, au total, 3,9 millions de pensions de droit dérivé, tandis que les régimes de la fonction publique (fonction publique civile de l'État, fonction publique militaire de l'État et Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]) en versent 0,6 million.

La part des bénéficiaires percevant uniquement un droit dérivé dans un régime (c'est-à-dire non cumulé avec un droit direct dans le même régime) parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé est supérieure à 75 % dans la plupart des régimes[1]. Mais les bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct dans le même régime sont majoritaires à la CNAV, à la MSA non-salariés, à la MSA non-salariés complémentaire et à l'Agirc-Arrco. L'évolution du nombre de retraités de droit dérivé entre 2010 et 2020 varie par ailleurs fortement d'un régime à l'autre. Il a augmenté de près de 3 % à l'Agirc-Arrco, de 0,8 % au régime général (y compris indépendants de l'ex-SSI), tandis qu'il a baissé de 22 % à la MSA non-salariés *(tableau 2)*. ■

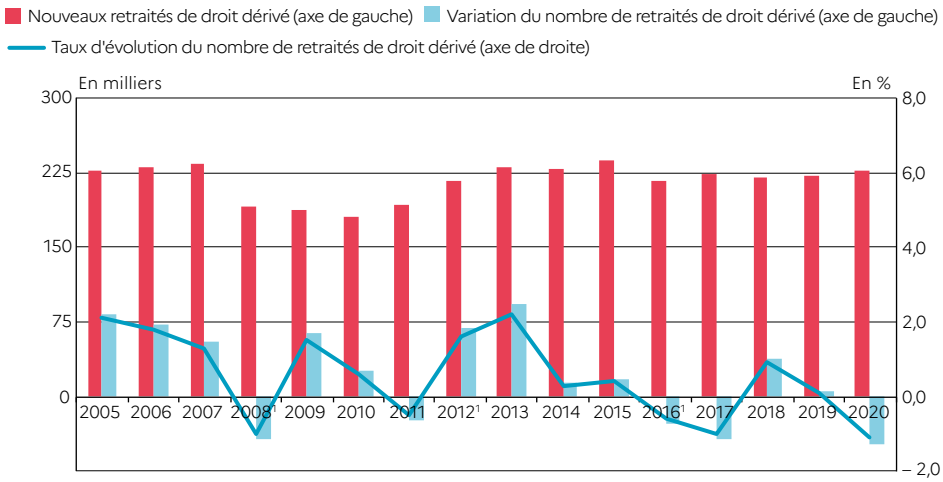
Tableau 2 Effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé, cumulé ou non avec un droit direct dans le régime, par régime de retraite, fin 2020

	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	2019-2020	2015-2020	2010-2020	
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes	**4 339**	**1 029**	**3 818**	**521**	**-1,1**	**-1,7**	**2,2**	**100**
CNAV[1]	2 845	737	2 621	223	-0,6	-1,1	0,8	66
Agirc-Arrco[2]	2 971	1 170	2 666	305	-1,3	-0,7	2,6	69
MSA salariés	693	550	660	33	-2,5	-7,0	-7,2	16
MSA non-salariés	369	97	328	41	-4,0	nd	nd	9
Fonction publique civile de l'État	310	222	253	57	0,2	2,3	6,3	7
Ircantec	261	220	222	40	-2,4	-10,1	-16,0	6
CNRACL	183	140	138	45	1,8	13,9	nd	4
Régimes spéciaux[3]	327	309	316	11	-3,5	-10,5	-17,8	8
Professions libérales[4]	79	72	74	5	1,8	9,7	21,0	2

nd : non disponible.
1. Voir annexe 4, note sur la fusion de la CNAV et de la SSI.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF. Les effectifs ont été révisés sur le passé à la suite d'une meilleure couverture du champ des professions libérales.
Note > Les données ventilées par régime détaillé sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr. 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 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

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

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



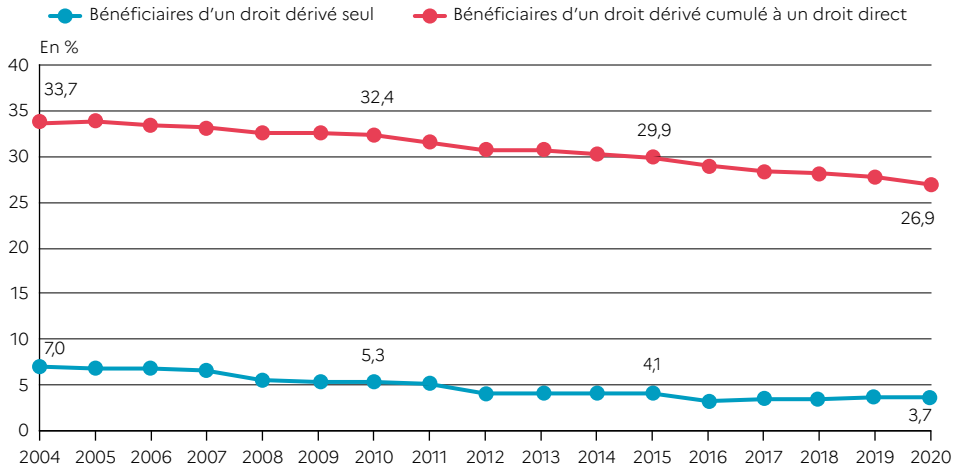
1. Une rupture de série a lieu pour les années 2008, 2012 et 2016, en raison de la différence de sources utilisées : modèle ANCETRE (basé sur la vague précédente de l'EIR) pour l'année antérieure et EIR (voir annexe 3). Cela a une influence sur l'augmentation du nombre de retraités au cours de ces trois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

Tableau 3 Effectifs de retraités de droit dérivé tous régimes fin 2020

	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)	**3 311**	**1 029**	**4 339**	**16 907**
Caractéristiques de la population (en %)				
Femmes	86	95	88	53
Hommes	14	5	12	47
Personnes résidant en France	96	56	86	93
Personnes résidant à l'étranger	4	44	14	7
Moins de 60 ans	0	20	5	2
60 à 64 ans	4	16	7	13
65 à 74 ans	28	19	26	45
75 à 84 ans	34	22	31	26
85 ans ou plus	35	24	32	14

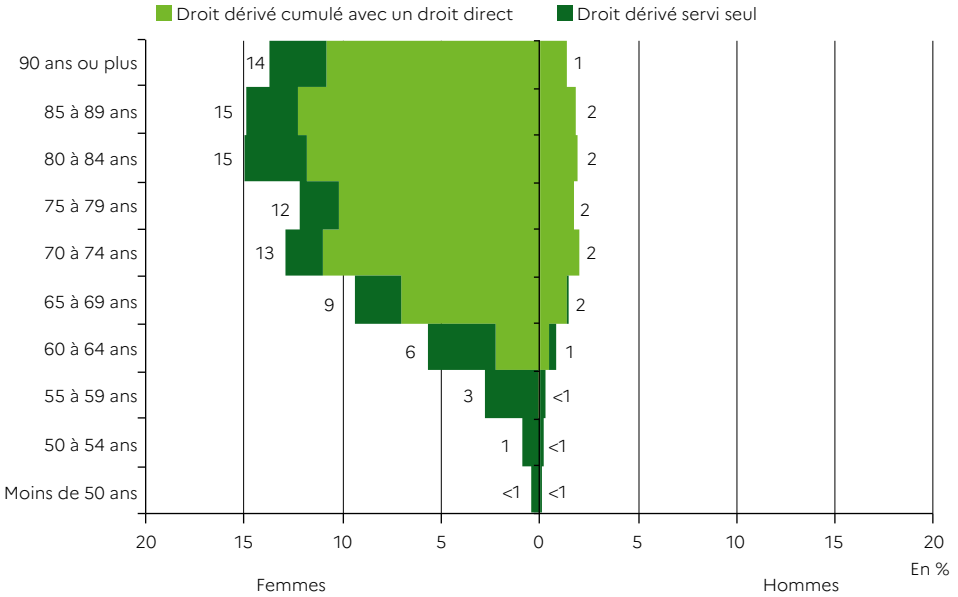
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.
Lecture > 95 % des bénéficiaires d'un droit dérivé sans droit direct sont des femmes, contre 86 % des bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct.
Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

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



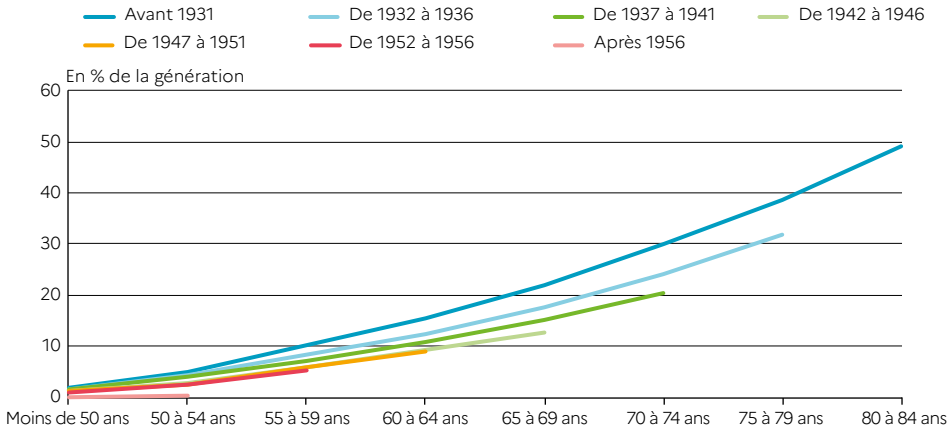
Champ > Femmes de 60 ans ou plus, résidant en France, vivantes au 31 décembre de l'année.
Lecture > Fin 2020, 3,7 % des femmes de 60 ans ou plus résidant en France bénéficient d'un droit dérivé de retraite sans bénéficier d'un droit direct, et 26,9 % bénéficient d'un droit dérivé cumulé avec un droit direct.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Graphique 3 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit dérivé fin 2020



Lecture > Fin 2020, 14 % des retraités de droit dérivé (seul ou cumulé avec un droit direct) sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.
Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

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



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

Pour en savoir plus

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

> **Bodier, M., Buisson, G., Lapinte, A. *et al.* (coord)** (2015, décembre). *Couples et familles – édition 2015*. Paris, Insee : coll. Insee Références.
> **Chartier F., Collin C.** (2020). Les évolutions de la pension de réversion en France. CNAV, *Retraite et société*, n° 83, p. 171-188.
> **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

04 La revalorisation des pensions individuelles

En 2020, dans les régimes de retraite de base, les pensions ont été revalorisées de 1,0 % au 1er janvier pour les retraités dont la pension tous régimes est inférieure à 2000 euros bruts par mois, et de 0,3 % pour les retraités dont la pension est supérieure à ce seuil. À l'Agirc-Arrco, les pensions n'ont pas été revalorisées en 2020. Comme les prix à la consommation ont stagné entre la fin 2019 et la fin 2020, la pension brute moyenne tous régimes confondus des personnes déjà retraitées fin 2019 augmente, en un an, de 0,6 % en euros constants. Pour 2021, les pensions de retraite des régimes de base ont été revalorisées de 0,4 % au 1er janvier, et celles de l'Agirc-Arcco de 1,0 % le 1er novembre. Sur les 25 dernières années, soit la durée de vie moyenne à la retraite environ, le pouvoir d'achat des pensions nettes des retraités résidant en France anciennement salariés du secteur privé a diminué, notamment en raison de la hausse des prélèvements sociaux sur ces pensions.

Une revalorisation différenciée selon le niveau de retraite dans les régimes de base en 2020

Depuis 2003, la loi prévoit de revaloriser les pensions des régimes de base chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation[1] (hors tabac), mais les modalités de calcul et le calendrier de revalorisation ont fluctué au cours du temps *(encadré 1)*. Pour 2020, la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) a instauré une revalorisation différenciée[2] : les pensions des retraités dont la pension totale tous régimes est inférieure à 2 000 euros bruts par mois ont été revalorisées de 1,0 % (comme l'inflation passée) au 1er janvier ; les pensions des retraités dont la pension tous régimes est supérieure à ce seuil ont, elles, été revalorisées de 0,3 % de façon dérogatoire. La loi prévoit par ailleurs un dispositif de lissage de cette revalorisation différenciée. Les minima de pension – contributif et garanti – ont quant à eux été revalorisés de 1,0 %.

En janvier 2021 et 2022, la règle normale de revalorisation prévue par la loi a été appliquée : les pensions de base ont été revalorisées en suivant l'inflation passée, respectivement à hauteur de 0,4 % et 1,1 % *(tableau 1)*. Les allocations du minimum vieillesse sont revalorisées dans les mêmes conditions que les pensions de retraite pour 2021 et 2022 (voir fiche 25).

Aucune revalorisation des pensions complémentaires Agirc-Arrco en 2020

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco[3], l'accord du 10 mai 2019[4] prévoit, pour les années 2019 à 2022, une indexation de la valeur de service du point au moins sur l'évolution des prix à la consommation en moyenne annuelle (hors tabac), sans qu'il puisse baisser en valeur absolue. Cependant, si l'évolution des prix est supérieure à celle des salaires, comme en 2020, l'accord prévoit que la valeur de service du point évolue comme le salaire moyen des ressortissants du régime (sans pouvoir baisser). Il n'y a donc pas eu de revalorisation en 2020 des pensions complémentaires Agirc-Arrco. En application de ces dispositions, les pensions de ces régimes ont ensuite été revalorisées de 1 % au 1er novembre 2021.

Depuis le 1er janvier 2013, les régimes complémentaires du RSI ont fusionné. Les textes prévoient par ailleurs que la revalorisation des pensions

1. Article L. 161-23-1 du Code de la Sécurité sociale.
2. Article 81 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020.
3. Les régimes Agirc et Arrco ont fusionné le 1er janvier 2019 (voir annexe 4).
4. Accord national interprofessionnel (ANI) sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco (circulaire du 10 mai 2019).

complémentaires suive celle du régime de base[5]. En raison de cette règle, les pensions de la complémentaire du RSI ont été revalorisées de 1,0 % au 1er janvier 2020, et de 0,4 % au 1er janvier 2021. Les pensions complémentaires de l'Ircantec, qui suivent la même règle, ont été revalorisées d'autant aux mêmes dates. Les pensions complémentaires de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ont, elles, été revalorisées de 1,1 % au 1er janvier 2020, et de 0,4 % au 1er janvier 2021.

Fin 2020, la pension de retraite de base augmente en moyenne de 0,7 % en euros constants

La pension brute de base des personnes déjà retraitées est, selon le niveau de pension totale de chaque retraité, revalorisée de 0,3 % ou 1 % en 2020. En moyenne, cette revalorisation est d'environ 0,7 % en euros courants fin 2020[6] *(tableau 1)*. La revalorisation moyenne est un peu plus faible pour les anciens fonctionnaires d'État, dont les pensions totales excédent plus souvent 2 000 euros, et elle est au contraire plus élevée pour les anciens non-salariés agricoles *(tableau 2)*. Compte tenu de l'inflation (y compris tabac) nulle entre fin 2019 et fin 2020, les pensions de base des retraités résidant en France[7] augmentent aussi de 0,7 % en euros constants en glissement annuel *(tableau 1)*. 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 augmenté de 0,6 % en moyenne entre fin 2019 et fin 2020 en

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 Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et dans les régimes alignés depuis la fin des années 1980. Les modalités de calcul de la revalorisation ont été modifiées à plusieurs reprises depuis 2003.

Depuis le 1er 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 par rapport au niveau moyen des douze mois précédents. Cet indice est publié par l'Insee. La revalorisation ainsi effectuée ne peut conduire à une baisse des pensions[1]. Jusqu'en 2015, le coefficient de revalorisation des pensions de retraite du régime général et des régimes alignés résultait de la prévision d'inflation pour l'année en cours, établie par la Commission économique des comptes de la Nation. Il était ensuite ajusté sur la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente.

En 2019 et en 2020, les revalorisations des pensions de base ont dérogé à la règle en étant fixées dans les lois de financement pour la Sécurité sociale (article 68 de la loi de financement de la Sécurité sociale [LFSS] pour 2019, puis article 81 de la LFSS pour 2020).

La date de revalorisation a elle aussi changé plusieurs fois. Entre 2009 et 2013, elle intervenait le 1er avril de chaque année (le 1er janvier avant 2009). La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites la décale au 1er octobre. Enfin, la LFSS pour 2018 la rétablit au 1er janvier. Cette année-là, la revalorisation prévue le 1er octobre 2018 est ainsi reportée au 1er janvier 2019. •••

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

5. Le conseil d'administration de la caisse complémentaire peut toutefois décider d'une revalorisation différente.
6. Par souci de cohérence avec le reste de l'ouvrage, nous présentons, ici, des évolutions de fin d'année à fin d'année. L'accent est mis ici sur les revalorisations en 2020, par cohérence avec les autres données statistiques détaillées dans cet ouvrage (disponible jusqu'à fin 2020), mais les résultats plus récents sont disponibles également dans le tableau 1.
7. Dans la suite, sans que référence y soit faite nécessairement, le calcul de pouvoir d'achat et de revalorisation moyenne se base sur le champ des personnes résidant en France.

•••

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

Tableau 1 Revalorisation annuelle moyenne des pensions brutes depuis 2010

Glissements annuels, en %

	Revalorisation (en euros courants)				Évolution (en euros constants)			
	2020-2021	2019-2020	Moyenne 2015-2020	Moyenne 2010-2020	2020-2021	2019-2020	Moyenne 2015-2020	Moyenne 2010-2020
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	2,8	0,0	1,0	1,0	-	-	-	-
Revalorisations par régime								
Régimes de base[1]	0,4	0,7	0,4	0,7	-2,3	0,7	-0,6	-0,2
Agirc[2]	1,0	0,0	0,3	0,5	-1,7	0,0	-0,6	-0,5
Arrco[2]	1,0	0,0	0,3	0,7	-1,7	0,0	-0,6	-0,3
RSI commerçants (complémentaire)[2]	0,4	1,0	0,4	0,8	-2,3	1,0	-0,5	-0,1
RSI artisans (complémentaire)[2]	0,4	1,0	0,4	0,8	-2,3	1,0	-0,5	-0,2
Ircantec	0,4	1,0	0,4	0,8	-2,3	1,0	-0,5	-0,2
RAFP	0,4	1,1	0,9	0,8	-2,3	1,1	-0,1	-0,1
Revalorisation moyenne selon le régime principal d'affiliation[3]								
Cadre du secteur privé	0,7	0,2	0,3	0,6	-2,0	0,2	-0,7	-0,3
Non-cadre du secteur privé	0,6	0,7	0,4	0,7	-2,1	0,8	-0,6	-0,2
Fonctionnaires d'État	0,4	0,5	0,3	0,7	-2,3	0,5	-0,6	-0,2
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	0,4	0,8	0,4	0,8	-2,3	0,9	-0,6	-0,2
Tous régimes	0,5	0,6	0,4	0,7	-2,2	0,6	-0,6	-0,2

1. En 2020, un taux de 1 % est appliqué pour les pensions inférieures à 2000 euros brut par mois, et de 0,3 % pour celles supérieures à ce seuil. En moyenne, la revalorisation est de 0,7 %.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion Agirc-Arrco et note sur la fusion des RSI complémentaires.
3. Les lignes par statut principal sont obtenues en tenant compte des revalorisations des différents régimes et de la part qu'ils représentent en moyenne en 2016 selon le régime principal de l'assuré (déterminé comme étant celui dans lequel il a validé le plus de trimestres). En 2020, un taux déterministe de 1 % et de 0,3 % est respectivement appliqué pour les non-cadres et pour les cadres du secteur privé à toutes leurs caisses de base. Pour les fonctionnaires et le «Tous régimes », le taux moyen de chaque caisse de base est appliqué.
Note > L'inflation étant nulle en glissement annuel entre fin 2019 et fin 2020, l'évolution en euros constants sur cette année est identique à la revalorisation en euros courants.
Lecture > Entre fin 2015 et fin 2020, les pensions de retraite, en euros courants, des régimes de base ont augmenté de 0,4 % par an en moyenne.
Sources > CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, Agirc-Arrco, Ircantec, RAFP ; Insee, indice des prix à la consommation.

euros courants et constants[8] (l'inflation étant nulle). 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 d'État, le pouvoir d'achat des pensions déjà liquidées a augmenté de 0,5 % en euros constants en 2020. Pour les anciens salariés du secteur privé, la revalorisation dépend de la part versée par les régimes complémentaires (non revalorisés en 2020), qui varie selon le statut de cadre ou de non-cadre, et de la revalorisation des pensions de base. La revalorisation moyenne de la pension est de 0,7 % pour les non-cadres, qui ont bénéficié d'une revalorisation plus forte de leur pension de base que les cadres. Elle est de 0,2 % pour les cadres, dont la part de pension versée par les régimes complémentaires est plus importante que pour les non-cadres[9] *(tableau 1)*.

Enfin, les pensions tous régimes confondus augmentent de 0,5 % en moyenne entre fin 2020 et fin 2021 en euros courants, mais reculent de 2,2 % en euros constants du fait de l'inflation élevée (+2,8 % en glissement annuel).

Entre 2015 et 2020, le pouvoir d'achat des pensions des régimes de base a diminué de 0,6 % en moyenne par an *(tableau 1)*. La baisse est comparable pour les pensions versées par l'Agirc-Arrco (0,6 % par an en moyenne).

De 2010 à 2020, le pouvoir d'achat des pensions de la plupart des régimes de base et complémentaires diminue de 0,2 % en moyenne par an, avec toutefois des disparités dans les régimes complémentaires et additionnels. Le pouvoir d'achat des pensions du RAFP a diminué 0,1 % par an en moyenne, alors qu'il a diminué de 0,5 % en moyenne à l'Agirc.

Sur longue période, entre fin 2010 et fin 2020, la pension brute[10] des assurés résidant en France ayant déjà liquidé leurs droits à retraite en 2010 a diminué, au total, de 2,4 % en euros constants *(graphique 1)*. En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette a baissé davantage, de 3,9 % en euros constants, en raison notamment de la création de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) en 2013 et de la hausse de la CSG en 2018 *(graphique 2* et *encadré 2)*. Pour l'ensemble des retraités résidant en France, c'est-à-dire en tenant compte du renouvellement de cette population en raison des décès et des nouvelles liquidations (voir fiche 5), la pension brute moyenne a en revanche

Tableau 2 Revalorisation annuelle moyenne des pensions brutes de 2020, par caisse de base

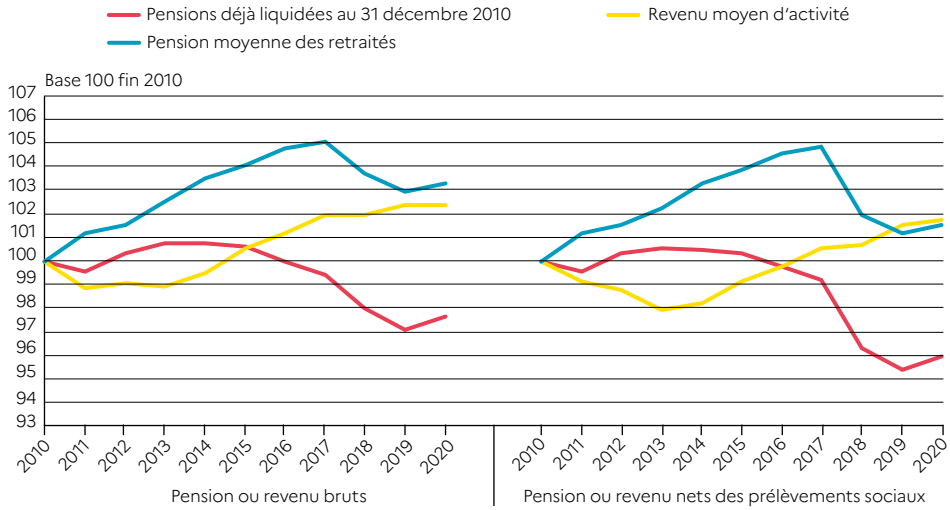
En %

Caisse de base	2019-2020
CNAV	0,78
FPCE	0,50
MSA salarié	0,76
MSA exploitant	0,98
CNRACL	0,85

Lecture > Entre fin 2019 et fin 2020, les pensions de retraite de la CNAV ont augmenté de 0,78 % en moyenne.
Note > La revalorisation différentiée à 0,3 % ou 1 %, selon que la pension totale est supérieure à 2 000 euros ou non, explique les écarts de revalorisation moyenne entre caisses. Ainsi, une caisse avec une plus grande part d'individus percevant plus de 2 000 euros tous régimes aura une plus faible revalorisation moyenne.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

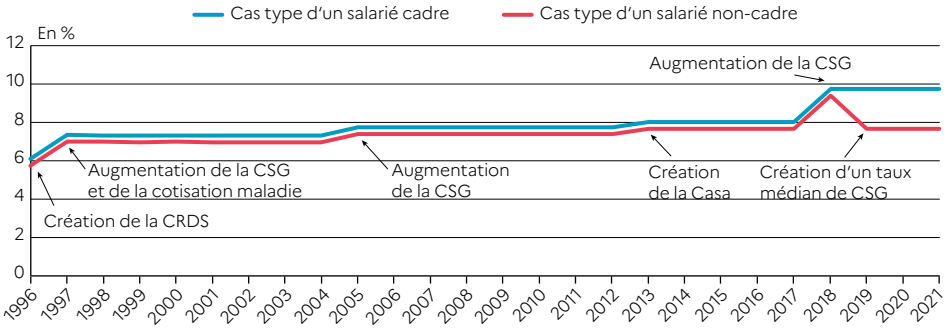
8. Les euros courants sont les prix tels qu'ils sont indiqués à une période donnée, ils sont dits en valeur nominale. Les euros constants sont les prix en valeur réelle, c'est-à-dire corrigés de la variation des prix par rapport à une donnée de base ou de référence. Ici les euros constants sont corrigés par l'inflation y compris tabac, en France entière et en glissement annuel de décembre à décembre.
9. 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).
10. C'est-à-dire avant déduction des prélèvements obligatoires (contribution sociale généralisée [CSG], etc.).

Graphique 1 Évolution des pensions de retraite déjà liquidées au 31 décembre 2010, des pensions de retraite moyennes et du revenu d'activité moyen, en euros constants, depuis 2010



Note > L'évolution des pensions déjà liquidées est obtenue en tenant compte chaque année de la revalorisation accordée par les différents régimes et de la part de chacun de ces régimes dans la pension moyenne d'un retraité. Cette structure est déterminée chaque année à l'aide du modèle ANCETRE. Cette méthode revient à pondérer chaque retraité par son montant de pension, si bien que les résultats 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 2020 : 39,9 % pour la CNAV, 16,9 % pour le SRE, 1,7 % pour la MSA salariés, 1,9 % pour la MSA exploitants, 7,0 % pour la CNRACL, 0,6 % pour le RSI complémentaire, 1,1 % pour l'Ircantec, 23,5 % pour l'Agirc-Arrco et 7,4 % pour les autres régimes pour lesquels nous faisons l'hypothèse que les pensions évoluent au même rythme que les pensions du régime général.
Lecture > Fin 2020, la pension brute moyenne des retraités qui percevaient déjà une pension fin 2010 a diminué de 2,4 % en euros constants depuis cette date (ce que traduit un indice égal à 97,6 pour une base 100 en 2010). La pension brute moyenne de l'ensemble des retraités, tenant compte du renouvellement de cette population, a, elle, augmenté de 3,3 % en euros constant depuis 2010.
Sources > Régimes de retraite ; DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, indice des prix à la consommation, comptes de la nation.

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



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

progressé de 3,3 % en euros constants au cours de la période (1,5 % pour la pension nette des prélèvements sociaux). Dans le même temps, le revenu moyen brut d'activité a augmenté de 2,4 % en euros constants[11], et le revenu net des prélèvements sociaux a augmenté de 1,7 %. Si l'effet du renouvellement de la population des retraités l'emporte généralement sur celui des moindres revalorisations et permet une augmentation globale de la pension moyenne au fil du temps,

Encadré 2 Les prélèvements sociaux sur les pensions

Les pensions de retraite sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG), à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et à la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa). Par ailleurs, les pensions de retraite des régimes complémentaires sont soumises à une cotisation d'assurance maladie au taux de 1 %.

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

Le taux réduit de la CSG concerne les personnes dont le revenu fiscal de référence est compris entre le seuil d'exonération et le seuil d'assujettissement au taux médian. Ce taux minoré de la CSG s'élève à 3,8 %. Les pensions des personnes qui y sont assujetties le sont aussi à la CRDS (au taux de 0,5 %).

Enfin, 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 pour invalidité non contributif), les personnes domiciliées fiscalement hors de France tout en étant affiliées à un régime obligatoire d'assurance maladie français, ou encore les personnes domiciliées fiscalement en France mais qui ne sont pas affiliées à la Sécurité sociale française.

Les retraités domiciliés fiscalement hors de France, mais qui sont affiliés à un régime obligatoire d'assurance maladie français, doivent acquitter une cotisation d'assurance maladie (Cotam) à un taux particulier sur leurs pensions (article L. 131-9 du Code la Sécurité sociale). Le taux est de 3,2 % sur la retraite de base des salariés et fonctionnaires, et de 4,2 % sur leur retraite complémentaire[2]. Il est de 7,1 % sur la retraite de base uniquement des travailleurs indépendants[3]. Cette cotisation vise à garantir une égalité de traitement entre les assurés sociaux : elle compense ainsi l'absence de prélèvements de CSG et de CRDS.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a instauré la Casa *(graphique 3)*. Cette contribution s'applique, depuis le 1er avril 2013, aux pensions de retraite, d'invalidité et aux allocations de préretraite. Son taux est de 0,3 %. Les personnes exonérées de CSG ou assujetties au taux réduit sont exonérées de la Casa.

Selon l'EIR 2016, 64 % des retraités de droit direct en 2016 sont assujettis à la CSG à taux plein, 11 % le sont à taux réduit, et 24 % sont exonérés de CSG (le taux médian n'existant pas encore à cette date). Parmi les retraités exonérés de CSG, 27 % résident à l'étranger et sont donc exonérés à ce titre. Ils représentent 6 % de l'ensemble des retraités.

1. Pour l'année 2020, les seuils sont définis, selon le nombre de parts fiscales, dans la circulaire n° 2019-31 du 5 décembre 2019 de la CNAV.
2. Article D. 242-8 du Code de la Sécurité sociale.
3. Article D. 621-5 du Code de la Sécurité sociale.

11. Les revenus d'activités de 2020 (1 037 milliards d'euros avant correction) ont été corrigés pour prendre en compte le contexte particulier de la crise sanitaire en intégrant les revenus d'activité partielle (27,3 milliards d'euros) et d'indemnités journalières dérogatoires (1,5 milliard d'euros).

quelques années font exception. En 2018, du fait de la sous-indexation, la pension brute moyenne baisse 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 encore plus fortement que la pension brute cette année-là. Cette baisse se poursuit en 2019 avec une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation, mais elle s'interrompt en 2020 avec une revalorisation plus dynamique en moyenne.

En 25 ans, une baisse du pouvoir d'achat des salariés cadres plus forte que pour les salariés non-cadres

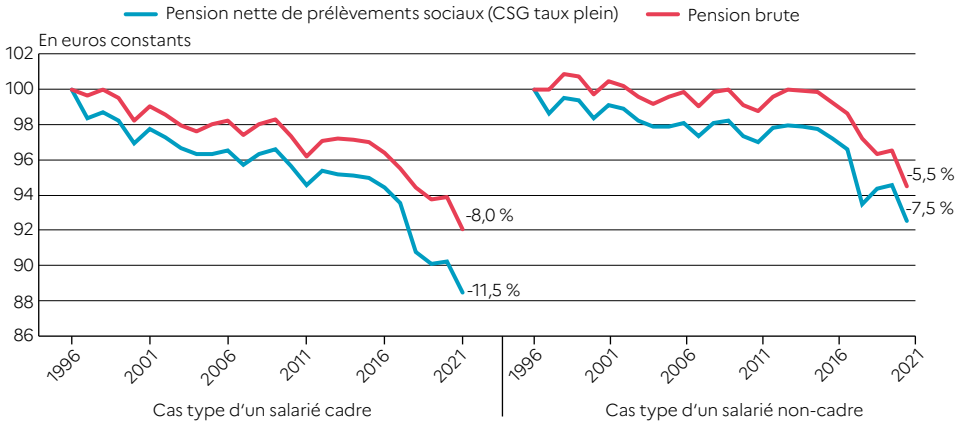
Pour les personnes parties à la retraite il y a 25 ans[12], les pensions nettes ont davantage baissé en euros constants que les pensions brutes. Dans cette fiche, cette évolution a été calculée pour deux cas types[13] : un salarié non-cadre et un salarié cadre du secteur privé, nés en janvier 1936, partis à la retraite à taux plein à l'âge d'ouverture des droits (60 ans en 1996).

Entre décembre 1996 et décembre 2021, la pension brute tous régimes du cas type de salarié non-cadre a diminué de 5,5 % en euros constants, et sa pension tous régimes nette a diminué de 7,5 % *(graphique 3)*. Ces évolutions sont la conséquence de la sous-indexation des pensions de certains régimes (notamment du régime complémentaire Arrco) et de l'augmentation des prélèvements sociaux sur les pensions de retraite certaines années *(graphique 2* et *encadré 2)*. L'inflation de 2,8 % observée entre fin 2020 et fin 2021 participe aussi en partie à cette baisse en euros constants.

La pension tous régimes d'un cas type de salarié cadre a davantage diminué au cours de la même période. Sa pension brute a baissé de 8,0 % en euros constants, et sa pension nette de 12,5 % *(graphique 3)*.

La pension du cas type de cadre a davantage diminué que celle du non-cadre pour plusieurs

Graphique 3 Évolution du pouvoir d'achat de la pension tous régimes d'assurés ayant liquidé en 1996, en base 100 de l'année 1996



Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (salarié cadre) et 2 (salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites (COR). Pour chaque année, la valeur est estimée au mois de décembre, l'évolution de la pension en euros constants est déflatée de l'indice des prix, y compris tabac. On suppose que ces deux cas types sont soumis au taux plein de CSG jusqu'en 2018. À partir de 2019, le salarié non-cadre bénéficie du taux dit médian de CSG (6,6 %), tandis que le salarié cadre demeure au taux plein (8,3 % depuis 2018).
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 1996, a vu le pouvoir d'achat de sa pension de retraite brute diminuer de 5,5 % au total entre fin 1996 et fin 2021, et le pouvoir d'achat de sa pension nette diminuer de 7,5 % 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.

12. L'évolution est ici observée sur une durée de 25 ans car cela correspond approximativement à la durée moyenne de retraite.
13. Ces cas types sont présentés dans le rapport annuel de juin 2021 du Conseil d'orientation des retraites (COR).

raisons. D'une part les pensions de l'Agirc ont été moins revalorisées que celles de l'Arrco[14]. D'autre part, le poids des régimes complémentaires dans la pension est plus élevé pour le cadre que pour le non-cadre, et 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 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 1936, 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 au niveau des prix à la consommation.

Pour un assuré non-cadre et relativement au revenu d'activité moyen, la pension moyenne perçue au cours des cinq premières années de retraite en euros constants est inférieure de 2,0 % à 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 -5,5 % en moyenne pour les dix premières années de retraite, et de -9,3 % 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 généralement de manière plus dynamique. Elle est par ailleurs 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 inexistante, 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 et la pension de retraite demeure en pratique globalement indexée sur l'inflation. Pour un assuré non-cadre né en 1936, la pension moyenne brute en euros constants au cours des cinq premières années de retraite est quasi inchangée par rapport au pouvoir d'achat de la pension l'année de la liquidation des droits (+0,1 %). Cet écart augmente légèrement pour atteindre -0,4 % en moyenne pour vingt années de retraite. Cette érosion est limitée pour l'ensemble des générations.

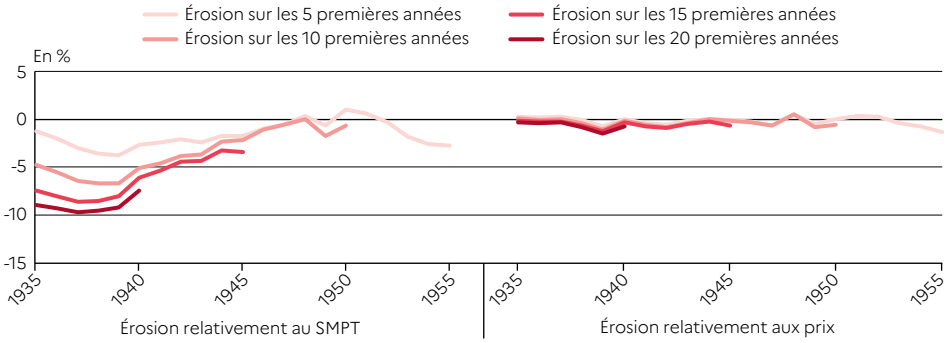
Pour un assuré cadre dans le secteur privé, la tendance est similaire *(graphique 4b)*, mais l'érosion du pouvoir d'achat de sa pension est globalement plus marquée, en raison d'une revalorisation plus faible des pensions à l'Agirc que dans les autres régimes (CNAV et Arrco).

Cette analyse porte uniquement sur l'érosion par rapport à l'année de liquidation de la pension et 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. Ces baisses ne caractérisent donc pas nécessairement un manque d'équité entre générations, car une moindre érosion pour une génération peut être la contrepartie d'un taux de remplacement plus faible au moment de la liquidation, et réciproquement. À cet égard, si la hausse des prélèvements sociaux au cours des années 2000 a eu pour impact une érosion des pensions nettes des générations déjà retraitées, elle a aussi concerné les générations plus récentes *via* une baisse de leur taux de remplacement net à la liquidation. ■

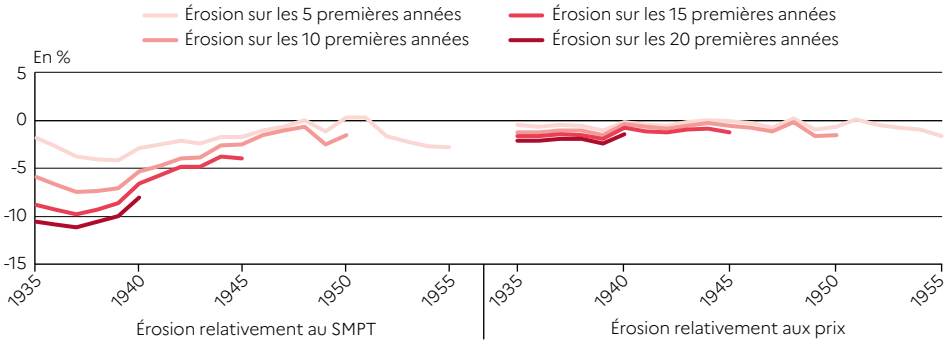
14. Les pensions Agirc n'ont pas été revalorisées en 1995, 1998 et 2000, notamment. Au cours de la même période, les pensions versées par les régimes qui allaient fusionner dans l'Arrco en 1999 étaient globalement davantage revalorisées.

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

4a. pour un salarié non-cadre



4b. pour un salarié cadre



Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (salarié cadre) et 2 (salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites (COR). Le coefficient d'érosion à 5 ans 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 1936, la pension brute relative (au revenu moyen d'activité) moyenne perçue au cours des 10 premières années de retraite se situe 5,5 % en dessous de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation des droits. Pour un salarié cadre né en 1936, la pension brute relative (au revenu moyen d'activité) perçue au cours des 10 premières années de retraite se situe 6,6 % 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 liées à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2021, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.*
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, décembre). *Séance du conseil du 6 décembre 2017* (document 5 : L'évolution de la pension nette au cours de la retraite : une étude sur cas types).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, décembre). *Les retraités : un état des lieux de leur situation en France. Treizième rapport.*
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, février). *Séance du conseil du 11 février 2015. La revalorisation des pensions et des droits à la retraite : problématique et résultats de projection.*

05 Le niveau des pensions

Fin 2020, 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 1 509 euros (soit 1 400 euros nets des prélèvements sociaux). Ce montant a baissé de 0,7 % en euros constants depuis 2015, en raison notamment de revalorisations ponctuellement inférieures à l'inflation depuis cette date dans certains régimes. Fin 2020, dans un contexte où les pensions des régimes de base ont été revalorisées en moyenne de 0,7 %, la pension brute moyenne augmente de 0,4 % en euros constants par rapport à fin 2019. La pension nette moyenne augmente également, de 0,5 % en euros constants entre fin 2019 et fin 2020. Les femmes résidant en France perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 40 % à celui des hommes en 2020, contre 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cet écart se réduit à 28 %.

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

Fin 2020, la pension moyenne brute de droit direct (majoration de pension pour trois enfants ou plus comprise) s'élève à 1 509 euros pour les personnes retraitées résidant en France *(tableau 1)*, contre 1 402 euros pour l'ensemble des retraités des régimes français. 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 sociaux (voir encadré 2 de la fiche 4) s'élève à 1 400 euros en 2020, et à 1 537 euros en prenant en compte l'éventuelle pension de réversion. Cette pension de retraite totale nette moyenne fin 2020 correspond à 62,9 % du revenu d'activité net moyen de l'ensemble des personnes en emploi[1] en 2020 *(graphique 1)*.

La pension moyenne de droit direct augmente en euros constants en 2020

Pour les retraités résidant en France, le montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct, y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, progresse de 0,3 % en euros courants par rapport à décembre 2019, et de 0,4 % en euros constants, les prix à la consommation restant quasi stables durant cette période *(tableau 1)* – l'écart apparent de 0,1 point étant lié à l'arrondi[2].

La hausse de la pension en euros courants est due, en premier lieu, à la revalorisation moyenne des pensions, tous régimes confondus[3], de 0,6 % (voir fiche 4). En second lieu, cette hausse peut s'expliquer par l'effet dit « de noria ». En effet, disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités – une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs

1. Ce rapport ne doit pas être confondu avec celui du niveau de vie des retraités par rapport aux personnes en emploi. L'indicateur de niveau de vie est en effet calculé au niveau du ménage, et 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].
2. L'inflation (y compris tabac) s'élève à 0,5 % en moyenne annuelle en 2020, et est quasi nulle en glissement annuel entre décembre 2019 et décembre 2020 (-0,02 %). Les montants de pension étudiés ici sont des montants de décembre de chaque année, ainsi le passage en euros constants s'effectue avec le glissement annuel de décembre 2019 à décembre 2020.
3. En particulier, les pensions de retraite des régimes de base ont été revalorisées de 0,3 % ou de 1,0 % au 1er janvier 2020, selon le niveau de pension tous régimes, et les pensions du régime complémentaire Agirc-Arcco n'ont pas été revalorisées le 1er novembre 2020. La revalorisation moyenne des pensions tous régimes confondus tient compte du poids de chaque régime dans la pension moyenne, et s'élève à 0,6 % pour 2020.

pensions[4] – perçoivent en moyenne des montants de pension supérieurs à ceux des retraités des générations plus anciennes. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est inférieure à celle des retraités plus jeunes. Jusqu'en 2017, la pension moyenne des retraités progressait 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. Cependant, depuis 2017, la pension des nouveaux retraités est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des retraités (voir fiche 7), si bien que l'effet de noria ne joue pas.

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

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

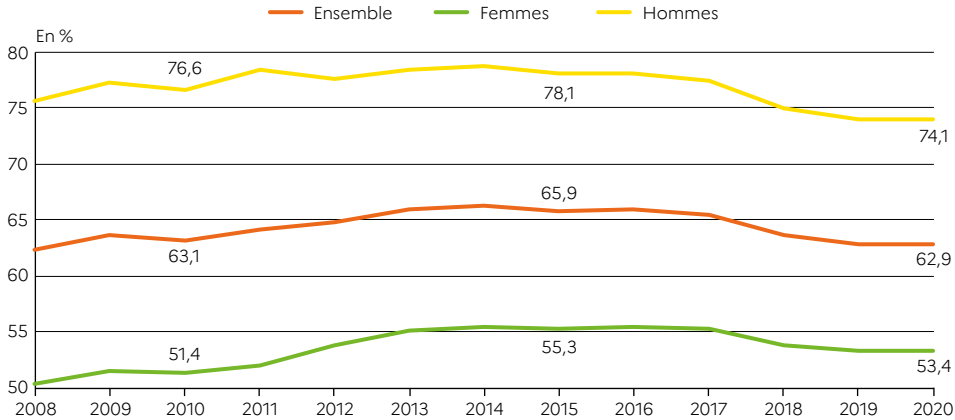
nd : non disponible.
1. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.
2. Évolution corrigée de la revalorisation annuelle légale au régime général en glissement annuel au 31 décembre de l'année. Pour 2020, il s'agit de la revalorisation moyenne des régimes de base (voir fiche 4).
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23). La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS, de la Casa et de la cotisation maladie sur les retraites complémentaires. Des données complémentaires sur le champ incluant également les retraités résidant à l'étranger sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

4. 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).

Entre 2015 et 2020, la pension brute de droit direct (majoration pour trois enfants ou plus comprise) des retraités résidant en France augmente de 4,1 % en euros courants, mais baisse de 0,7 % en euros constants *(graphique 2)*. Cette diminution tient pour l'essentiel à une revalorisation des pensions en moyenne inférieure à l'inflation sur la période, du fait des mesures de gel ou de sous-indexation des pensions prises ponctuellement dans certains régimes[5] (voir fiche 4). Entre fin 2015 et fin 2020, les pensions ont ainsi été revalorisées de 1,7 % (en moyenne, tous régimes confondus), alors que l'inflation (y compris tabac) a été de 4,8 %, soit un écart de 3,1 points. Celui-ci est compensé par l'effet de noria, sur une partie seulement de cette période.

Par ailleurs, le montant moyen de la pension de droit direct (majoration pour trois enfants ou plus comprise) nette des prélèvements sociaux des retraités résidant en France augmente de 0,5 % par rapport à fin 2019, en euros courants comme en euros constants. Le taux de CSG moyen des retraités de droit direct résidant en France s'établit à 5,3 % en 2020, contre 5,4 % en 2019 et 5,9 % en 2018[6]. Entre 2015 et 2020, la pension nette de droit direct (majoration pour trois enfants ou plus comprise) des retraités résidant en France diminue de 1,3 % en euros constants, soit un recul plus marqué que celui de la pension brute (0,7 %). Rapportée au revenu d'activité net moyen, la pension nette moyenne reste stable en 2020, après une baisse de 0,8 point en 2019 et de 1,9 point en 2018 *(graphique 1)*.

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



Note > Pour 2020, comme dans la fiche 4, le revenu d'activité des comptes nationaux est rehaussé à hauteur de 27,3 milliards d'activité partielle et 1,5 milliard d'indemnités journalières dérogatoires.
Lecture > La pension nette moyenne des femmes en 2020 représente 53,4 % 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 trois enfants ou plus) et personnes en emploi au cours de l'année et résidant en France.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

5. Dans les régimes de base, il n'y a pas eu de revalorisation entre le 1er octobre 2017 et le 1er janvier 2019 du fait du décalage de la date de revalorisation du 1er octobre au 1er janvier. De plus, au 1er janvier 2019, la revalorisation a été fixée de façon dérogatoire à 0,3 %, sans tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Enfin, une revalorisation différenciée a eu lieu au 1er janvier 2020, en fonction du montant de la pension totale : 0,3 % pour les pensions supérieures à 2 000 euros et 1,0 % (soit l'estimation de l'inflation au moment de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020) pour les pensions inférieures à ce montant. Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, les pensions n'ont pas été revalorisées entre 2014 et 2017, dans un contexte d'inflation faible mais positive.
6. La baisse de 0,5 point entre 2018 et 2019 était liée à l'évolution des prélèvements sociaux (création d'un taux médian de CSG : voir encadré 2 de la fiche 4). La baisse, plus légère, de 0,1 point en 2020 est quant à elle liée à un effet de structure de la population des retraités.

Une hausse de la pension moyenne en 2020 dans la plupart des régimes

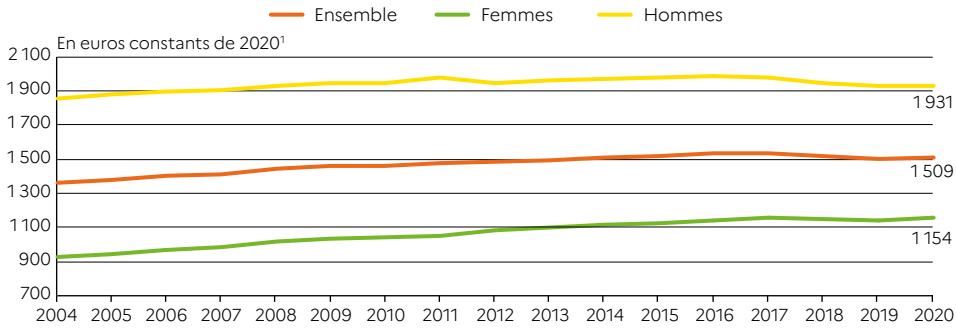
La pension de droit direct moyenne (hors majoration pour trois enfants ou plus) est en hausse en euros constants dans les principaux régimes entre fin 2019 et fin 2020 *(tableau 2)*. Elle augmente notamment à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV, y compris la SSI), à la Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés, dans la Fonction publique civile d'État (FPCE), à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et dans les régimes spéciaux. En revanche, elle reste stable dans le régime de retraite complémentaire de base obligatoire des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco). Dans les régimes alignés, l'évolution tient en partie à la montée en charge de la Lura. À l'Agirc (avant sa fusion avec l'Arcco), 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 cotisations[7] au cours des dernières années, mais aussi d'une évolution du profil des retraités cadres. En effet, de plus en plus d'assurés ont été cadres au cours de leur carrière, mais pour des périodes en moyenne plus courtes, de sorte qu'ils ont accumulé moins de points.

Dans la fonction publique, l'effet de noria est plus faible ces dernières années, du fait, notamment, du gel du point d'indice entre 2010 et 2015 et depuis 2018. En revanche, la pension de droit direct moyenne augmente à la MSA salariés, du fait de la Lura.

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. À ces pensions de droit direct peuvent s'ajouter des avantages de droit dérivé (ou réversion) pour les retraités veufs ou veuves[8]. Ainsi, pour un retraité de droit direct, la pension de droit direct représente en

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



1. Les séries sont corrigées de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac. Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus).
Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus) résidant en France s'élève à 1 509 euros mensuels au 31 décembre 2020.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

7. 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).
8. 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.

moyenne 91 % de la pension totale, et la pension de droit dérivé 9 % fin 2016 *(tableau 3)*.

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

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

Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, les retraités monopensionnés reçoivent une retraite supérieure en moyenne de 6 % à celle des retraités polypensionnés en 2020, contre 9 % en 2019 *(tableau 4)*. Cette réduction de l'écart s'explique en partie par l'intégration de la SSI au régime général, qui entraîne une hausse du nombre de monopensionnés ayant des pensions plus faibles. Les écarts de pensions 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. 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 publique[9].

Tableau 2 Montant brut mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (hors majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France ou à l'étranger, par régime de retraite, fin 2020

	Pension brute de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus (en euros)	Évolution en euros constants[6] (en %)			Écart entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)
		2019-2020	2015-2020	2010-2020	
Ensemble, tous régimes	**1 402**	**0,7**	**0,2**	**4,8**	**-37**
CNAV[1]	672	1,8	1	4,9	-29
Agirc-Arrco[2]	474	0	-3,3	-2,2	-54
MSA salariés	223	5,5	11,9	13,1	-17
MSA non-salariés	377	1,1	-1,9	-1,2	-28
Fonction publique civile de l'État[3]	2 074	0,7	-2,4	-0,8	-14
Ircantec	127	2,6	6,6	24,5	-38
CNRACL[3]	1 317	0,8	-2,1	nd	-10
Régimes spéciaux[4]	1 629	2,6	6,5	18	-31
Professions libérales[5]	1 130	-5,9	-9,4	-16,3	-49

nd : non disponible
1. Voir annexe 4, note sur la fusion de la CNAV et de la SSI.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23).
4. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
5. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
6. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.
Note > Des données complémentaires ventilées régime par régime sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr. 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 en 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

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

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

Fin 2020, les femmes résidant en France ont une pension de droit direct (éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus comprise) inférieure, en moyenne, de 40 % à celle des hommes *(graphique 3)*. Cet écart diminue toutefois progressivement : il était de 50 % en 2004. Les taux d'activité des femmes, 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 est en moyenne inférieure de 28 % à celle des hommes en 2020. 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 lorsqu'il est calculé pour l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger (-37 % pour les droits directs et -25 % après l'ajout de la réversion). En effet, les retraités résidant à l'étranger sont en majorité des hommes ayant un faible niveau de pension. Les inclure dans

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

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

Note > Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus associées.
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.

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 (+39 %), dans les Yvelines (+37 %), dans les Hauts-de-Seine (+36 %) et dans l'Essonne (+23 %). En revanche, il est inférieur à la moyenne nationale dans le nord et le nord-est de la France, ainsi que dans le Massif central et les départements et régions d'outre-mer (DROM).

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

Fin 2016, 37 % des retraités résidant en France (54 % des femmes et 16 % des hommes) perçoivent une pension de droit direct (y compris 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 12 % des hommes) reçoivent plus de 3 000 euros bruts par mois. Parmi les retraités ayant effectué une

Tableau 4 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus), selon le régime principal d'affiliation au cours de la carrière, fin 2020

En euros

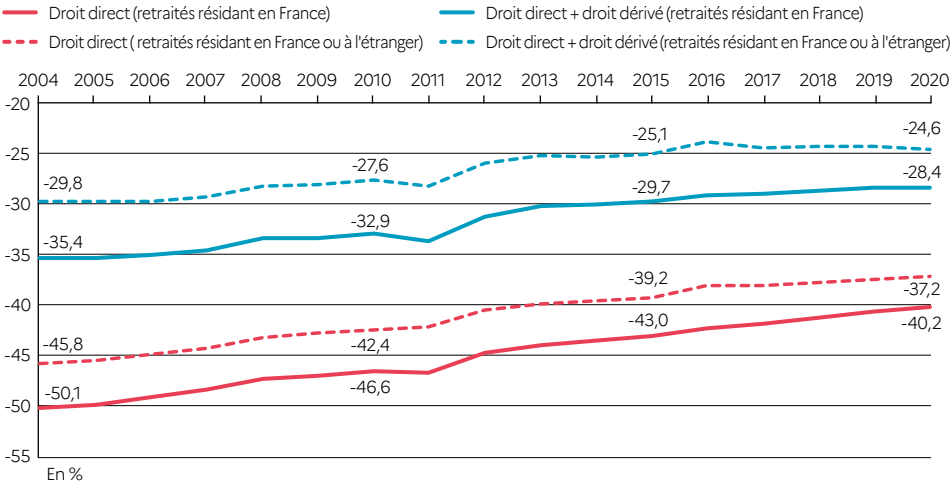
	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes[6]		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble des retraités de droit direct	**1 510**	**1 150**	**1 930**	**-**	**-**	**-**
Retraités de droit direct d'un régime de base	**1 510**	**1 160**	**1 940**	**1 860**	**1 550**	**2 110**
dont régime général à titre principal[1,2]	**1 380**	**990**	**1 870**	**1 810**	**1 470**	**2 080**
dont autre régime de salarié à titre principal[2]	**2 020**	**1 790**	**2 250**	**2 190**	**1 950**	**2 400**
Fonctionnaires civils de l'État	2 270	2 090	2 510	2 440	2 280	2 630
Fonctionnaires militaires de l'État	2 030	1 410	2 090	2 620	1 990	2 650
MSA salariés	1 520	1 300	1 650	1 820	1 820	1 820
Fonctionnaires CNRACL	1 600	1 510	1 810	1 680	1 600	1 830
Régimes spéciaux[3]	2 500	2 010	2 670	2 790	2 370	2 880
dont autre régime de non-salarié à titre principal[2]	**1 090**	**780**	**1 410**	**1 120**	**860**	**1 360**
MSA non-salariés	800	660	980	880	750	1 010
Professions libérales	2 340	1 650	2 700	2 770	2 060	3 130
dont aucun régime principal[4]	**1 370**	**1 130**	**1 490**	**1 520**	**1 310**	**1 610**
Monopensionnés d'un régime de base	**1 480**	**1 120**	**1 940**	**1 890**	**1 570**	**2 150**
Polypensionnés de régimes de base	**1 610**	**1 270**	**1 920**	**1 790**	**1 490**	**2 010**
Autres retraités de droit direct[5]	**550**	**360**	**750**	**-**	**-**	**-**

1. Le régime général comprend les indépendants de la SSI depuis 2020.
2. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.
3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.
5. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base).
6. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète dans les régimes de retraite français.
Note > Des données complémentaires ventilées selon le régime principal des polypensionnés et des monopensionnés sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr. 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. Les montants mensuels sont donc arrondis à la dizaine d'euros près.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2020, résidant en France, vivants au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

carrière complète, 18 % perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1 000 euros bruts mensuels et 9 % une pension supérieure à 3 000 euros bruts mensuels.

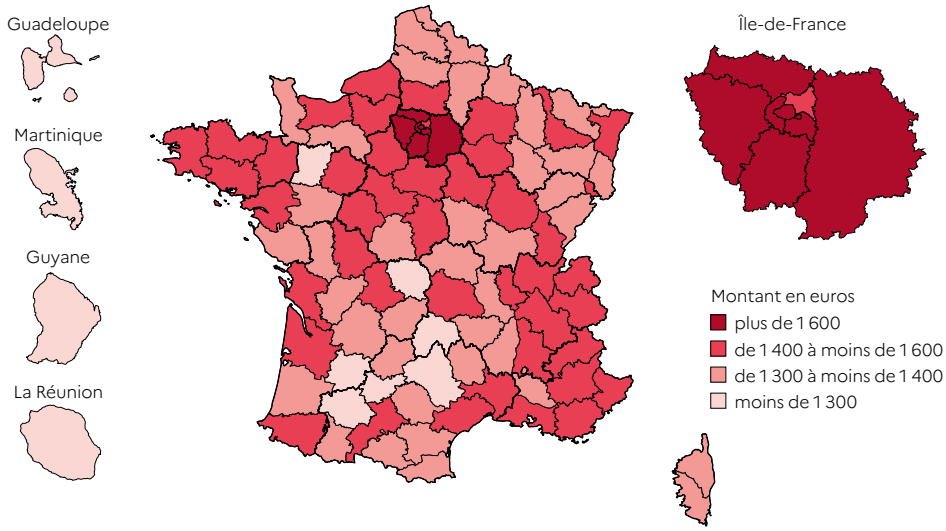
Les titulaires d'une faible pension de retraite sont surreprésentés parmi les femmes *(graphique 4a)*. La dispersion des montants de retraite de droit direct est toutefois beaucoup moins importante pour les retraités ayant validé une carrière complète *(graphique 4b)*. Là encore, des écarts entre les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

Graphique 3 Évolution de l'écart de pension entre les femmes et les hommes



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23). Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus associées.
Lecture > En 2020, sur le champ des retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 40,2 % à celle des hommes. Une fois prise en compte la pension de réversion, 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, EIR, modèle ANCETRE.

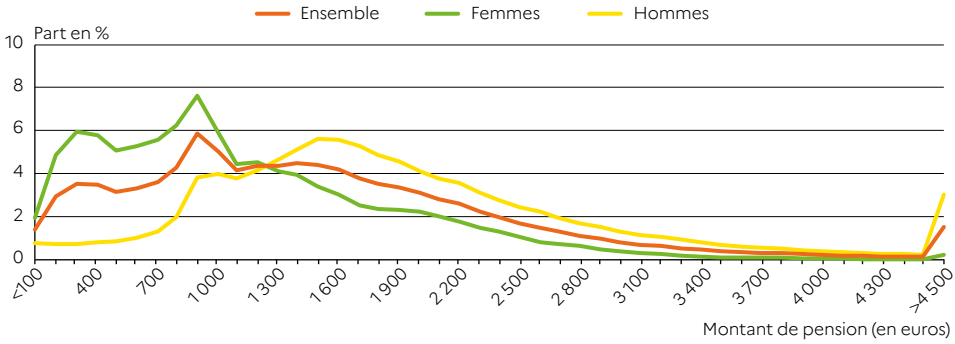
Carte 1 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus) par département



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

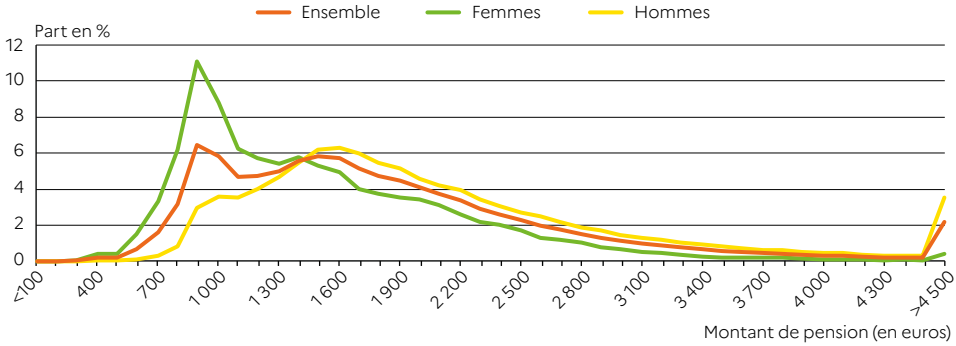
Graphique 4 Distribution de la pension mensuelle brute de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France

4a. Ensemble des retraités, fin 2016



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

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



Lecture > Chaque point correspond à la borne supérieure de l'intervalle. Ainsi, 3,5 % des hommes ayant effectué une carrière complète ont une pension supérieure à 4 500 euros par mois.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct 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 Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraite
> Données statistiques sur les caractéristiques des retraités et data visualisation de la distribution des montants de pensions et des âges de retraite disponibles sous https://drees.shinyapps.io/DistriPension/.

> **Beauvoir, R.** (2017, septembre). En Île-de-France, les retraités perçoivent une pension supérieure de 23 % à la moyenne nationale. DREES, *Études et Résultats*, 1023.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2020, novembre). *Recueil statistique de la branche retraite 2019*. Paris, France : CNAV.
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2021). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2022.*
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2021). *Chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA

06 Les écarts de pensions de droit direct entre générations

La pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France augmente de 21 % entre les générations nées 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 pensions 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 de 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 %). Dans le secteur public, le taux de remplacement continue de diminuer au fil des générations, alors qu'il se stabilise dans le secteur privé.

La pension moyenne des retraités augmente globalement au fil des générations

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

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

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

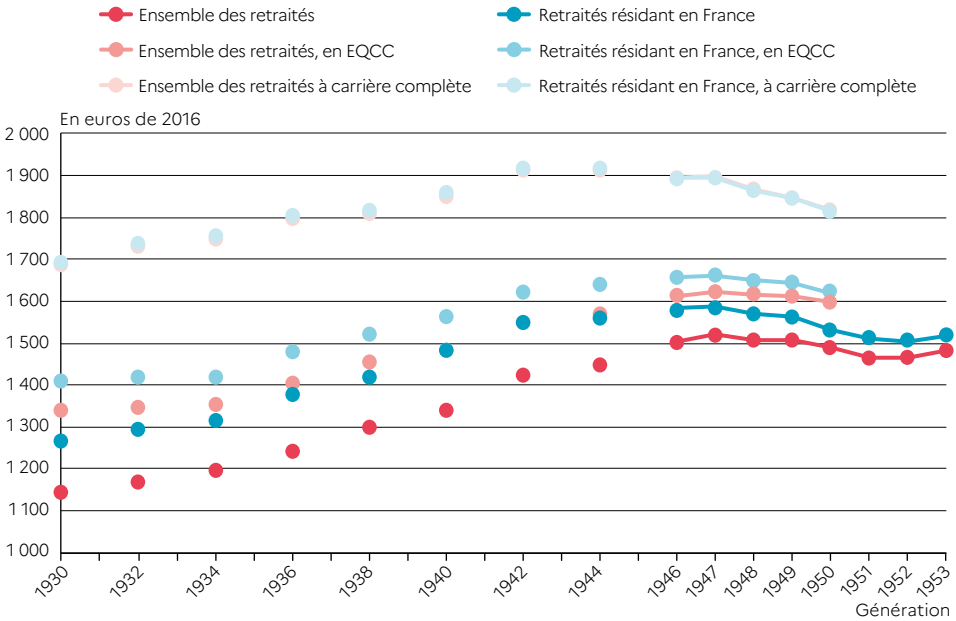
1. Afin de rendre comparables les caractéristiques des diverses générations bien qu'elles ne soient pas observées au même âge dans l'échantillon interrégimes de retraite (EIR), les résultats sont corrigés de la mortalité différentielle, en surpondérant les retraités dont les caractéristiques sont associées aux probabilités de décès les plus élevées entre 66 ans et l'âge atteint dans l'EIR. 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.
3. La notion de pension en EQCC neutralise l'effet mécanique lié à la relation de proportionnalité entre montant de la retraite et durée de la carrière pour les assurés à carrière incomplète, mais elle n'annule pas les autres effets, par exemple le fait que ces assurés ont aussi, le plus souvent, des revenus d'activités plus bas. La pension en EQCC moyenne reste donc moins élevée que la pension moyenne calculée parmi les seuls retraités à carrière complète.

sans correction de la durée de carrière (+21 %, de 1 270 euros à 1 530 euros) montre que cette dernière tient aussi à la progression de la proportion de carrières complètes – en particulier parmi les femmes – au fil des générations.

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

Si la pension moyenne de droit direct augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1947, pour les femmes comme pour les hommes, cette tendance s'infléchit à partir des générations nées à la fin des années 1940[4] *(graphique 2)*. La pension moyenne des retraités nés en 1947 résidant en France est ainsi de 1 588 euros par mois, contre 1 531 euros pour ceux nés en 1950. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes récentes des régimes de retraite (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, etc.) ou des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.) La baisse est en effet le plus marquée dans le régime Agirc-Arrco et pour les

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



EQCC : équivalent carrière complète.
Note > Les données ventilées par sexe sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr. Les données des générations 1951 à 1953 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont mesurées respectivement aux 31 décembre 2018, 2019 et 2020, puis déflatées des coefficients de revalorisation appliqués par chaque régime depuis le 31 décembre 2016, afin de les exprimer en « euros de 2016 » et de les rendre ainsi comparables aux données de l'EIR. Le modèle ANCETRE permet de connaître uniquement la pension moyenne, et pas la pension en EQCC, ni celle des retraités à carrière complète.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations de 1930 à 1950 et à l'âge de 67 ans pour les générations de 1951 à 1953. Montants mensuels de droit direct bruts, y compris majoration pour trois enfants ou plus, au 31 décembre 2016.
Sources > DREES, EIR 2016, modèle ANCETRE pour les données des générations 1951 à 1953.

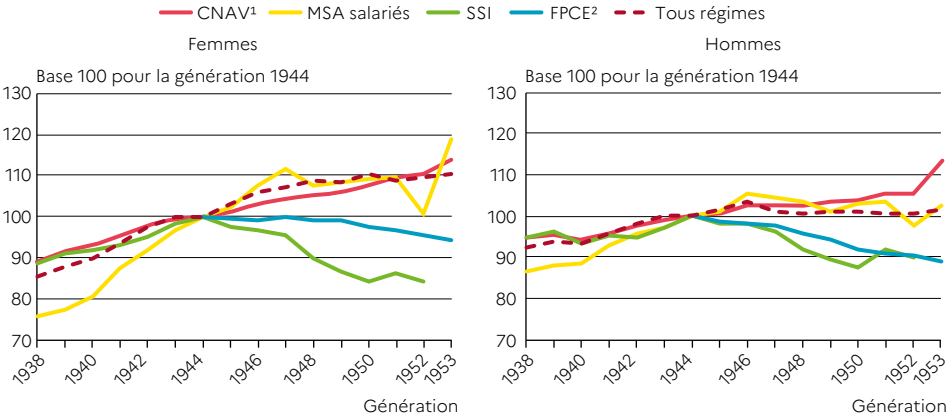
4. Pour ces générations, l'analyse porte sur les droits liquidés avant l'âge de 66 ans. Si les liquidations après cet âge sont rares, elles ne sont pas non plus inexistantes (fiche 16). Pour les générations les plus récentes, le diagnostic pourrait donc être revu lorsque celles-ci seront en totalité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

retraités dont le régime principal est un régime de la fonction publique (voir *infra*). Elle tient aussi aux évolutions des carrières parmi ces générations. En particulier, à partir de la génération 1944, la part des hommes retraités ayant effectué une carrière complète diminue (80 % des hommes de la génération 1944, contre 72 % de ceux de la génération 1950). Cette part continue en revanche d'augmenter pour les femmes, de 52 % à 56 % pour les mêmes générations *(tableau 1* et fiche 11).

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

La diminution de la pension parmi les générations nées à la fin des années 1940 s'observe dans plusieurs régimes (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés, fonction publique) *[graphique 2]*. À la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI), la pension diminue dès la génération 1945 pour les femmes comme pour les hommes. L'évolution des pensions par régime est cependant difficile à interpréter, car elle dépend des durées de carrière passées dans chacun des régimes, et donc des évolutions de la structure des emplois au fil du temps. Ainsi, à la SSI, les durées d'assurance des générations les plus jeunes sont inférieures à celles des plus anciennes, du fait de la diminution progressive de l'emploi non salarié. L'application du concept d'EQCC dans l'analyse permet de neutraliser les effets des évolutions de durée de carrière sur les pensions (voir *supra* et *encadré 1*). À la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV, y compris indépendants), la pension

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



1. Pour la génération 1953, la CNAV intègre les indépendants de l'ex-SSI.
2. La FPCE (fonction publique civile d'État) inclut les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23).

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

Lecture > Le montant moyen de pension de droit direct versé par la CNAV aux hommes âgés de 67 ans nés en 1953 est 13 % plus élevé que celui versé aux hommes âgés de 66 ans nés en 1944 (en euros constants, c'est-à-dire hors effet des revalorisations légales entre l'année où la génération 1944 atteint 66 ans et celle où la génération 1953 atteint 67 ans).

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 66 ans, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans. Pour les générations 1951 à 1953, il s'agit des retraités en vie à l'âge de 67 ans.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

moyenne versée progresse de 14 % entre les générations 1940 et 1953, mais de 4 % en EQCC *(tableau 2)*. Rappelons toutefois qu'au régime général et dans les régimes alignés (SSI et MSA), la mise en place de la Lura à partir de la génération 1953 provoque une rupture de série entre cette génération et les précédentes.

En considérant les retraités selon leur 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'échantillon interrégimes de retraités (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 fonction publique civile d'État (FPCE), de 2 380 euros bruts à 2 250 euros bruts pour la génération 1950 *(tableau 1)*. À la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le montant moyen est stable (autour de 1 700 euros). Pour les retraités dont le régime principal est le régime général (considéré ici avant sa fusion avec la SSI), la pension moyenne de droit direct diminue légèrement, de 1 440 euros bruts pour la génération 1946 à 1 390 euros bruts pour la génération 1950. Cette baisse tient surtout à la diminution du montant moyen versé par les régimes complémentaires, qui passe de 600 euros pour la génération 1946 à 550 euros pour la génération 1950, tandis qu'il continue d'augmenter

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

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

1. Voir annexe 4, note sur les carrières complètes.
2. Y compris majoration pour trois enfants ou plus.
3. Le régime général est considéré ici avant sa fusion avec la SSI.

Note > Des données complémentaires par génération sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr. Les montants de pension sont arrondis à la dizaine d'euros.

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

Source > DREES, EIR 2016.

au régime général proprement dit (820 euros et 840 euros pour les mêmes générations).

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

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures à celles des hommes *(graphique 3)*, en raison notamment de carrières moins favorables et moins souvent complètes. Cet écart se réduit au fil des générations avec la hausse du niveau de qualification des femmes, l'allongement de leurs carrières et la mise en place, dans les années 1970, de dispositifs de validation de trimestres au titre de la maternité et de l'éducation des enfants, ainsi que de politiques publiques destinées à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces dernières ont en effet vraisemblablement induit une hausse de l'activité féminine. Ainsi, pour les retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes (y compris 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 1953. 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, liée notamment à la diminution de la proportion d'hommes à carrières complètes.

Une partie de ces écarts s'explique en effet par des différences de durée de carrière. 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 ainsi inférieure de 42 % à celle des hommes pour la génération 1930, et de 28 % pour la génération 1950. Les écarts de pensions entre les femmes et les hommes, même calculés en EQCC, restent donc élevés et reflètent les écarts de salaire et de qualification qui subsistent entre eux.

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

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

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 de 2016. Les salaires sont actualisés par l'indice d'évolution des salaires nets moyens entre l'âge d'observation et l'âge de liquidation. Seule la pension acquise au titre de l'activité professionnelle passée (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 carrière[1] : 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, •••

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

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 Service des retraites de l'État (SRE) [fonctionnaires civils], la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (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 précités[2]. 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'indépendant, d'agriculteur, de profession libérale, 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 sexes, générations et secteurs d'activités.

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 Écart de montant brut de l'avantage principal de droit direct moyen dans les régimes de base, pour les générations 1946, 1950 et 1953 par rapport à la génération 1940 (y compris retraités résidant à l'étranger)

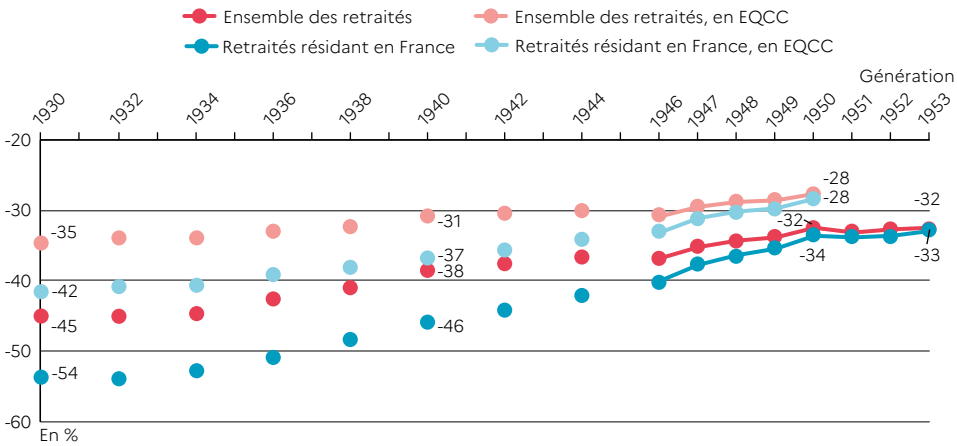
En %

	Montant mensuel (écart par rapport à la génération 1940)			Montant mensuel en EQCC (écart par rapport à la génération 1940)		
	Génération 1946	Génération 1950	Génération 1953	Génération 1946	Génération 1950	Génération 1953
CNAV[1]	9	12	14	2	3	4
FPCE[2]	1	-4	-7	2	-1	-4
CNRACL[2]	6	4	1	4	4	3
FSPOEIE	2	4	9	1	7	13
CNIEG	-8	-4	5	-4	2	9
SNCF	6	4	8	8	9	11
CRPCEN	18	5	10	3	-1	1
Cavimac	18	18	18	-11	-17	-16

EQCC : équivalent carrière complète.
1. La CNAV intègre les indépendants de l'ex-SSI.
2. Pour la pension de droit direct (montant mensuel en 2020), y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23). Pour le montant en EQCC, le cas particulier du minimum garanti (où la pension peut être servie au taux plein même avec une carrière incomplète) n'a pas été pris en compte (voir encadré de la fiche 11).
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les montants sont observés pour des générations différentes, à la fin de l'année 2020.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR.

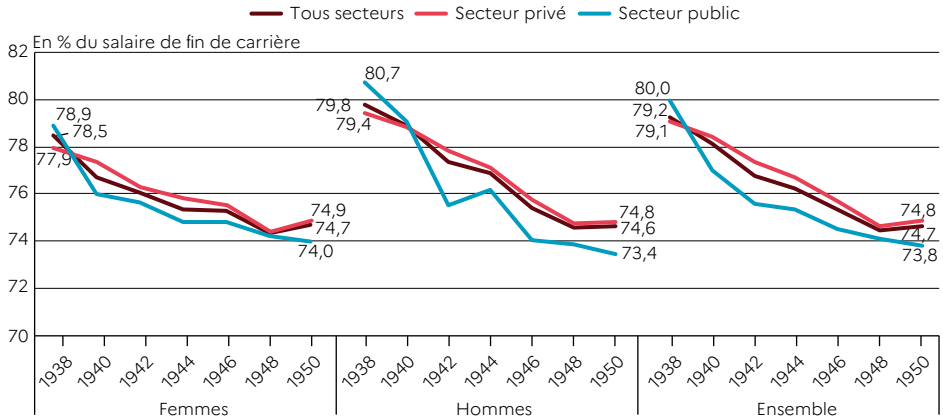
de non-salariés, le taux de remplacement net médian s'élève à 74,7 % fin 2016 *(graphique 4)*. Les taux de remplacement des hommes sont globalement supérieurs à ceux des femmes pour les générations nées dans les années 1940. Toutefois, cet écart se réduit au fil des générations, et les taux de remplacement médians 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. 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 l'augmentation de la part des primes dans la rémunération. Dans le secteur privé, en revanche, le taux de remplacement médian se stabilise pour la génération 1950. ■

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



EQCC : équivalent carrière complète.
Note > Les données de la génération 1951 et au-delà sont issues du modèle ANCETRE. Celui-ci permet de connaître uniquement la pension moyenne, pas la pension en EQCC.
Lecture > La pension de droit direct des femmes résidant en France de la génération 1930 est, en moyenne, inférieure de 54 % à celle des hommes. Cet écart est de 42 % en EQCC.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations de 1930 à 1950 et à l'âge de 67 ans pour les générations de 1951 à 1953. Montants mensuels de droit direct bruts, y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus,
au 31 décembre 2016.
Sources > DREES, EIR 2016, EACR, modèle ANCETRE.

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



Note > Le secteur d'activité (privé ou public) correspond au régime de fin de carrière. Les régimes spéciaux de salariés sont classés avec 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 80,7 % du salaire moyen versé avant le départ à la retraite, contre 73,4 % pour les hommes finissant leur carrière dans le secteur public 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. Paris, France : DREES, *Documents de travail*, 107.
> **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. *et al.*** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. Paris, France : DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 21.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2021, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.*
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). *Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux.*
> **Senghor, H.** (2015, juillet). Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations. DREES, *Études et Résultats*, 926.

07 Les pensions des nouveaux retraités

Les nouveaux retraités résidant en France ayant liquidé un premier droit direct perçoivent une pension de droit direct brute (majoration de pension pour trois enfants ou plus comprise) de 1 466 euros par mois en moyenne en 2020. Elle augmente de 1,9 % en euros constants en un an. Pour les femmes, la pension moyenne des nouveaux retraités faisant valoir un premier droit direct est inférieure de 30 % à celle des hommes, ce qui reste stable par rapport à 2019. Cette pension moyenne est légèrement plus faible que celle de l'ensemble des retraités fin 2020. La pension des nouveaux retraités ne tient toutefois pas compte d'éventuelles liquidations complémentaires de droits dans les prochaines années. Elle fluctue en outre fortement d'une année sur l'autre, du fait des évolutions conjoncturelles du flux de nouveaux retraités.

Un montant de pension tous régimes de 1 466 euros par mois pour les nouveaux retraités

En 2020, la pension moyenne de droit direct (majoration de pension pour trois enfants ou plus comprise) des primo-liquidants tous régimes résidant en France *(encadré 1)* s'élève à 1 466 euros bruts *(tableau 1)* et à 1 354 euros nets des prélèvements sociaux. Cette pension brute moyenne augmente de 1,9 % en euros constants en un an[1], après une baisse de 9 % en cumulé entre 2016 et 2019.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces évolutions. La mise en œuvre au 1er juillet 2017 de la Liquidation unique des régimes alignés (Lura) contribue à une variation significative du niveau de pension des polypensionnés des régimes affiliés, et ce, pendant plusieurs années après l'entrée en vigueur de la mesure[2] (voir encadré 3 de la fiche 2). Selon les personnes, la Lura peut augmenter ou réduire le montant de la pension. En effet, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation diminue la pension, toutes choses égales par ailleurs. À l'inverse, la mise en commun des salaires et revenus d'activité portés au compte[3] augmente la pension. Au total, les effets à la baisse l'emportent à court terme sur ceux à la hausse[4]. En 2020, l'effet de la Lura s'estompe toutefois et ne tire plus à la baisse la pension des nouveaux liquidants. Par ailleurs, l'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités peut tenir à des effets de composition, qui résultent des calendriers de relèvement des âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote (voir fiches 2 et 16).

Pour toutes ces raisons, l'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités de l'année fluctue sensiblement d'une année sur l'autre, et doit donc être appréhendée avec prudence. Pour apprécier l'évolution des montants de retraite des nouvelles générations de retraités, l'approche par génération est préférable (voir fiche 6).

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

Dans le cadre de la Lura, la pension versée par le dernier régime d'affiliation correspond à l'intégralité de la carrière de l'assuré au sein des régimes alignés auxquels il a cotisé. Auparavant, chaque régime versait sa part de pension à l'assuré. La Lura explique ainsi l'augmentation de la pension moyenne des nouveaux retraités en 2020 dans le

1. L'évolution de l'indice des prix, y compris tabac, pendant la même période est quasi nulle (évolution en glissement annuel au 31 décembre de l'année).
2. Cette mesure joue en effet non seulement sur l'évolution en 2017, mais également sur celles des années qui suivent, du fait de la montée en charge progressive liée à la condition d'éligibilité selon l'année de naissance.
3. Pour certains assurés, la mise en commun des salaires peut abaisser leur salaire annuel moyen, mais ces cas restent rares.
4. Voir les travaux de simulation (Grave, 2018).

régime de la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés (+8 % en euros constants). En effet, bien que les durées de carrières et les montants de pensions associés soient faibles à la MSA salariés, la prise en compte de l'entièreté de la carrière au sein des régimes alignés augmente au final fortement la pension moyenne versée par ce régime. Au régime général, l'augmentation de la pension induite par la Lura est plus faible. La pension moyenne des nouveaux retraités est en hausse de 3,6 % à la CNAV (y compris SSI), de 2,7 % au régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour les régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco), et de 1,5 % dans la Fonction publique civile d'État (FPCE). Par ailleurs, la pension moyenne des nouveaux retraités recule de 1,6 % à la MSA non-salariés, et de 0,8 % à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Indépendamment de la Lura, ces évolutions résultent, pour partie, de la modification du profil des nouveaux retraités en 2020 par rapport à 2019, en raison notamment 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 des pensions tous régimes des nouveaux retraités reste stable entre les femmes et les hommes

En 2020, la pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes confondus (majoration de pension pour trois enfants ou plus comprise), est inférieure de 30 % à celle des hommes, soit une baisse de 1,8 point par rapport à 2019.

Si, dans chacun des régimes, l'écart de pensions entre les femmes et les hommes est notable, c'est à l'Agirc-Arrco qu'il est le plus élevé : le montant de la pension des femmes primo-liquidantes y est inférieur de moitié à celui des hommes. Cet écart est également élevé à la MSA non-salariés. Dans les autres régimes, il est plus souvent compris entre 10 % et 40 %. La pension des femmes est inférieure de 8 % à celle des hommes à la SNCF, à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) et à la Banque de France, de 5 % à la RATP, de 3 % à la MSA salariés et à la Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN).

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

La pension brute moyenne de droit direct, tous régimes, des primo-liquidants résidant en France (majoration de pension pour trois enfants ou plus comprise) est plus faible que celle de l'ensemble des retraités en 2020 : 1 466 euros contre 1 509 euros par mois *(graphique 1)*. Néanmoins, la pension

Encadré 1 Les nouveaux retraités

Les nouveaux retraités (liquidants) d'un régime sont les personnes ayant demandé et obtenu un droit direct de retraite versé sous forme de rente dans ce régime au cours de l'année. Un même retraité peut obtenir des droits dans les divers régimes auxquels il a cotisé à des dates différentes. Il peut ainsi liquider sa pension de retraite en plusieurs fois. Dans le cadre de la liquidation unique des régimes alignés (Lura), s'il a cotisé dans plusieurs régimes alignés, il liquidera sa pension en une seule fois.

Sur le champ « tous régimes », les assurés sont considérés comme liquidants l'année où ils liquident un premier droit direct de retraite. Ils sont à ce titre également qualifiés de primo-liquidants. La pension d'un primo-liquidant peut être inférieure à celle dont il bénéficiera à terme.

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

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 par ailleurs moins nombreuses en 2020 que par le passé. À cela peuvent s'ajouter des révisions du montant de certaines pensions, à la suite notamment des délais de gestion pour apprécier l'éligibilité au minimum contributif (voir fiche 8). ■

Tableau 1 Montant brut moyen de droit direct des nouveaux retraités par régime de retraite fin 2020

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	Évolution du montant mensuel 2019-2020[5] (en %)	Écart entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)	Écart entre la pension des liquidants et celle de l'ensemble des retraités (en %)
CNAV[1]	729	3,6	-25	8
Agirc-Arrco[2]	431	2,7	-47	-9
MSA salariés	550	8,0	-3	147
MSA non-salariés	357	-1,6	-44	-5
Fonction publique civile de l'État[3]	2 158	1,5	-11	4
Ircantec	142	<0,1	-26	12
CNRACL[3]	1 304	-0,8	-8	-1
Régimes spéciaux[4]	1 869	2,1	-31	11
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes (montant y compris majoration de pension pour trois enfants ou plus)[3]	**1 434**	**1,8**	**-30**	**-1**
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes, résidant en France (montant y compris majoration de pension pour trois enfants ou plus)[3]	**1 466**	**1,9**	**-30**	**-3**

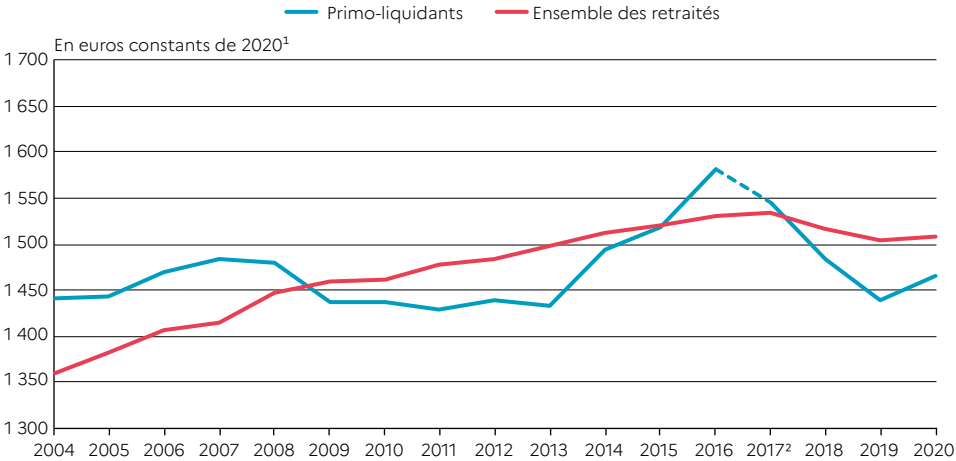
1. Voir annexe 4, note sur la fusion de la CNAV et de la SSI.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteignant l'âge minimum légal de départ à la retraite au cours de l'année (voir fiche 23).
4. Régimes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

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

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2020, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

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



1. Les séries sont corrigées de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac. Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus).
2. 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 et après. Cela introduit une rupture de série à partir de 2017.
Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus) résidant en France s'élève à 1 509 euros mensuels au 31 décembre 2020. La pension moyenne (y compris majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année est de 1 466 euros par mois.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

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

08 Les bénéficiaires d'un minimum de pension

Fin 2016, 39 % des retraités de droit direct résidant en France bénéficiaient d'un minimum de pension. Cette part est plus faible parmi les retraités les plus jeunes, en raison du durcissement des conditions d'attribution de ces minima depuis le 1er janvier 2012. Ainsi, au régime général, une pension sur cinq (20 %) liquidée en 2019 est portée au minimum contributif. Cette proportion n'est que de 14 % pour les pensions liquidées en 2020, mais ce chiffre provisoire est sous-estimé et sera révisé par la suite, du fait des délais de gestion rallongés depuis 2012. En 2019, le minimum garanti est quant à lui versé à 5 % des nouveaux retraités de la FPCE, et à 18 % des nouveaux retraités de la CNRACL. La pension minimale de référence est versée à 8 % 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 2020, son montant s'élève à 642,93 euros par mois pour une carrière complète dans le régime (702,54 euros avec la majoration). En cas de carrière incomplète, ce montant est versé au prorata de la durée validée pour la retraite. Depuis le 1er janvier 2012, les conditions d'attribution du minimum contributif ont été modifiées. Ce dernier n'est versé qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de la pension de droit direct tous régimes confondus est inférieur à un seuil, fixé à 1 191,56 euros par mois à partir de janvier 2020 *(encadré 1)*. En cas de dépassement du seuil, le montant du minimum est partiellement ou totalement écrêté. Ces nouvelles règles excluent donc du dispositif un certain nombre de retraités, notamment les polypensionnés dont la pension tous régimes dépasse ce montant.

Comme pour le régime général et les régimes alignés, la pension de retraite de la fonction publique ne peut être inférieure à un montant minimum, appelé « minimum garanti », dont les règles d'attribution et de calcul diffèrent de celles du minimum contributif *(encadré 1)*. À la Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés, les exploitants agricoles peuvent aussi bénéficier d'un minimum de pension, appelé « pension minimale de référence », sans condition préalable, depuis le 1er février 2014, 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 4,0 millions dans leur régime principal), ce qui représente 39 % de cette population.

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

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

Encadré 1 Les minima de pension

Minimum contributif

La loi du 31 mai 1983 institue le minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés, afin de garantir un minimum de pension aux personnes qui ont cotisé durant leur carrière sur la base de salaires très modestes. Le minimum contributif se distingue du minimum vieillesse, qui est servi sans contrepartie de cotisations et uniquement sur des critères de niveau de ressources du ménage à partir de 65 ans (voir fiche 25). En particulier, contrairement au minimum vieillesse, le minimum contributif ne dépend que de la carrière de l'assuré, et pas de ses autres ressources ni de celles de son éventuel conjoint. Seuls les assurés qui partent à la retraite au taux plein (par la durée validée, l'âge, ou en référence à leur situation d'ex-invalidité ou d'inaptitude) y sont éligibles. Si la durée validée dans le régime correspond à celle requise pour une carrière complète, le minimum est versé en entier. Dans le cas contraire, il est calculé au prorata de la durée validée dans le régime.

La réforme des retraites de 2003 introduit une majoration du minimum contributif au titre des périodes cotisées. Cette majoration est destinée à porter la pension des assurés à carrière complète à 85 % du smic net. Depuis le 1er avril 2009, elle est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. Depuis cette date également, le montant du minimum est calculé avant l'application d'une éventuelle surcote pour les périodes cotisées au-delà de la durée légale (voir fiche 14). Depuis le 1er janvier 2012, le minimum contributif n'est plus servi qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à la retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de pension de droit direct totale n'excède pas un seuil fixé par décret (1 240,88 euros par mois à partir du 1er janvier 2022). Depuis le 1er janvier 2022, le montant du minimum contributif s'élève à 652,60 euros par mois (713,11 euros avec la majoration) pour une carrière complète. Son montant est revalorisé selon le même indice que les pensions, au 1er janvier de chaque année.

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 selon la durée validée dans le régime, mais le calcul du taux de proratisation diffère selon la durée validée : il n'est donc pas rigoureusement proportionnel à la durée de 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 1er 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'écrêtement de ce minimum de pension. Toutefois, le décret fixant le seuil de pension tous régimes à ne pas dépasser n'est pas encore paru. Depuis le 1er janvier 2022, le montant maximal du minimum garanti, correspondant à une durée de service de 40 années, est de 1 305,99 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 1er février 2014, les exploitants agricoles qui prennent leur retraite n'ont plus besoin d'avoir cotisé une durée minimale (17,5 années avant la réforme) au régime des non-salariés agricoles pour bénéficier de cette majoration. Il leur suffit d'avoir liquidé une retraite non-salariée agricole à taux plein, 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. 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 923,04 euros par mois au 1er janvier 2021, 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 1er novembre 2021, le plafond est porté à 85 % du smic net, ce qui correspond à 1 078,65 euros par mois au 1er janvier 2022. Cette revalorisation intervient en application de la loi n° 2020-839 •••

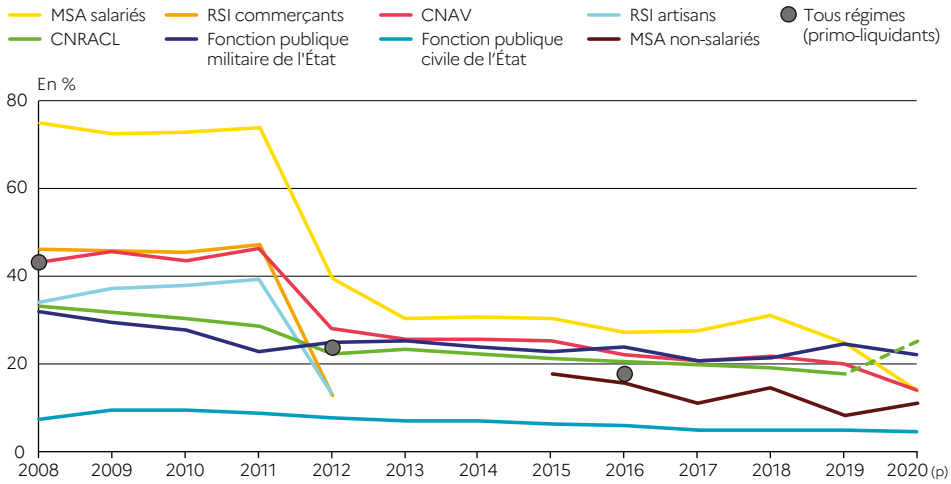
••• du 3 juillet 2020 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraite agricoles en France continentale et dans les départements et régions d'outre-mer (loi Chassaigne).

Les conjoints collaborateurs et les aides familiaux ne sont pas éligibles à la pension minimale de référence des exploitants agricoles, mais bénéficient d'une pension minimale de référence de 550,50 euros pour une carrière complète en 2021. La loi n° 2021-1679 du 17 décembre 2021 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraite agricoles les plus faibles permet, à partir du 1er janvier 2022, la revalorisation de 100 euros en moyenne par mois de ces plus petites retraites agricoles, en portant à 699,07 euros le montant de la pension minimale.

le plus réduite entre 2008 et 2019, de respectivement 50 points, 43 points et 15 points.

Au régime général, 20 % des nouveaux retraités partis en 2019 perçoivent une pension portée au minimum contributif, contre 22 % parmi les retraités ayant liquidé leur pension en 2018. Le chiffre pour 2019 est supérieur de 4 points aux estimations parues dans l'édition 2021 de cet ouvrage, car il tient compte des dossiers relatifs aux pensions prenant effet en 2019 mais traités l'année suivante[1]. En effet, 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. Plus précisément, son versement implique que le régime concerné connaisse l'ensemble des droits à retraite de l'assuré. Or, dans la pratique, cela n'est parfois le cas que tardivement, et de nombreux dossiers d'attribution de

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



Note > Les données de 2013 et de 2014 pour 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 2019 ne sont pas disponibles pour la SSI (et ex-RSI).
Les données 2020 sont provisoires. Pour la CNRACL, le champ évolue en 2020 : il s'agit désormais des nouveaux retraités y compris invalides atteignant 62 ans (jusqu'en 2019, il s'agissait des nouveaux retraités hors invalides atteignant 62 ans).
Lecture > En 2019, 20 % 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 de l'année.
Sources > DREES, EACR 2008 à 2020, EIR 2016.

1. La proportion estimée pour les nouveaux retraités de 2018 est supérieure d'un point par rapport à l'édition 2021 de cet ouvrage.

minimum contributif pour des pensions liquidées entre 2012 et 2018 n'étaient toujours pas traités en 2019[2]. Pour la même raison, la proportion de 14 % parmi les nouveaux retraités de 2020 sera donc vraisemblablement révisée à la hausse dans la prochaine édition de cet ouvrage.

À la MSA salariés, la part des pensions servies en 2019 au titre du minimum contributif est de 25 %. Pour l'année précédente, en tenant compte des traitements tardifs des dossiers, 31 % des pensions liquidées en 2018 ont été portées au minimum contributif. Entre 2009 et 2011, la part des nouveaux retraités de la MSA salariés au minimum contributif avoisinait les 73 %. Dans ce régime, outre l'effet de la modification des règles d'attribution du minimum contributif à partir de 2012, la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) en 2017 a eu pour effet d'augmenter les pensions des nouveaux retraités, et donc de diminuer la proportion de bénéficiaires d'un minimum. La proportion de 14 % parmi les nouveaux retraités de 2020 sera également vraisemblablement révisée à la hausse dans la prochaine édition de cet ouvrage.

Par rapport à 2018, la part des nouvelles pensions portées au minimum garanti est restée stable dans la fonction publique civile de l'État (FPCE) en 2019 (4,9 %). Sa part en 2020 (4,4 %) sera révisée ultérieurement. Enfin, à la CNRACL, cette part a diminué d'un point (18 % en 2019) *[graphique 1]*. Pour l'année 2020, la part s'élève à 25 %, ce qui s'explique par une évolution méthodologique dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). À partir de cette année-là, les invalides ayant 62 ans sont en effet pris en compte dans le flux de nouveaux retraités[3].

Enfin, 11 % des nouveaux retraités de la MSA non-salariés perçoivent un minimum de pension en 2020, soit 3 points de plus qu'en 2019. Cette hausse peut en partie s'expliquer par le rehaussement du plafond fin 2020 *(encadré 1)*.

Les femmes perçoivent davantage de minima de pension que les hommes

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

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

2. Selon les données de l'EACR 2019, à la CNAV, 263 000 dossiers dont les liquidations sont survenues entre 2012 et 2018 ne sont pas encore traités en 2019 et ne font pas l'objet d'un versement au titre d'avance.

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

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

En %

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

1. Les retraités à carrière complète résidant en France représentent 63,7 % des retraités de la génération 1950, et les retraités monopensionnés à carrière complète résidant en France représentent 36,4 % de cette même génération.
Note > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière.
Lecture > 7 % 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, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Ces différences reflètent notamment des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes au cours de leur vie active. Parmi les bénéficiaires d'un minimum, comme parmi l'ensemble des retraités, le montant de l'avantage principal de droit direct moyen des femmes est en effet nettement inférieur à celui des hommes (voir fiche 5).

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

Parmi les retraités de la génération 1950 résidant en France, les polypensionnés bénéficient nettement plus souvent que les monopensionnés d'un minimum de pension, celui-ci n'étant pas nécessairement versé plein. Par ailleurs, la majorité des polypensionnés reçoivent un minimum dans un autre régime que leur régime principal. Ce résultat sera modifié pour les générations futures, qui auront en totalité liquidé leurs pensions avec les nouvelles conditions d'écrêtement. La génération 1950 est dans une situation intermédiaire, dans la mesure où 72 % des retraités de cette génération, et 72 % de ceux percevant un minimum de pension, ont liquidé leur pension avant le 1er janvier 2012, soit avant la mise en application de la règle d'écrêtement. En pratique, en se restreignant au seul régime principal, les polypensionnés nés en 1950 sont un peu moins nombreux que les monopensionnés à percevoir un minimum de pension (24 % contre 28 %).
Parmi les pensionnés du régime général de la génération 1950 résidant en France, 31 % perçoivent une pension portée au minimum dans leur régime principal, contre 7 % de ceux relevant de la FPCE *(tableau 2)*.

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 sont 63 % parmi les bénéficiaires nés en 1950 et résidant en France, contre 52 % parmi l'ensemble des retraités de droit direct de cette génération résidant en France. Globalement, les bénéficiaires d'un minimum de pension dans leur régime

principal ont souvent des carrières plus courtes *(tableau 3)*. En effet, fin 2016, les bénéficiaires nés en 1950 et résidant en France ont en moyenne validé 136 trimestres pour la retraite (34 années), contre 162 trimestres (40,5 années) pour les retraités de cette génération ne percevant aucun minimum de pension. La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi est beaucoup plus faible pour ceux percevant un minimum dans leur régime principal (89 trimestres, soit 22,25 ans) que pour ceux n'en bénéficiant pas (146 trimestres, soit 36,5 ans). Les bénéficiaires d'un minimum de pension nés en 1950 résidant en France ont ainsi 35 % de trimestres non cotisés[4] parmi leurs trimestres validés. Seuls 40 % d'entre eux ont une carrière complète, contre 68 % chez les retraités sans minimum de pension.

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

Tableau 2 Part des retraités nés en 1950, résidant en France et percevant un minimum de pension, selon leur régime principal d'affiliation

En %

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	**26**	**39**	**13**	**14**	**10**	**18**
dont anciens salariés à titre principal	**27**	**39**	**13**	**12**	**9**	**16**
Salariés du régime général	31	45	14	8	4	11
Fonctionnaires civils d'État	7	8	5	24	21	27
Fonctionnaires militaires d'État	8	12	8	22	11	23
Salariés agricoles (MSA)	18	17	19	34	48	27
Fonctionnaires (CNRACL)	27	29	23	34	28	46
Régimes spéciaux[1]	3	3	3	25	28	25
dont anciens non-salariés à titre principal	**17**	**29**	**11**	**34**	**38**	**32**
Non-salariés agricoles	29	46	18	39	38	40
RSI commerçants	14	18	12	30	36	28
RSI artisans	12	22	11	43	59	40
Professions libérales	-	-	-	18	30	11
dont aucun régime principal[2]	**33**	**48**	**25**	**33**	**31**	**34**

1. Régimes spéciaux : SNCF, RATP, CNIEG, Enim, etc.
2. Aucun régime principal : retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.
Note > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière. Le régime général est ici considéré avant sa fusion avec le régime des artisans et des commerçants, qui apparaissent donc séparément.
Lecture > Parmi les retraités de droit direct nés en 1950 (tous régimes confondus), 26 % perçoivent un minimum contributif ou garanti dans leur régime principal.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1950, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

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

moyenne des retraités nés en 1950, résidant en France et percevant un minimum de pension dans leur régime principal est de 730 euros bruts mensuels, les majorations liées au minimum de pension s'élèvent à 150 euros en moyenne *(tableau 4)*. Pour ces retraités, le minimum de pension représente, en moyenne, 26 % de la pension de droit direct. Pour un quart d'entre eux, le minimum représente moins de 12 % de la pension de droit direct. À l'opposé, pour un quart d'entre eux également, cette part est supérieure à 37 %. ■

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

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

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

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

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

Note > La pension de droit direct comprend la majoration pour trois enfants ou plus. La pension totale inclut le droit direct, le droit dérivé et la majoration pour trois enfants ou plus.
Lecture > Le minimum de pension représente 26 % en moyenne du droit direct des retraités nés en 1950 et percevant un minimum dans leur régime principal.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1950, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Pour en savoir plus

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

09 Le niveau de vie des retraités

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

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

L'examen des seules pensions de retraite ne rend pas compte précisément du niveau de vie des retraités. En effet, si leurs revenus sont principalement composés de ces pensions, ils bénéficient également d'autres ressources (voir *infra*). En outre, à revenus comparables, la composition du ménage affecte également le niveau de vie. Pour mesurer et analyser ce qu'on appelle communément « niveau de vie », les économistes utilisent un indicateur précis, qui dépend du revenu disponible du ménage et de sa composition. Le revenu disponible correspond aux ressources dont le 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 monétaires non contributives (prestations familiales, aides au logement, minima sociaux, prime d'activité, Garantie jeunes), nets des impôts directs et des cotisations et contributions sociales. Le niveau de vie d'un ménage est égal à son revenu disponible divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) qui le composent[1]. On attribue à tous les individus d'un ménage le même niveau de vie.

En 2019, selon l'enquête Revenus fiscaux et sociaux de l'Insee *(encadrés 1* et *2)*, le niveau de vie médian des retraités vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire (hors institutions) s'élève à 1 900 euros par mois *(tableau 1* et *graphique 1)*. Il est supérieur de 3,3 % au niveau de vie médian de l'ensemble de la population, qui est de 1 840 euros par mois. Le plus faible nombre d'UC des ménages dont au moins un des membres est retraité fait plus que compenser leur revenu disponible en moyenne plus faible *(tableau 2)*. Ce faible nombre d'UC est notamment dû au fait que ces ménages ont plus rarement des enfants à charge. Par ailleurs, les retraités sont davantage propriétaires que l'ensemble de la population. Si l'on tient compte de l'avantage que donne sur le niveau de vie le fait d'être propriétaire de son logement[2], le niveau de vie médian des retraités s'élève à 2 310 euros par mois. Il est supérieur de 9,5 % au niveau de vie

1. L'unité de consommation (UC) est un système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de tailles ou de compositions différentes. Le nombre d'UC d'un ménage correspond à la somme des UC de chacun de ses membres : 1 UC pour le premier adulte du ménage, 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus, et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans.
2. La prise en compte de cet avantage se fait habituellement en ajoutant aux revenus des propriétaires un « loyer imputé », c'est-à-dire un loyer qu'ils se verseraient à eux-mêmes, compte tenu de la valeur qu'aurait leur logement sur le marché locatif. On retient ici un loyer imputé net de taxe foncière et brut d'intérêts d'emprunt. Le remboursement du principal, lui, n'est pas déduit, car il ne vient pas diminuer le revenu du ménage, mais correspond à une épargne qu'il dégage sur la période, qui réduit d'autant son endettement.

médian de l'ensemble de la population, qui est de 2 110 euros par mois en tenant compte du fait d'être propriétaire.

Comme les pensions de retraite constituent la majeure partie des ressources des retraités (voir ci-après), l'évolution de leur niveau de vie moyen est influencée par celle de la pension moyenne *(graphique 2)*. Les évolutions ne sont cependant pas identiques. De 2012 à 2017, le niveau de vie a en particulier évolué moins dynamiquement, en moyenne, que les pensions nettes, notamment parce que les revenus du patrimoine ont diminué dans un contexte de faible rendement. À l'inverse, après 2018, la revalorisation du minimum vieillesse a contribué à ce que le niveau de vie moyen évolue un peu plus dynamiquement que la pension.

Le niveau de vie des retraités peut également être comparé à celui de l'ensemble de la population *(graphique 1)*. Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population et suit une évolution globalement similaire depuis 2012. Il connaît cependant une plus forte croissance entre 2014 et 2017, puis recule en 2018, sous l'effet conjugué de l'absence de revalorisation des pensions de base (voir fiche 4), de la sous-indexation des pensions complémentaires servies par l'Agirc-Arrco, et de l'augmentation de la CSG pour une partie des retraités. En 2019, le niveau de vie médian repart à la hausse, même si sa progression est un peu moins vive que celle du niveau de vie médian de l'ensemble de la population. Les retraites ont été d'un côté affectées par la sous-indexation des pensions de base (revalorisation de 0,3 % et non pas selon l'inflation) et par l'introduction des coefficients de minoration Agirc-Arrco (voir fiche 17). D'un autre côté, les mesures sociales et fiscales mises en œuvre en 2019 (introduction d'un taux intermédiaire de CSG, qui a atténué l'effet négatif lié à la hausse de cette dernière l'année précédente, et poursuite du dégrèvement de la taxe d'habitation pour la résidence principale) ont soutenu le niveau de vie des retraités (voir encadré 3 de la fiche 9 du panorama 2021). Dans le même temps, le niveau de vie des ménages

Encadré 1 Le champ des retraités

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

Cette définition diffère légèrement de celle utilisée dans les publications habituelles de la DREES ou de l'Insee, qui s'appuient sur l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS). Ces publications retiennent en effet conventionnellement le champ des « ménages retraités », incluant également des personnes inactives de 50 ans ou plus percevant d'autres types de revenus (par exemple des pensions d'invalidité) mais excluent les personnes qui cumulent un emploi et une retraite. Cette différence de définition occasionne des différences de résultats.

Les ménages dont au moins un des membres est retraité sont définis comme les ménages dont la personne de référence ou son éventuel conjoint est âgé de 50 ans ou plus et a déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2019. Les ménages dont l'ensemble des membres sont retraités sont, eux, définis comme les ménages dont la personne de référence et son éventuel conjoint sont âgés de 50 ans ou plus et ont tous deux déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2019. L'un ou l'autre de ces ménages peut également compter aussi des enfants ou d'autres personnes à charge, qui, elles, ne sont pas forcément retraitées.

Contrairement au reste de l'ouvrage, les résultats présentés dans cette fiche portent sur l'année 2019, les données de l'enquête ERFS 2020 n'étant pas encore disponibles à la date de rédaction de la fiche.

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

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

En 2019, le revenu disponible des ménages dont l'un des membres au moins est retraité est constitué principalement de pensions de retraite, à hauteur de 80,4 % contre 27,5 % pour l'ensemble des ménages *(tableau 2)*. Les revenus d'activité en représentent 17,9 %. Ils comprennent le cumul de l'emploi avec la retraite, l'activité professionnelle éventuelle d'autres membres du ménage, ou encore la transition de l'emploi vers la retraite en cours d'année 2019. La part des revenus d'activité n'est en revanche que de 8,7 % pour les ménages dont la personne de référence ainsi que son éventuel conjoint sont tous deux retraités. Pour ces derniers, la part des pensions de retraite représente alors 90 % du revenu disponible total.

Les revenus du patrimoine dans le revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité comptent davantage que dans le revenu disponible de l'ensemble de la population (15,7 % contre 9,5 %). C'est le contraire pour les prestations sociales non contributives (1,9 % contre 5,7 %), ce qui s'explique notamment par la quasi-absence d'enfants à charge, donc de prestations familiales, pour les ménages dont au moins un des membres est retraité. Les impôts directs, qui viennent en déduction des revenus, représentent 17,2 % du revenu disponible de ces derniers, soit une part très proche de celle de l'ensemble des ménages (18,0 %).

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 50 000 ménages) avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus) de la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) portant sur les revenus de l'année *n*, et avec les données sur les prestations perçues au cours de l'année *n* collectées auprès de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). Cette enquête fournit un panorama détaillé des revenus perçus par chaque ménage :

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

> les revenus non individualisables, c'est-à-dire les prestations sociales non contributives (prestations familiales, allocations logement, minima sociaux, Garantie jeunes, prime d'activité) et les revenus du patrimoine ; les impôts acquittés par le ménage (par exemple l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation, etc.).

En revanche, l'ERFS ne prend pas en compte 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 permet d'analyser les revenus ventilés selon des critères sociodémographiques usuels (catégorie socioprofessionnelle et âge des personnes composant le ménage, taille du ménage, activité de chaque individu, etc.), et de mesurer le niveau de vie et la pauvreté monétaire des personnes. Son champ porte sur les ménages de France métropolitaine vivant en logement ordinaire, dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Sont donc exclus les ménages vivant en collectivités (foyers, hôpitaux, Ehpad, etc.), ainsi que les personnes vivant dans des habitations mobiles (mariniers, etc.) et les personnes sans domicile. •••

Le modèle Ines

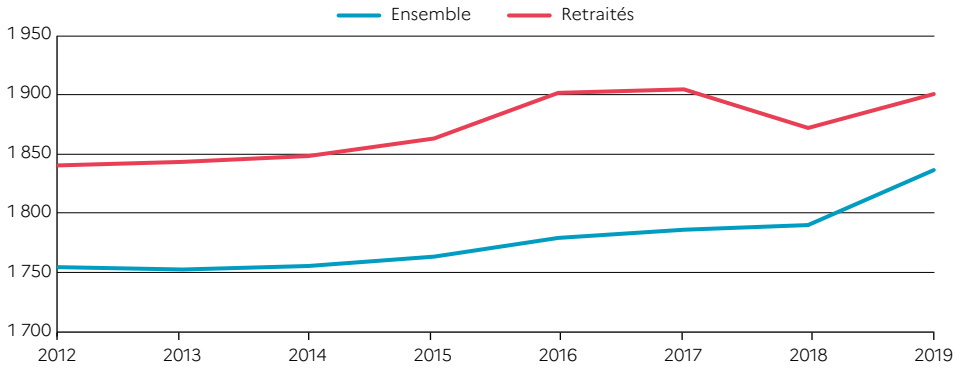
L'effet des réformes mises en œuvre en 2020 est mesuré à l'aide du modèle de microsimulation Ines. Ce modèle, géré conjointement par la DREES, l'Insee et la CNAF, simule, à partir des règles de calcul en vigueur, la plupart des prestations sociales perçues et des prélèvements directs acquittés par les ménages inclus dans le calcul du revenu disponible. 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 et les mesures les concernant ne sont à ce titre pas simulées. Le modèle Ines est adossé à l'ERFS portant sur les ménages ordinaires de France métropolitaine. Il s'agit ici de l'ERFS 2018 actualisée pour être représentative de l'année 2020, en prenant notamment en compte l'évolution démographique ainsi que l'évolution des revenus des ménages entre 2018 et 2020.

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

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

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

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



Champ > Personnes vivant en France métropolitaine, dans un ménage ordinaire, dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2012 à 2019 ; calculs DREES.

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

En %

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

« Dx » est le x-ième décile de la distribution de niveau de vie de l'ensemble de la population.
1. Les revenus d'activité et de remplacement sont présentés sans déduction de la CSG (imposable et non imposable) et de la CRDS, mais ils sont nets des autres cotisations sociales. Les pensions alimentaires considérées ici sont la différence entre les pensions alimentaires reçues et les pensions alimentaires versées.
2. Impôt sur le revenu, taxe d'habitation, CSG (imposable et non imposable), CRDS, prélèvement libératoire sur valeurs mobilières et autres prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine. Il s'agit des impôts directs payés en 2019, calculés d'après la déclaration de revenus 2018.
3. Les prestations soumises à la CRDS sont présentées sans déduction de cette dernière.
4. Dans ce tableau, seuls le RSA, l'AAH et le minimum vieillesse sont comptabilisés comme minima sociaux. L'ASS, l'AER-R, l'ATA et l'allocation veuvage, qui sont des minima sociaux imposables, sont comptabilisées dans les revenus de remplacement. L'ASI et l'ADA ne sont pas prises en compte, étant absentes de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux.
5. Hors complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje-CMG), cette prestation familiale n'étant pas prise en compte par l'Insee dans le calcul du niveau de vie.
6. Voir encadré 1 pour la définition des ménages dont au moins un des membres est retraité et celle des ménages dont l'ensemble des membres sont retraités.
Lecture > En 2019, pour les ménages dont au moins un des membres est retraité, les revenus du patrimoine représentent au total 15,7 % du revenu disponible. Cette part s'établit à 3,9 % pour les ménages dont au moins un des membres est retraité et dont le niveau de vie est inférieur au deuxième décile (D2) de la distribution du niveau de vie de l'ensemble de la population.
Champ > France métropolitaine, ménages ordinaires 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 2019 ; calculs DREES.

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

Les pensions de retraite représentent toujours la plus grosse partie du revenu disponible, quel que soit le décile de niveau de vie dans lequel se situent les ménages dont au moins un des membres est retraité[3]. Toutefois, si elles représentent entre 86,2 % et 89,0 % du revenu disponible en moyenne pour les ménages des quintiles 2 à 4 *(tableau 2)*, cette part s'avère plus faible à la fois pour ceux situés en dessous du deuxième décile et pour ceux au-dessus du huitième décile. Les raisons en sont différentes.

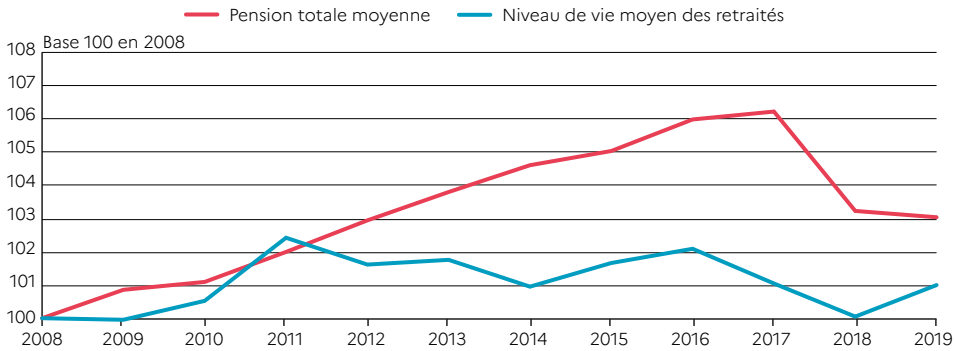
Dans le revenu disponible des ménages les plus modestes dont au moins un des membres est retraité, les prestations sociales de solidarité occupent une part plus élevée que dans les autres quintiles. Ayant des ressources plus faibles, ces retraités bénéficient en effet davantage des transferts sociaux et fiscaux, notamment des allocations logement et des minima sociaux[4], ciblés sur les personnes aux revenus les plus bas.

Dans le revenu disponible des retraités les plus aisés dont au moins un des membres est retraité, les revenus d'activité et les revenus du patrimoine représentent une part plus élevée que dans les autres quintiles. En effet, la part des revenus d'activité augmente avec le niveau de vie (4,6 % pour les ménages situés en dessous du deuxième décile, contre 26,7 % pour ceux situés au-dessus du huitième décile). Il en est de même pour la part des revenus du patrimoine (3,9 % contre 29,3 %).

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

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

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



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

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).

de vie individuels (1 102 euros par mois en 2019, soit une hausse de 2,6 % en euros constants par rapport à 2018). Avec cette définition, 8,7 % des retraités sont pauvres[5] *(tableau 3)*. La proportion de pauvres parmi les retraités est ainsi nettement inférieure à celle parmi l'ensemble de la population (14,6 %) ou parmi les enfants de moins de 18 ans (20,2 %)[6]. Le taux de pauvreté des retraités a cependant augmenté de 0,7 point entre 2018 et 2019, tandis qu'il a diminué de 0,2 point pour l'ensemble de la population. Cette hausse est principalement portée par la hausse du taux de pauvreté des retraités âgés de 80 ans ou plus (+1,4 point).

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

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

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

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 (notamment aides aux logements, minima sociaux) 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'établirait à 22,2 %, et l'intensité de la pauvreté à 38,5 % *(tableau 3)*. Pour les retraités, le taux de pauvreté avant redistribution s'établirait à 12,3 %. La redistribution opérée par le système sociofiscal réduit le taux de pauvreté. Pour l'ensemble de la population, il est ainsi abaissé de 7,6 points, passant à 14,6 % ; pour les retraités, il est abaissé de 3,7 points, passant à 8,7 %.

---

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

6. Tavernier, J.-L. (dir) (2021). Fiche « Pauvreté ». Dans *France, portrait social – édition 2021*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.

7. Dans cette fiche, une personne est dite en situation de handicap si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». Cela inclut les personnes en perte d'autonomie.

8. 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.).

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

Les retraités sont sous-représentés parmi les personnes les plus modestes et très légèrement surreprésentés parmi celles les plus aisées. En effet, en 2019, 14 % d'entre eux ont un niveau de vie inférieur à 1 230 euros par mois (seuil en dessous duquel se situent les 20 % des Français les plus pauvres) *[tableau 1]*. À l'inverse, 21 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 2 650 euros par mois (seuil au-dessus duquel se situent les 20 %

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 2019, selon diverses caractéristiques

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

1. Une personne est dite en situation de handicap si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». Cela inclut les personnes en perte d'autonomie.

Note > Voir encadré 1 pour la définition des personnes retraitées. Les enfants sont définis ici comme les enfants célibataires dans le ménage, sans limite d'âge. La redistribution comprend les impôts directs et les prestations sociales non contributives.

Lecture > Avant redistribution, le taux de pauvreté des personnes retraitées vivant seules, avec ou sans enfant, calculé sur le revenu initial s'élève à 20,4 % en 2019 en France métropolitaine. Après la prise en compte de l'ensemble de la redistribution, le taux de pauvreté de ces personnes calculé sur le revenu disponible s'établit à 14,9 % en 2019, soit une baisse en niveau de 5,5 points et une baisse en termes relatifs de 26,9 % par rapport à son niveau initial.

Champ > France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage ordinaire 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 2019 ; calculs DREES.

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

En 2020, les deux principales mesures sociofiscales qui affectent le niveau de vie des retraités sont la baisse d'impôt sur le revenu et la poursuite du dégrèvement de la taxe d'habitation pour la résidence principale[11]. La baisse d'impôt sur le revenu (annoncée en juin 2019) augmente le niveau de vie des ménages dont l'un des membres perçoit une pension de retraite, de 130 euros en moyenne sur l'année, soit de 0,5 % *(encadré 3)*. D'autres mesures bénéficient aux retraités les plus modestes, comme la troisième revalorisation exceptionnelle, en janvier 2020, de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), portant le minimum vieillesse à 903 euros pour une personne seule et diminuant le taux de pauvreté des retraités de 0,1 point (voir fiche 25). À l'inverse, les ménages retraités ne sont que peu exposés aux mesures de réponse à la crise sanitaire et sociale que sont le recours à l'activité partielle et le versement des aides exceptionnelles aux ménages modestes (6 % des ménages dont la personne de référence ou son éventuel conjoint est retraité sont concernés par l'activité partielle, et 3 % de ces ménages ont perçu des aides exceptionnelles). ■

Encadré 3 L'effet du changement de barème de l'impôt sur le revenu en 2020 sur le niveau de vie des retraités

La loi de finances pour 2020 a instauré une baisse d'impôt sur les revenus de 2020, à travers notamment une réduction de 3 points du taux applicable à la première tranche d'imposition au barème, qui passe de 14 % à 11 %[1]. Cette réforme, par définition neutre pour les foyers non imposables[2] (soit environ la moitié des foyers fiscaux), se traduit par une baisse des taux de prélèvement à la source dès 2020. Calibrée de façon à être également neutre pour les foyers fiscaux imposés marginalement à 41 % ou 45 % (qui représentent 1 % de l'ensemble des foyers fiscaux), la réforme induit une baisse d'impôt pour les foyers imposés marginalement à 14 % ou 30 % avant réforme. Près de la moitié (48 %) des ménages retraités (définis comme les ménages dont la personne de référence ou son éventuel conjoint est retraité) voient ainsi leur montant d'impôt baisser, de 360 euros en moyenne en 2020. Cette proportion est proche parmi les non-retraités (52 %) pour une baisse moyenne similaire *(tableau ci-dessous)*.

Pour l'ensemble des ménages retraités, gagnants ou non, la réduction d'impôt moyenne en 2020 est de 170 euros, contre 190 euros pour les non-retraités. Compte tenu de la composition familiale, •••

1. Sur les revenus de 2020, le taux appliqué est de 0 % sur les revenus imposables au barème compris entre 0 et 10 084 euros (pour une personne seule), de 11 % sur la tranche de 10 084 à 25 710 euros, de 30 % entre 25 710 et 73 516 euros, et de 41 % puis 45 % au-delà. Les seuils de changement de tranche ont été légèrement abaissés entre 2019 et 2020, de 27 794 à 25 710 euros pour le début de la tranche à 30 %, et de 74 517 à 73 516 euros pour celle à 41 %.
2. C'est-à-dire ayant un prélèvement à la source nul avant la réforme.

9. Le ratio calculé correspond au rapport interdécile D9/D1.
10. *Ibid.*, fiche « Niveaux de vie ».
11. La revalorisation différenciée des pensions de retraite de base, augmentées de 0,3 % ou de 1,0 % au 1er janvier 2020, en fonction du montant totale de la pension (voir fiche 4), n'est pas évaluée par le modèle Ines. Elle n'est donc pas prise en compte parmi les mesures sociofiscales considérées ici. Le revenu initial avant redistribution inclut en effet les pensions de retraite, considérées comme des revenus primaires (au même titre que les revenus d'activité, du patrimoine ou du chômage), sur lesquels s'appliquent les mesures de redistribution opérées par le système sociofiscal.

cette mesure conduit à une augmentation moyenne de niveau de vie de 130 euros par an au sein des ménages retraités, soit un montant un peu plus élevé que pour les non-retraités (120 euros par an), du fait d'un nombre moyen de personnes par ménage plus faible. Cette hausse correspond à une augmentation relative de 0,5 % du niveau de vie moyen, pour les ménages retraités comme pour les non-retraités.

Effets agrégés de la baisse d'impôt sur les revenus des retraités

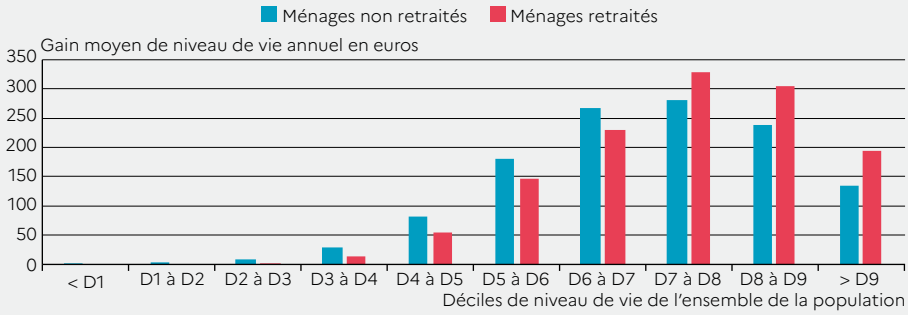
	Ménages non retraités	Ménages retraités
Nombre de ménages (en millions)	17,7	11,5
Nombre de ménages concernés (en millions)	9,2	5,6
Parts de ménages concernés (en %)	52	48
Baisse moyenne d'impôt annuel par ménage (en euros)	-190	-170
Baisse moyenne d'impôt annuel par ménage concerné (en euros)	-360	-360
Gain moyen de niveau de vie annuel par ménage (en euros)	+120	+130
Gain moyen de niveau de vie annuel par ménage (en % du niveau de vie)	+0,5	+0,5
Gain moyen de niveau de vie annuel par ménage concerné (en euros)	+230	+260
Gain moyen de niveau de vie annuel par ménage concerné (en % du niveau de vie)	+0,7	+0,8
Effet sur le rapport interdéciles D9/D1 des ménages non retraités ou retraités	+0,01	+0,02

Note > Les ménages retraités sont les ménages dont la personne de référence ou son éventuel conjoint est retraité *(encadré 1)*. Le rapport interdéciles est le rapport entre le niveau de vie plancher des 10 % de personnes les plus aisées (9e décile) et le niveau de vie maximal des 10 % les plus modestes (1er décile), parmi les ménages non retraités d'une part, et parmi les ménages retraités d'autre part.
Champ > France métropolitaine, ménages ordinaires, dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Sources > Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2018 (actualisée en 2020) ; modèle Ines 2020, calculs DREES.

C'est entre le 7e et le 9e décile que le gain moyen en niveau de vie est le plus important pour les retraités, avec une hausse moyenne supérieure à 300 euros sur l'année *(graphique ci-dessous)*. En deçà du 4e décile, la quasi-totalité des retraités sont non imposables et donc non concernés par la mesure. Le gain est moins élevé pour les retraités que pour les non-retraités jusqu'au 7e décile, et supérieur pour les ménages les plus aisés (au-delà du 7e décile).

Au final, cette mesure accroît légèrement les inégalités. Ainsi, parmi les ménages retraités, le rapport entre le niveau de vie plancher des 10 % de personnes les plus aisées (9e décile) et le niveau de vie maximal des 10 % les plus modestes (1er décile) augmente de 0,02.

Gain moyen de niveau de vie annuel du fait de la baisse d'impôt, selon le décile de niveau de vie



Lecture > En 2020, parmi les 10 % de personnes disposant du niveau de vie le plus élevé (> D9), le gain moyen de niveau de vie annuel du fait de la réforme de l'impôt sur le revenu s'élève à 190 euros par an au sein des ménages retraités. Les déciles de niveau de vie partagent la population totale en dix sous-populations de taille égale classées par ordre croissant de niveau de vie, le niveau de vie retenu étant celui après réforme.
Champ > France métropolitaine, ménages ordinaires, dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Sources > Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2018 (actualisée en 2020) ; modèle Ines 2020, calculs DREES.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Abbas, H.** (2020, février). Des évolutions du niveau de vie contrastées au moment du départ à la retraite. Insee, *Insee Première*, 1792.
> **Bodier, M., Sicsic, M., Labarthe, J. (coord.)** (2021). *Les revenus et le patrimoine des ménages – édition 2021.* Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
> **Buresi, G., Cornuet, F.** (2020, novembre). En 2019, les inégalités et le taux de pauvreté diminueraient. Insee, *Insee Analyses*, 60.
> **Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L. (dir.)** (2021, septembre). Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution – édition 2021. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.
> **Cornuet, F., Fredon, S., Paquier, F. *et al.*** (2020). Les réformes socio-fiscales de 2019 augmentent fortement le revenu disponible des ménages, surtout pour ceux de niveau de vie intermédiaire et ceux en emploi. Dans *France, portrait social* – édition 2020. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
> **Guidevay, Y., Guillaneuf, J.** (2021, octobre). En 2019, le niveau de vie médian augmente nettement et le taux de pauvreté diminue. *Insee, Insee Première*, 1875.

10 Les masses financières relatives aux pensions de retraite en 2020

Les pensions de retraite constituent le premier poste des dépenses publiques de protection sociale. Leur montant s'élève à 332 milliards d'euros en 2020, soit 14,4 % du produit intérieur brut et 40,8 % des prestations de protection sociale. En 2020, les masses financières relatives aux pensions augmentent de 2,0 % en euros courants, comme en 2019. Depuis 1990, la part des pensions versées par le régime général dans l'ensemble des pensions de retraites progresse.

En 2020, les pensions de retraite s'élèvent à 14,4 % du PIB

En 2020, les pensions de retraite versées par les régimes légalement obligatoires s'élèvent à 332 milliards d'euros *(tableau 1)*. Ces masses de dépenses, estimées dans le cadre des comptes de la protection sociale (CPS)[1] *[encadré 1]*, sont constituées de 89 % de pensions au titre de droit direct et de 11 % de pensions de droit dérivé.

Entre 2019 et 2020, les dépenses de pension de retraite dans le produit intérieur brut (PIB) passent de 13,3 % à 14,4 %. Elles progressent ainsi de 1,1 point, alors qu'elles diminuaient en moyenne de 0,1 point par an depuis 2014 *(graphique 1)*. Cette hausse présente un caractère mécanique. Elle s'explique par la forte contraction de l'activité économique provoquée par la crise sanitaire.

En revanche, la part des pensions dans les prestations sociales (comme dans l'ensemble des dépenses publiques) diminue sensiblement, de 1,7 point, passant de 42,5 % à 40,8 % en 2020. Cela est dû à l'instauration ponctuelle de nouvelles dépenses : des mesures exceptionnelles, telles que le chômage partiel, ont été mises en œuvre pour soutenir l'activité économique lors de la crise sanitaire. Ces mesures contribuent largement à la nette augmentation des prestations sociales en 2020, mais aucune n'a visé spécifiquement les pensions de retraite.

De 1990 à 2019, la part des pensions de retraite dans le PIB augmente de 10,0 % à 13,3 %. On peut toutefois distinguer plusieurs étapes. De 1990 à 1995, cette part augmente fortement (+1,5 point), avant de se stabiliser jusqu'au milieu des années 2000. Elle bondit en 2009 à 12,9 %, en raison de la contraction du PIB liée à la crise, et progresse ensuite légèrement jusqu'en 2014 à 13,8 %. Elle est ensuite quasi-stable avant de se redresser vivement en 2020, en raison d'une nouvelle contraction du PIB cette année-là.

Les masses financières relatives aux pensions de retraites augmentent de 2,0 % en 2020, comme en 2019

En 2020, les dépenses totales relatives aux pensions de retraite progressent de 2,0 % en euros courants *(tableau 1)*, soit au même rythme qu'en 2019. Cette hausse est essentiellement portée par la progression des masses financières relatives aux pensions de droit direct (+2,2 % en 2019 et en 2020). L'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom soutient toujours la hausse du nombre de bénéficiaires et explique un peu plus de la moitié de cette progression en 2020. La part restante provient de l'évolution assez modérée de la pension moyenne compte tenu de la revalorisation différenciée dans les régimes de base, et ce, malgré l'absence de revalorisation dans le régime complémentaire unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco) en novembre 2020.

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

La masse financière relative aux pensions de droit dérivé augmente de 0,3 % en euros courants en 2020 (après +0,9 % en 2019). Ce ralentissement est principalement à rapprocher de la diminution du nombre de bénéficiaires en 2020, légèrement compensée par la progression de la pension moyenne. En tenant compte de l'inflation[2], les dépenses pour les pensions de retraite accélèrent en 2020 (+1,5 % en euros constants, après +0,9 % en 2019). Les dépenses de droits directs sont plus dynamiques en 2020 (+1,7 %, après +1,1 % en 2019), tandis que les dépen-ses de droits dérivés baissent de nouveau (-0,2 % en 2019 et 2020).

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

En 2020, le régime général verse 39 % des montants de pensions de retraite *(graphique 2)*. Les autres régimes de salariés, qui incluent les régimes directs d'employeurs comme l'État, les régimes de salariés agricoles et d'autres régimes spécifiques, se situent en deuxième position des principaux organismes verseurs (28 % du total). Ils sont suivis de près par les régimes complémentaires de salariés (Agirc-Arrco, Ircantec, etc.), qui assurent notamment le versement des pensions de retraite complémentaires légalement obligatoires (26 % du total). Les régimes de non-salariés[3] (régime de base et régimes complémentaires) contribuent à hauteur de 5 % des pensions totales. Enfin, le régime d'intervention sociale de l'État verse moins de 1 % du total des dépenses, principalement pour les retraites du combattant et les pensions militaires d'invalidité de leurs ayants droit.

Depuis 1990, les parts du régime général et des régimes complémentaires de salariés ont progressé au détriment de celles des autres régimes (en 30 ans, leurs masses financières pour les pensions ont augmenté respectivement de 4,7 % et 4,4 % par an en moyenne). Cela est dû à la proportion croissante de travailleurs salariés parmi les personnes qui partent à la retraite. À l'inverse, dans les autres régimes de salariés, la masse financière relative aux pensions versées a progressé à un rythme plus faible au cours de la même période (+3,3 % par an en moyenne), tout comme celle des régimes de non-salariés[4] (+1,8 % par an en moyenne), en raison

Tableau 1 Masses des pensions de retraite

	Montants (en milliards d'euros courants)				Part du PIB (en %)	Évolution en moyenne annuelle (en %, euros courants)			Évolution en moyenne annuelle (en %, euros constants)		
	1990	2018	2019	2020 (p)	2020 (p)	1990-2020 (p)	2018-2019	2019-2020 (p)	1990-2020 (p)	2018-2019	2019-2020 (p)
Pensions de retraite	**105,6**	**318,8**	**325,3**	**331,6**	**14,4**	**3,9**	**2,0**	**2,0**	**2,4**	**0,9**	**1,5**
Droit direct	86,3	282,5	288,6	294,9	12,8	4,2	2,2	2,2	2,7	1,1	1,7
Droit dérivé	19,3	36,3	36,7	36,8	1,6	2,2	0,9	0,3	0,7	-0,2	-0,2

Note > Les pensions retenues sont exclusivement versées par des régimes français ; aucune pension de retraite versée par un régime étranger n'est prise en compte dans les CPS. Les prestations retenues ici sont les pensions de retraite (y compris majoration pour les parents de trois enfants ou plus mais hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne) des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires) ; elles n'incluent donc pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite.
Lecture > En 2020, les masses de pensions de retraites versées atteignent 332 milliards d'euros, soit 14,4 % du produit intérieur brut (PIB). Elles augmentent de 2,0 % par rapport à 2019 (en euros courants). Corrigée de l'inflation de 2020, l'augmentation est moindre et s'élève à 1,5 % (en euros constants).
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2019 et provisoires pour 2020.

2. L'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation, est moins élevée en 2020 (+0,5 % en moyenne annuelle, après +1,1 % en 2019).
3. Depuis 2018, les régimes de non-salariés ne comprennent plus la SSI, à la suite de sa fusion avec le régime général. Les régimes de non-salariés correspondent maintenant aux régimes de base et aux régimes complémentaires pour les libéraux et les agriculteurs exploitants, et au seul régime complémentaire pour les artisans et commerçants.
4. Ces évolutions ne sont pas à périmètre constant après la fusion entre la SSI et la CNAV. En effet, de 1990 à 2017 (donc avant la fusion), la masse des pensions versées par les régimes non-salariés a progressé de 3,0 % en moyenne annuelle. Pour le régime général, l'évolution entre 1990 et 2017 à champ constant est quasi inchangée par rapport à celle à champ non constant entre 1990 et 2020 (+4,6 % contre +4,7 %).

de la démographie spécifique de ces régimes. Enfin, les versements de pensions par le régime d'intervention sociale de l'État ont diminué depuis 1990 (-1,8 % par an en moyenne).

Quel que soit le régime considéré, les différences de dynamique sont notables selon la nature des pensions : les retraites de droit direct croissent toujours plus vite que celles de droit dérivé. Ainsi, depuis le début des années 1990, la masse financière relative aux pensions de droit direct versées par le régime général a augmenté de 5,1 % par an en euros courants en moyenne entre 1990 et 2020, et de 4,6 % dans les régimes complémentaires de salariés. Au cours de la même période, les masses financières dédiées aux pensions de droit dérivé ont progressé plus faiblement par an en moyenne au régime général (+2,3 %) que dans les régimes complémentaires de salariés (+3,5 %). Les masses de dépenses versées pour les pensions de droit dérivé des autres régimes de salariés évoluent à un rythme bien plus faible que pour les pensions de droit direct (+ 1,9 % contre +3,4 %). ■

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

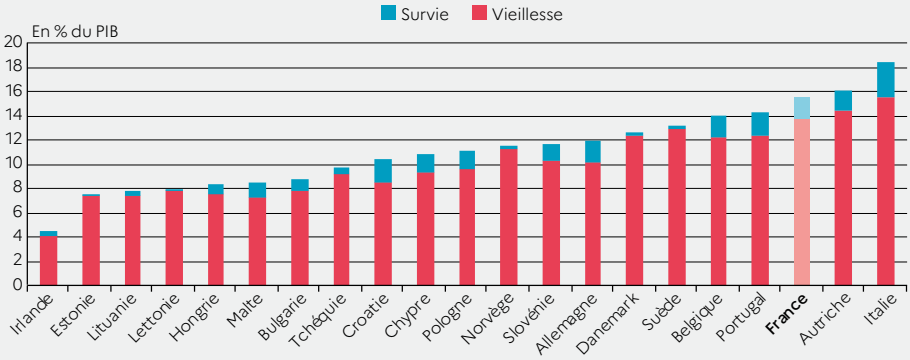
Les comptes de la protection sociale (CPS), réalisés annuellement par la DREES, visent à décrire l'ensemble des opérations qui contribuent à la couverture des risques sociaux auxquels les ménages sont exposés. Par convention, les CPS décrivent les six risques suivants : vieillesse-survie, santé, famille, emploi, pauvreté-exclusion sociale et logement, à l'exception de l'éducation.

Le champ des pensions de retraite des régimes légalement obligatoires français, étudié dans cette fiche, correspond à 94 % des prestations du risque vieillesse-survie en 2020. Pour retrouver le champ complet du risque vieillesse-survie, il faut y ajouter le minimum vieillesse, les prestations des mutuelles et des institutions de prévoyance, les prestations liées à la dépendance des personnes âgées (Allocation personnalisée d'autonomie notamment), et l'action sociale des caisses.

Pour ces deux champs, la même convention est suivie pour les pensions d'invalidité. Ainsi à partir de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD), les pensions d'invalidité versées par les régimes spéciaux sont considérées comme des pensions de retraite.

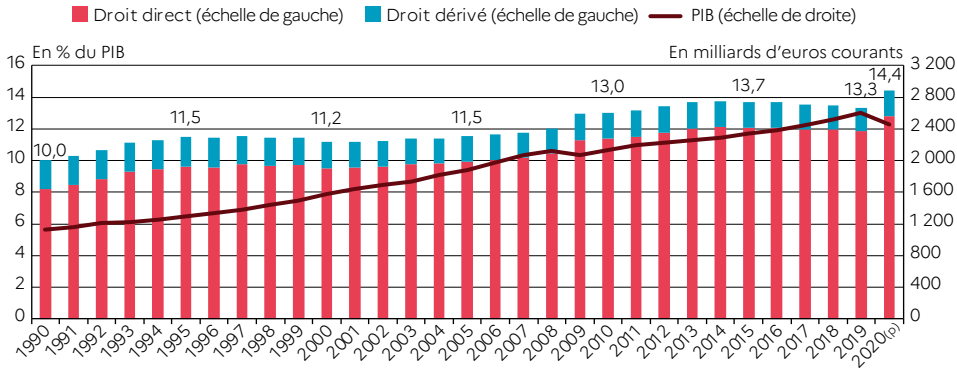
Les CPS s'inscrivent dans le cadre des comptes nationaux, et constituent la réponse de la France au système européen de statistiques intégrées de protection sociale (Sespros). La mise à disposition de ces données par Eurostat permet de comparer les prestations du risque vieillesse-survie en Europe. Les masses financières relatives aux prestations du risque vieillesse-survie en France font partie des plus élevées d'Europe, avec l'Italie et l'Autriche *(graphique ci-dessous)*. Sur le champ total, elles s'élèvent à 15,5 % du PIB français en 2020, 18,4 % du PIB italien, 12,0 % du PIB allemand.

Prestations du risque vieillesse-survie en Europe en 2020



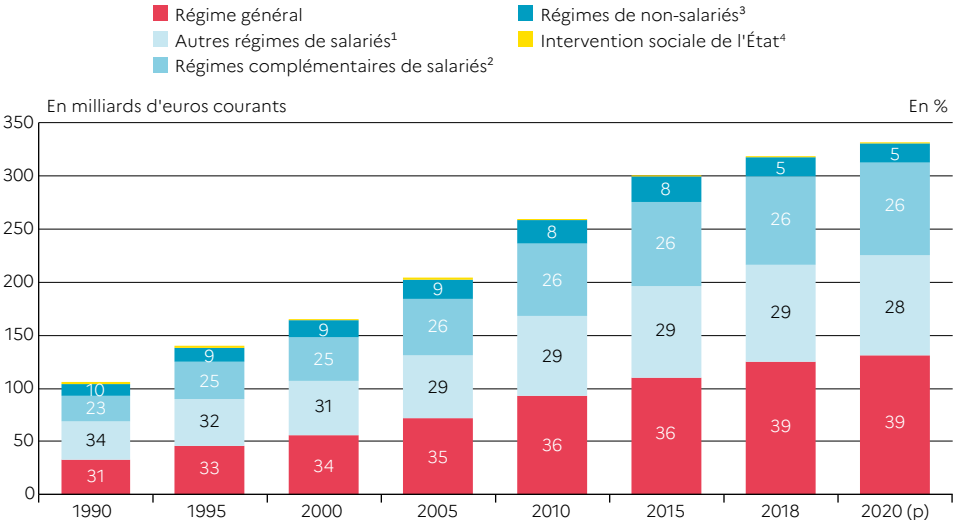
Note > Les données 2020 des pays de l'Union européennes absentes de ce graphique ne sont pas encore disponibles. Le champ de ces comparaisons internationales est un peu plus large que celui des graphiques 1 et 2.
Champ > Tous les régimes (privés et publics, obligatoires et facultatifs) nationaux.
Source > Eurostat, Sespros.

Graphique 1 Part des pensions dans le PIB depuis 1990



Lecture > En 2020, la part des pensions de retraite dans le PIB atteint 14,4 %, contre 13,3 % en 2019.
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2019 et provisoires pour 2020.

Graphique 2 Répartition des pensions de retraites par régime verseur



1. MSA salariés, CNRACL, CRPRATP, CPRPSNCF, etc., y compris régimes directs d'employeurs (notamment les agents de l'État).
2. Agirc-Arrco, Ircantec, etc.
3. MSA non-salariés, CNAVPL, CNBF, SSI jusqu'en 2017, etc.
4. Dans cet agrégat est repris uniquement le régime d'intervention sociale de l'État, qui verse notamment les retraites du combattant et les pensions militaires d'invalidité versées aux ayants droit.
Note > À partir de 2018, le régime général prend en compte la fusion entre la CNAV et la SSI, ce qui provoque une baisse de la part des dépenses versées par les régimes de non-salariés (-2,3 points entre 2017 et 2018) et une hausse symétrique de la part versée par le régime général.
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2019 et provisoires pour 2020.

Pour en savoir plus

> **Marc C., Mikou M., Portela M.** (2021). *La protection sociale en France et en Europe en 2020 – résultats des comptes de la protection sociale.* Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES - social.

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

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

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 élevée 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 concerne essentiellement 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 13,6 millions.

Les écarts de durée de carrière moyenne 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 retraités résidant en France, elle passe de 121 trimestres (30 ans et 3 mois) pour cette génération à 132 trimestres (33 ans et 1 mois) pour celle née en 1950[1] *(graphique 1)*. Les hommes ont une durée de carrière cotisée plus élevée que les femmes en moyenne, ce qui traduit une moindre participation de ces dernières au marché du travail. Néanmoins, cet écart se réduit au fil des générations (54 trimestres d'écart pour la génération née en 1928, contre 33 trimestres pour celle née en 1950), en raison notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail.

Si l'on ajoute à la durée passée en emploi les périodes considérées comme cotisées (par exemple les trimestres validés au titre du chômage, de la maladie ou de la maternité) ainsi que les majorations et bonifications de durée, la durée validée totale[2] moyenne pour la retraite varie entre 143 trimestres (35 ans et 10 mois) pour la génération 1936 et 157 trimestres (39 ans et 2 mois) pour la génération 1950. L'écart entre les femmes et les hommes est alors plus faible que lorsque seule la durée en emploi est prise en compte. Cet écart s'est fortement réduit entre la génération 1928 (41 trimestres) et la génération 1950 (8 trimestres). En effet, l'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF), introduite en 1972, et l'extension du champ de ses bénéficiaires au début des années 1980 ont compensé, en partie, les interruptions de carrière des femmes liées aux enfants[3]. De plus, depuis 1972[4],des majorations de durée d'assurance (MDA) pour l'accouchement et l'éducation des enfants sont attribuées 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 1er janvier 1972 de bénéficier de trimestres de majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant pour les personnes affiliées au régime général). Toutes les générations étudiées ici ont ainsi pu en bénéficier. À l'inverse, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) n'a d'incidence sur les pensions versées que de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré alors que les femmes de la génération 1946 avaient déjà 26 ans et celles de la génération 1926, 46 ans.

L'augmentation générale des durées de carrière à partir de la génération 1934 tient non seulement à la hausse des durées de carrière des femmes mais aussi, pour partie, à l'élévation de la durée requise pour le taux plein introduite par les réformes des retraites de 1993 et 2003.

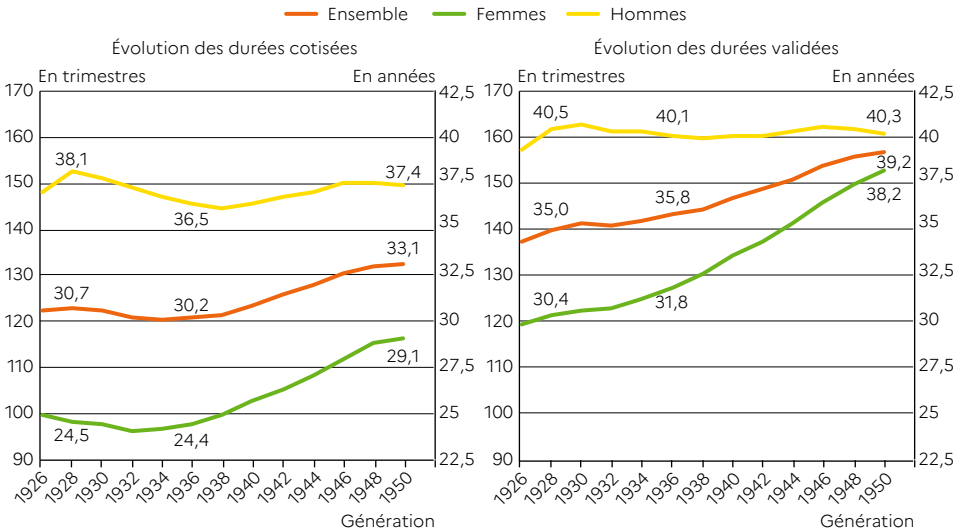
Des durées de carrière plus courtes pour les retraités résidant à l'étranger

Les retraités résidant à l'étranger valident en moyenne nettement moins de trimestres que ceux vivant en France. Pour la génération 1926, ils valident en moyenne 59 trimestres de moins (78 trimestres, soit 19 années et 5 mois, contre 137 trimestres, soit 34 années et 4 mois) *[graphique 2]*, parce qu'ils sont plus nombreux que les retraités résidant en France à avoir effectué une partie de leur carrière hors du territoire national. Cet écart tend cependant à se réduire au fil des générations. Pour la génération 1950, les durées validées par les retraités résidant à l'étranger sont inférieures de 40 trimestres en moyenne à celles des retraités résidant en France (respectivement 117 trimestres, soit 29 années et 3 mois, et 157 trimestres, soit 39 années et 3 mois).

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

Pour les retraités de la génération 1932 résidant en France, la durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – représente 41,8 % de la durée de vie totale estimée dans le scénario central de mortalité des projections démographiques de l'Insee[5]. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1950, où elle atteint 45,5 % *(graphique 3)*. La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi représente, quant à elle, 35,9 % de la durée de vie totale de la génération 1932. Cette proportion augmente pour

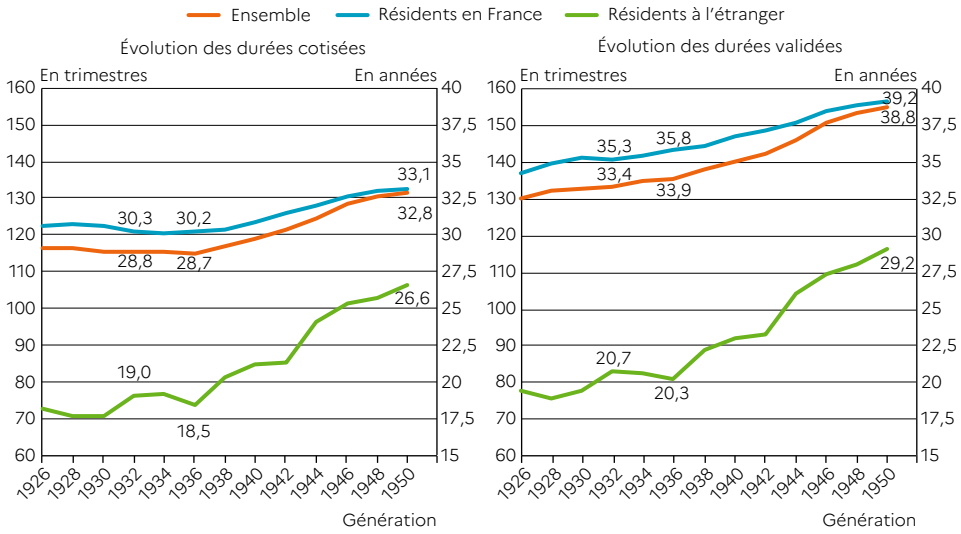
Graphique 1 Évolution des durées cotisées et validées moyennes, selon la génération



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

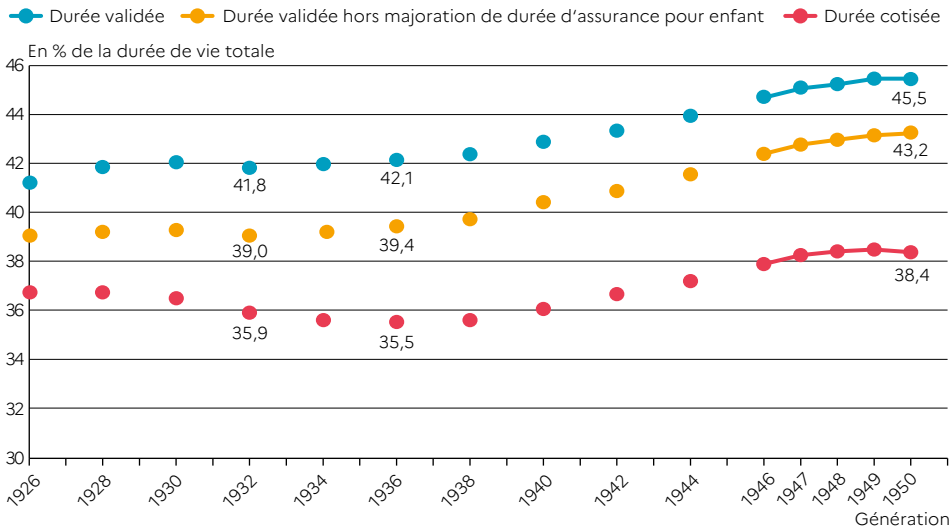
5. Les durées de vie moyennes des générations actuelles de retraités ne seront connues que lorsque ces générations seront entièrement décédées. À ce stade, elles ne peuvent donc être qu'estimées selon différents scénarios concernant l'évolution de la mortalité au cours des années restant à vivre. Les hypothèses de mortalité sont celles du scénario central des dernières projections de l'Insee (2021-2070).

Graphique 2 Évolution des durées moyennes cotisées et validées, selon le lieu de résidence et la génération



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



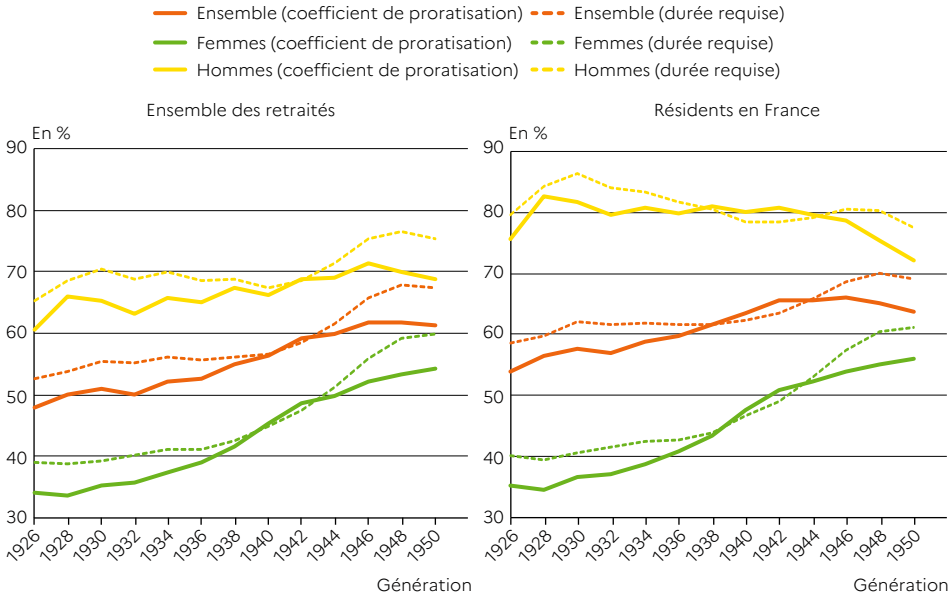
Note > Les durées sont calculées sur le seul champ des retraités résidant en France, ce qui peut entraîner une différence avec les données du Conseil d'orientation des retraites, qui se réfère à l'ensemble des retraités. La durée de vie totale est calculée comme l'espérance de vie à 60 ans de chaque génération, augmentée de 60. Cette espérance de vie est estimée selon le scénario central de mortalité dans les dernières projections démographiques de l'Insee.
Lecture > Pour la génération 1950, la durée moyenne validée représente 45,5 % de la durée de vie totale.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, projections de population 2021-2070.

atteindre 38,4 % pour la génération 1950. Les durées validées moyennes ont progressé plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans[6] : +3,9 ans entre la génération 1932 et 1950, contre +1,8 an pour l'espérance de vie à 60 ans dans le scénario central de mortalité. Les durées cotisées ont également augmenté plus que l'espérance de vie à 60 ans (+2,8 ans).

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

L'allongement de la durée moyenne des carrières à partir des générations nées au milieu des années 1930 se traduit également par une progression, au fil des générations, de la part des retraités à carrière complète[7]. La proportion de retraités à carrière complète résidant en France a augmenté de 10 points entre les générations 1926 et 1950, de 54 % à 64 %. Parmi l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger, ces proportions sont un peu moins élevées. Elles progressent de 48 % pour la génération 1926 à 61 % pour la génération 1950 *(graphique 4)*. Pour les femmes résidant en France, la hausse est plus forte que pour les hommes : 35 % des retraitées de la génération 1926 et 56 % de celles de la

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 4).
Lecture > 57 % des retraités de la génération 1940 ont eu une carrière complète au sens de la « durée requise pour le taux plein », 56 % 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 4). C'est cette dernière option qui est retenue pour les chiffres

génération 1950. Pour les hommes, en revanche, les évolutions sont moins marquées au fil des générations : parmi les résidents français, la part des retraités à carrière complète est quasiment stable jusqu'à la génération 1946, et 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 régime[8] à la durée requise pour l'obtention d'une carrière pleine. Tous régimes de base confondus, les retraités résidant en France nés en 1950 ont validé en moyenne 93 % d'une carrière complète (89 % pour les femmes et 97 % pour les hommes). Le coefficient de proratisation moyen est faible dans les régimes tels que la MSA salariés ou la SSI, où les durées validées sont généralement courtes *(tableau 1)*.

13,6 millions de retraités comptabilisés en équivalent carrière complète

Pour prendre en compte la durée réellement passée dans chaque régime, on utilise la notion d'effectifs de retraités en équivalent carrière complète

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

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

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

cités dans cet ouvrage.

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 %.

(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 13,6 millions *(tableau 2)*. L'écart entre ces deux notions est nettement plus élevé pour les femmes que pour les hommes (respectivement -16 % 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 %), qui passe de 1,7 million à 0,4 million. Le régime d'indépendants (SSI), où les durées validées sont également faibles, concentre 4,1 % des effectifs en EQCC, soit une baisse de près de 65 %

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

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

par rapport à une comptabilisation en personnes physiques. Pour les professions libérales, la comptabilisation en EQCC revient à diviser par deux les effectifs. C'est dans la fonction publique civile de l'État que les effectifs entre les deux notions sont les plus proches (-12 % en EQCC), ce qui reflète 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 23 % aux effectifs par tête. Cette proportion tombe à 10 % pour la génération 1950[9]. ■

Pour en savoir plus

> **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. et Solard, G.** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *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). Séance du 26 mars 2014. Espérances de vie, santé et durée de retraite.

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

12 Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite

La durée d'assurance pour la retraite validée avant 30 ans est plus faible pour les jeunes générations, du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Au sein de 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. Elles fluctuent ensuite au gré de la conjoncture économique rencontrée par les générations les plus récentes au moment de leur entrée sur le marché du travail.

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

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

La génération 1950 est la dernière pour laquelle une hausse de la durée d'assurance validée en début de carrière a été observée. Entre la génération 1942 et la génération 1950, cette durée était passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) à 43,1 trimestres (soit 10,8 années). Entre ces deux générations, l'augmentation est de 6,6 trimestres pour les femmes, et de 3,2 trimestres pour les hommes. Pour les femmes, ces résultats traduisent principalement leur 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, en raison notamment du baby-boom d'après-guerre. Or, les cotisants nés à l'étranger valident peu de trimestres avant 30 ans, compte tenu d'un éventuel début de carrière dans le pays d'origine et d'un début d'activité plus tardif en France.

Le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans ne cesse ensuite de diminuer entre les générations 1950 et 1976, en moyenne de 11,2 trimestres (soit 2,8 années). Cette baisse progressive résulte de plusieurs facteurs ayant entraîné une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail : l'âge de fin de scolarité obligatoire, porté à 16 ans à partir de la génération 1953, puis l'allongement progressif de la durée des études jusqu'aux générations nées dans la deuxième moitié des

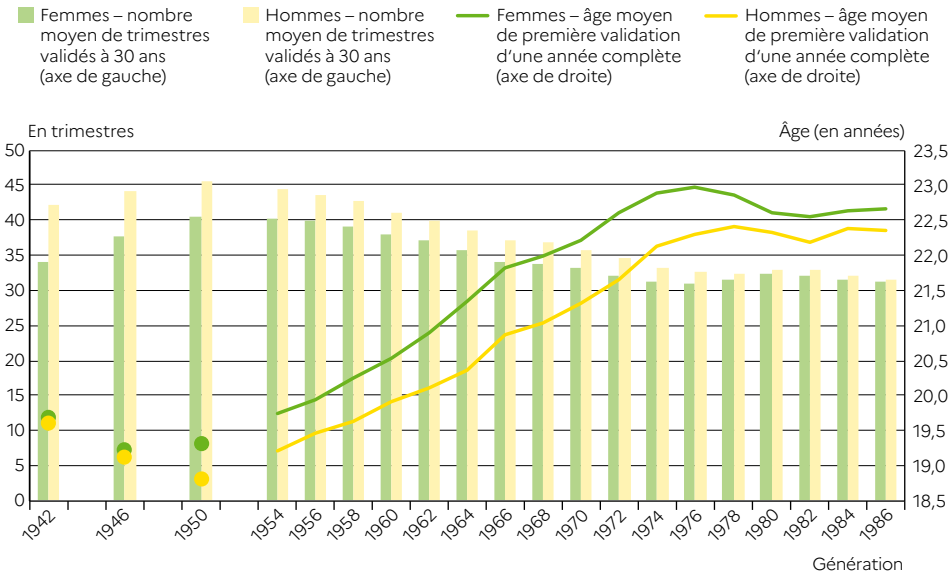
1. Les trimestres qui ne seront pris en compte qu'au moment de la liquidation des droits sont les majorations de durée d'assurance pour enfants, les périodes validées à l'étranger et une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé, ainsi que certaines périodes d'apprentissage.
2.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

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

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

Parmi les générations nées après le milieu des années 1970, le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et les âges de début de carrière restent globalement stables, même s'ils fluctuent légèrement du fait de la conjoncture économique. Ainsi, les affiliés nés au début des années 1980, entrés sur le marché du travail au cours de la période plus favorable du tout début des années 2000, ont validé légèrement plus

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

de trimestres à 30 ans que ceux nés quelques années avant ou quelques années après (32,5 trimestres pour ceux nés en 1980 ou en 1982, contre 31,8 pour ceux nés en 1976, et 31,4 pour ceux nés en 1986).

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

Pour chaque génération, le rythme de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 40 ans

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

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

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

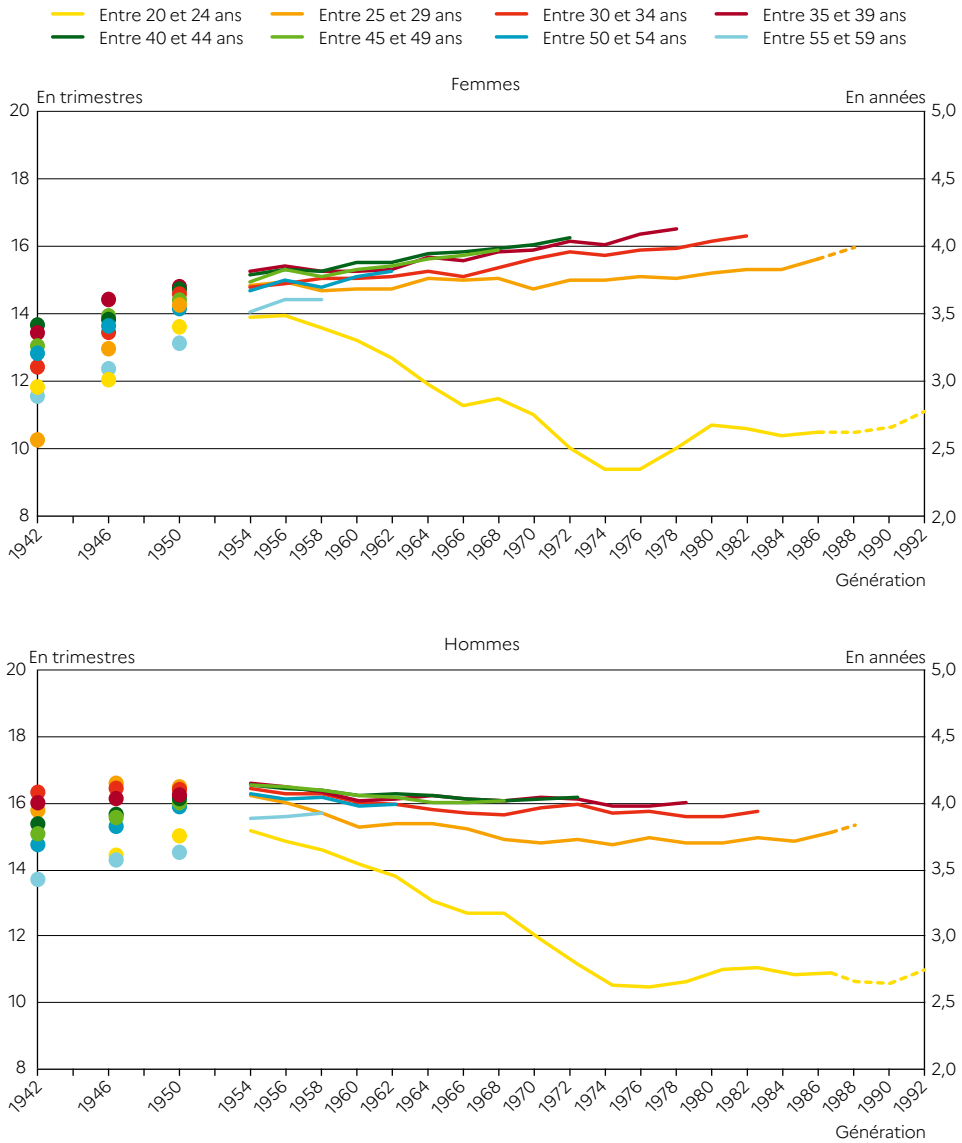
Sur toutes les tranches d'âge quinquennales allant de 30 à 49 ans, les hommes valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles dès la génération 1950 et jusqu'à la génération 1974[3]. C'est le cas uniquement des femmes nées à partir de 1980 dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 34 ans, de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

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

Sur l'ensemble de la tranche d'âge allant de 30 à 49 ans, la durée d'assurance validée en moyenne par les hommes reste relativement stable (autour de 65 trimestres) pour les générations 1946 à 1968. En revanche, elle augmente pour les femmes et passe de 55,6 trimestres pour la génération 1946 à 63 trimestres pour la génération 1968 (soit une hausse de quasiment deux ans). Cette augmentation s'explique à la fois par la progression de l'activité féminine et par la mise en place, en 1972, de l'AVPF, ce dispositif étant progressivement étendu à un champ plus large de bénéficiaires,

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

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



Note > Pour les plus jeunes générations, les rythmes de validation entre 20 et 24 ans ou entre 25 et 29 ans sont légèrement surestimés : certaines personnes ne valideront leur premier trimestre qu'après 30 ans et ne font donc pas encore partie du champ. En tenant compte de cet effet, les durées moyennes validées entre 20 et 24 ans pourraient diminuer à partir de la génération 1986. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.
Lecture > Entre 20 et 24 ans, les femmes nées en 1946 valident en moyenne 12,1 trimestres sur les 20 possibles, et les hommes 14,5 trimestres.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation entre 50 et 54 ans s'effectue hors affiliés ayant liquidé leurs droits à 54 ans ou avant), en vie au 31 décembre 2017.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

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

Le rythme de validation de trimestres décroît en fin de carrière

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

Le nombre de trimestres validés après 50 ans augmente cependant régulièrement au fil des générations. Dans la tranche d'âge allant de 55 à 59 ans, il augmente par exemple de 2 trimestres pour les femmes et de 1,4 trimestre pour les hommes entre la génération 1946 et la génération 1958. La diminution du rythme de validation par rapport à la tranche d'âge située entre 50 et 54 ans s'amenuise également progressivement au fil des générations. Si l'écart est d'un trimestre pour la génération 1946, il n'est plus que de 0,4 trimestre pour la génération 1958.

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

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

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

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

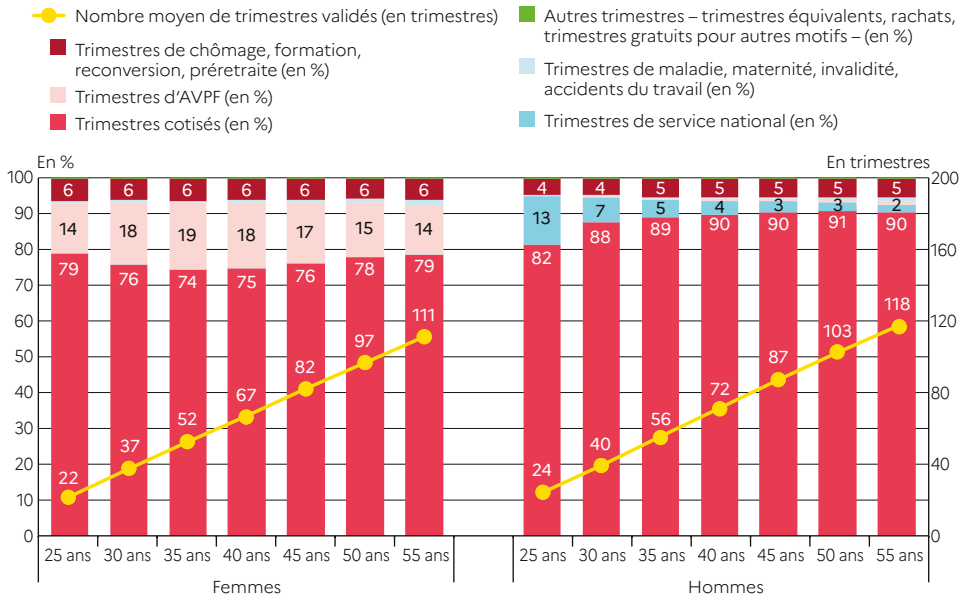
5. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations. Si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie, etc.) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dits « utiles ».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

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

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1968 *(graphique 4)*. À 30 ans, il varie de quasiment 0 trimestre pour la génération 1946 à 2,0 trimestres pour la génération 1968, avant de diminuer et de se stabiliser autour de 1,4 à 1,6 trimestre pour les générations nées entre 1974 et 1986. En effet, les personnes nées au cours de la seconde moitié des années 1970 et au début des années 1980 ont bénéficié de l'amélioration conjoncturelle de la fin des années 1990. Elles ont ainsi validé, avant 30 ans, moins de trimestres au titre du chômage que leurs aînés directs. Les durées validées au titre du chômage en début de carrière augmentent à nouveau à partir de la génération née en 1982, en raison de la forte augmentation du chômage après 2008.

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

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



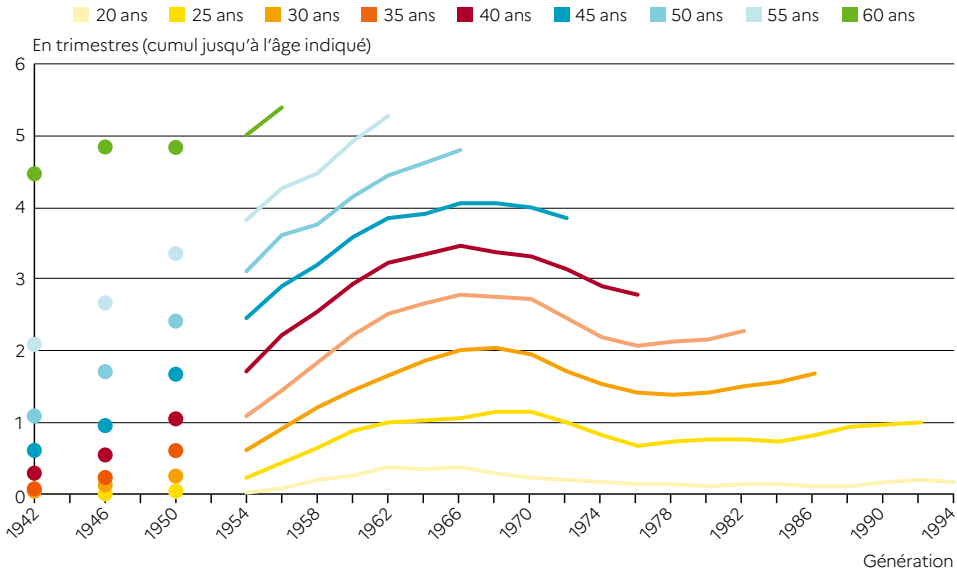
AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il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

en grande partie du fait des dispositifs de préretraite mis en place pour les générations les plus anciennes, et aussi en raison du faible taux d'emploi des seniors.

La différence du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation entre générations est notamment liée au contexte économique qui touche chacune d'entre elles à des moments différents de leur carrière. La montée du chômage à partir de la fin des années 1970, puis sa stabilisation à un niveau élevé à la fin des années 1980, a ainsi concerné les générations les plus jeunes dès leur entrée sur le marché du travail, alors qu'elles n'ont touché les générations plus anciennes qu'à un stade plus avancé de leur carrière. En 2016 et 2017, le nombre annuel moyen de trimestres validés au titre du chômage est similaire à tout âge *(graphique 5)*. Parmi les plus jeunes, cependant, certains ne sont pas encore entrés sur le marché du travail fin 2017 et n'ont donc pas encore intégré l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Une partie d'entre eux peuvent en outre avoir connu des difficultés d'accès à un premier emploi, ou des situations de chômage non indemnisé (dont les droits n'ont pas encore été pris en compte par les caisses de retraite participant à l'EIC).

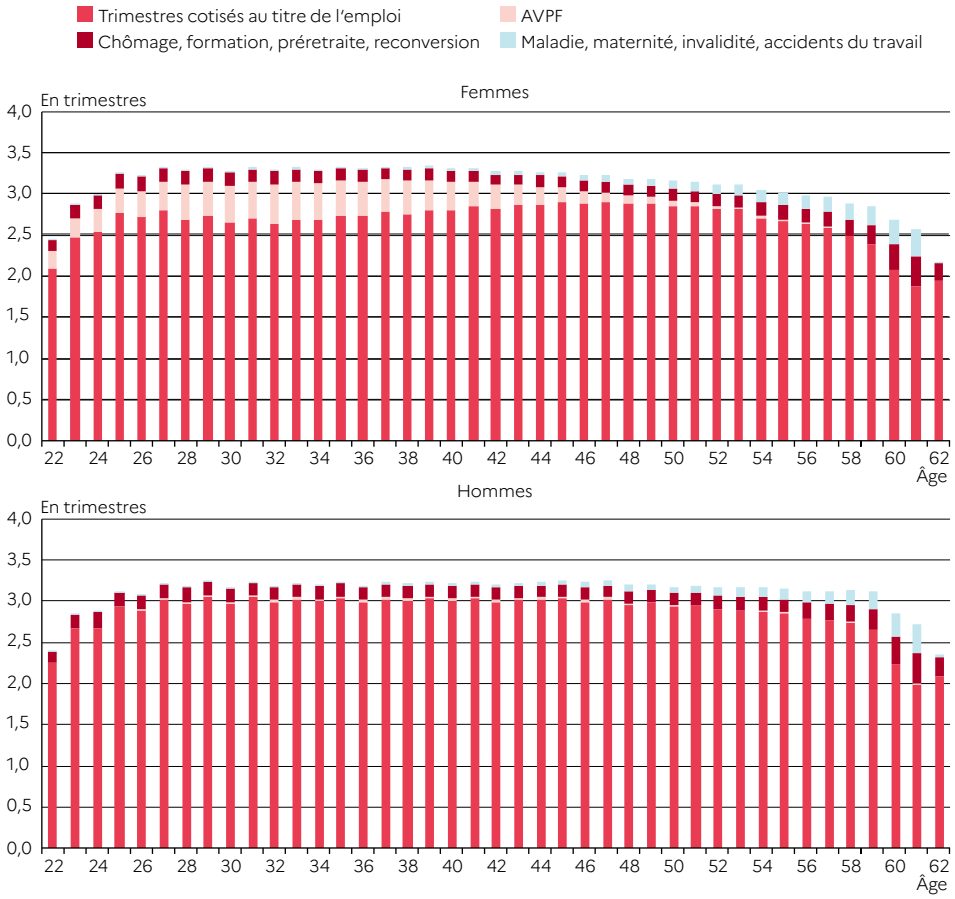
Le nombre de trimestres utiles validés dans le cadre des autres situations donnant droit à des trimestres assimilés (la maladie, la maternité, l'invalidité et les accidents du travail) est relativement faible à tout âge et pour toutes les générations. Quels que soient l'âge et la génération, ils ne représentent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

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



Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres.
Lecture > À 60 ans, les personnes nées en 1946 ont validé en moyenne 4,8 trimestres utiles au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, en vie au 31 décembre 2017.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

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



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

Pour en savoir plus

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

13 Les régimes d'affiliation des assurés

Au cours de sa carrière, une personne peut avoir été affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les différents emplois qu'elle a occupés. Début 2022, plus de la moitié des individus âgés de 41 ans ou plus sont polyaffiliés. La part des polyaffiliés est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Elle croît fortement avec l'âge jusqu'à 30 ans, puis modérément entre 30 et 40 ans, et fluctue au fil des générations. Selon les assurés, les situations de polyaffiliation sont très diverses.

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

Début 2022, d'après l'annuaire statistique du groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite *(encadré 1)*, la proportion de personnes affiliées à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière – que ce soit concomitamment ou successivement – croît fortement entre 18 et 30 ans. À 18 ans, seuls 6 % des affiliés à un régime obligatoire sont ou ont été affiliés à au moins deux régimes de retraite de base. Cette proportion s'élève à 41 % à 30 ans (44 % pour les hommes et 38 % pour les femmes). Après 41 ans, elle dépasse les 50 % (52 % pour les hommes et 48 % pour les femmes à 41 ans), et atteint un niveau maximal de 54 % pour les personnes âgées de 60 à 65 ans. Pour chaque âge, la part des polyaffiliés est plus élevée pour les hommes que pour les femmes *(graphique 1)*.

Parmi les affiliés nés en 1953, 52 % sont polyaffiliés, dont plus d'un cinquième (22 %) uniquement à des régimes alignés[1] *(tableau 1)*. Du fait de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) entrée en vigueur pour les liquidations effectuées à partir du 1er juillet 2017, ces derniers liquideront leurs droits dans un seul régime de base. La part des personnes qui ont été affiliées à au moins deux régimes de base dont un non aligné s'accroît de 8 % à 27 % entre 25 et 59 ans. Sur la même tranche d'âge, les femmes dans cette situation sont plus nombreuses que les hommes, l'écart pouvant s'élever à 5 points chez les trentenaires et quadragénaires. En effet, les femmes polyaffiliées le sont plus généralement que les hommes à un régime de salariés du secteur privé et à un régime de la fonction publique. Elles sont donc moins concernées par la Lura. Les hommes polyaffiliés, eux, le sont davantage à un régime de salariés du secteur privé ou à un régime d'indépendants. À 68 ans, le nombre de personnes ayant été affiliées à au moins deux régimes de base dont un non aligné atteint 29 %.

Si la part des personnes polyaffiliées augmente avec l'âge, elle fluctue aussi selon la génération *(graphique 2)*. D'après l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) [voir annexe 3], quel que soit l'âge, 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. Par exemple, à 30 ans, 33 % des personnes nées en 1946 ou en 1968 sont polyaffiliées, contre 37 % de celles nées en 1958 et 40 % de celles nées en 1986. Par ailleurs, à génération et âge donnés, les hommes sont en moyenne plus nombreux que les femmes à être polyaffiliés. Pour les personnes nées après-guerre, les écarts entre les femmes et les hommes peuvent varier de 5 à 11 points selon l'âge et la génération.

La part des personnes polyaffiliées au terme de la carrière (appréciée ici à 66 ans) a légèrement décru entre les générations 1926 et 1942. Quelle que soit la génération parmi les plus anciennes, la part des personnes polypensionnées, c'est-à-dire des personnes percevant une pension de

1. Régime général, Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) et Mutualité sociale agricole (MSA) salariés. Le régime général et la SSI sont ici considérés avant leur fusion : les personnes qui ont été affiliées à ces régimes sont donc considérées comme polyaffiliées.

droit direct dans au moins deux régimes de base, suit la même évolution, mais elle est plus faible d'environ 10 points. Cet écart est imputable au fait que les droits acquis dans certains régimes sont parfois insuffisants pour disposer d'une pension sous forme de rente, ou que certains de ces droits n'ont pas été liquidés.

En considérant les régimes de base et complémentaires comme des régimes distincts, plus d'un tiers des personnes de 68 ans sont affiliées à deux régimes (en l'occurrence à un régime de base et à un régime complémentaire pour la quasi-totalité), et un quart sont affiliés à trois régimes *(graphique 3)*.

Des situations de polyaffiliation diverses

Parmi les assurés nés en 1953 (âgés de 68 ans début 2022), 54 % des femmes et 42 % des hommes ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière *(tableau 1)*. Pour l'essentiel, il s'agit d'un régime de salariés du secteur privé, comme le régime général (Caisse nationale d'assurance vieillesse [CNAV]) ou la MSA salariés. Très peu de personnes ont été affiliées uniquement à un régime de fonctionnaires, d'indépendants, de professions libérales ou à un régime spécial. La majorité des personnes affiliées à ces régimes le sont également à un régime de salariés du secteur privé.

Trois affiliés sur dix le sont auprès de plusieurs régimes alignés et sont donc concernés par la Lura. Pour 22 % 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.

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

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

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

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

À 55 ans, puis tous les cinq ans à partir de cet âge, l'assuré reçoit une estimation indicative globale (EIG), qui complète le RIS avec une évaluation du futur montant de la retraite. L'évaluation récapitule le montant de chaque pension de retraite de base et complémentaire dont l'assuré pourrait bénéficier (hors pensions dont il a déjà obtenu ou demandé la liquidation), pour plusieurs âges de départ, à partir de l'âge d'ouverture des droits.

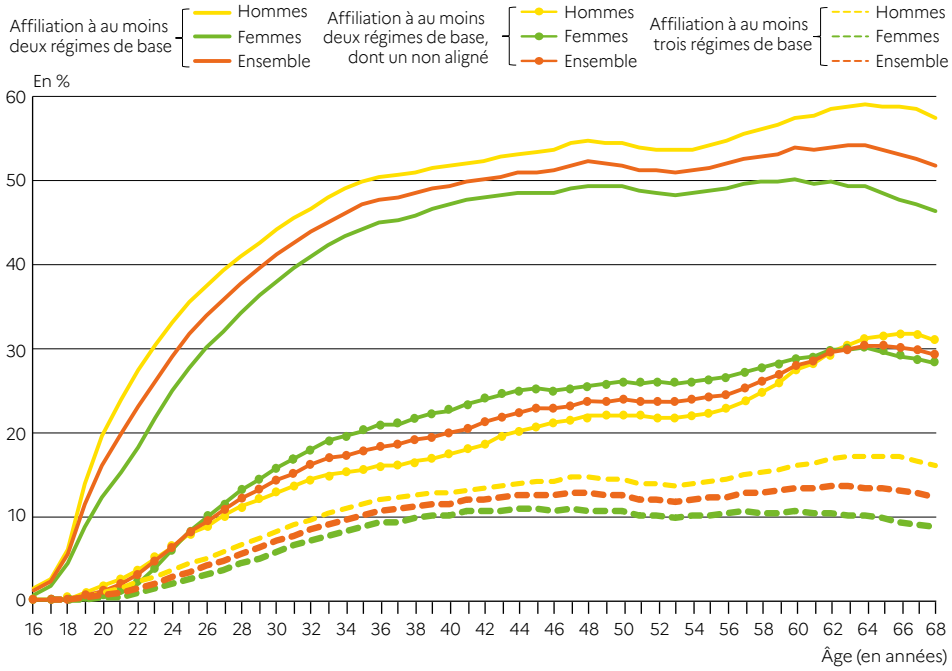
Afin de satisfaire aux obligations de droit à l'information, les régimes de retraite alimentent un annuaire, qui recense en temps réel le statut de leurs affiliés (« actifs », c'est-à-dire non retraités, ou bien « liquidés » pour les retraités). La base initiale est constituée de l'ensemble des assurés actifs (non retraités pour le régime considéré) en 2007, âgés de 65 ans ou moins cette année-là. Cet annuaire est le référentiel qui permet d'interroger les régimes dans le cadre d'un RIS ou d'une EIG. Un annuaire statistique a été mis en place à partir de ce dernier. Il se restreint aux assurés certifiés vivants, en croisant les données de l'annuaire avec celles du système national de gestion des identifiants (SNGI). L'annuaire statistique indique, pour chaque assuré, ses affiliations aux différents régimes de retraite participant au DAI. Ses principaux atouts 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.

Pour les personnes polyaffiliées mais non concernées par la Lura (22 % des affiliés), il s'agit presque uniquement d'une affiliation entre un régime de salariés du secteur privé et un autre type de régime (14 % à un ou plusieurs régimes de la fonction publique notamment). Toutes situations d'affiliation confondues, 97 % des individus nés en 1953 sont ou ont été affiliés au régime général[2] au cours de leur carrière (certains pour de courtes durées).

Plus de la moitié des personnes nées en 1953 ont liquidé tous leurs droits début 2022

D'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite, au début de l'année 2022, 53 % des personnes nées en 1953 sont retraitées de l'ensemble des régimes de retraite auxquels elles ont été affiliées, tandis que 38 % ne le sont que d'une partie[3], et que 9 % ne le sont d'aucun *(graphique 4)*. L'absence de liquidation de droits dans un régime peut être la conséquence d'une cotisation insuffisante pour acquérir au moins un trimestre ou un point dans ce régime. En outre, certaines personnes ne liquident jamais 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

Graphique 1 Part des personnes affiliées à au moins deux régimes de base différents, selon l'âge, début 2022



Note > Le régime de base et la SSI sont ici considérés avant leur fusion, donc comptabilisés comme deux régimes de base différents.
Lecture > Début 2022, 47 % des femmes et 58 % des hommes âgés de 68 ans ont été affiliés à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière. Pour cet âge, 29 % des femmes et 32 % 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 1953 et 2005 et vivants au 1er janvier 2022.
Source > Annuaire au 1er janvier 2022 du GIP Union Retraite.

2. Certaines personnes peuvent également être affiliées au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), sans avoir exercé d'activité relevant de la CNAV.
3. La part des personnes n'ayant liquidé de droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliation doit être considérée avec précaution, car la remontée d'information du statut de « liquidé » peut être plus ou moins rapide selon le régime. Cet asynchronisme peut engendrer de fausses situations de liquidation partielle.

augmente avec l'âge. De moins de 1 % à 59 ans, elle s'élève à 4 % à 60 ans, 10 % à 61 ans, 23 % à 62 ans et jusqu'à 53 % à 68 ans[4]. La part des personnes n'ayant liquidé des droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliation croît aussi, mais à un rythme globalement plus régulier dès 50 ans. Ces parts sont relativement similaires pour les femmes et les hommes. Toutefois, ces derniers liquident en moyenne leurs droits un peu plus tôt.

En matière d'effectifs, le nombre d'assurés à un régime de retraite obligatoire dépend en premier lieu de la taille des différentes générations. Il dépasse le nombre de personnes résidant en France à partir de 23 ans, dans la mesure où certaines personnes ayant validé des droits par le passé auprès des régimes français ont pu partir à l'étranger. C'est le cas notamment de personnes qui travaillent en France de manière temporaire. ■

Tableau 1 Répartition des affiliés de la génération 1953 selon le ou les régimes d'affiliation

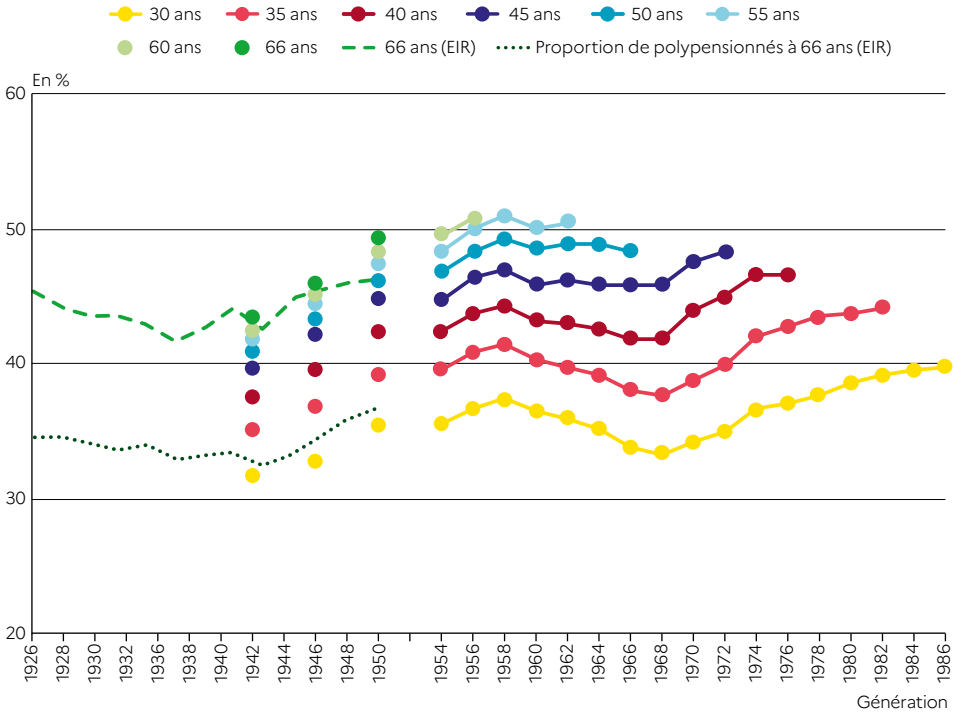
En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Monoaffiliés			
Salariés du secteur privé	52,8	40,8	47,0
Fonctionnaires	0,4	0,5	0,4
Indépendants	0,3	1,0	0,6
Régimes spéciaux	0,0	0,1	0,1
Professions libérales	0,0	0,1	0,1
Ensemble	**53,6**	**42,5**	**48,2**
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du secteur privé	10,1	10,8	10,5
Salariés du secteur privé + Artisans ou commerçants	8,1	15,8	11,8
Salariés du secteur privé + Non-salariés agricoles	3,1	3,8	3,5
Salariés du secteur privé + Fonctionnaires	18,6	14,0	16,4
Salariés du secteur privé + Régimes spéciaux	1,3	4,1	2,6
Salariés du secteur privé + Professions libérales	2,4	3,9	3,1
Autres situations de polyaffiliation	2,7	5,1	3,9
Ensemble, dont :	**46,4**	**57,5**	**51,8**
polyaffiliés à au moins deux régimes alignés	24,1	36,8	30,2
dont polyaffiliés uniquement à des régimes alignés	18,2	26,6	22,3
polyaffiliés à un ou aucun régime aligné (non concernés par la Lura)	22,4	20,7	21,6
Affiliés au régime général au cours de leur carrière	**98,4**	**95,9**	**97,2**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Note > Des données complémentaires ventilées selon l'affiliation à la Lura sont disponibles dans le fichier Excel associé à la fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr. Chaque appellation regroupe les régimes suivants : salariés du secteur privé (CNAV, MSA salariés) ; fonctionnaires (SRE, CNRACL, FSPOEIE) ; indépendants (SSI, MSA non-salariés) ; professions libérales (CRN, Cavom, CARMF, CARCD, Carsaf, Carpimko, CARPV, Cavamac, CAVEC, Cipav, CNBF) ; régimes spéciaux (CRPCEN, Enim, CNIEG, RATP, SNCF, Banque de France, Cropera, Cavimac). Les régimes concernés par la Lura sont ceux de la SSI, de la MSA salariés et de la CNAV. Le régime général et la SSI sont considérés ici comme deux régimes différents (avant fusion).
Lecture > Début 2022, 53,6 % des femmes et 42,5 % des hommes nés en 1953 ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1953 et vivants au 1er janvier 2022.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2022.

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.

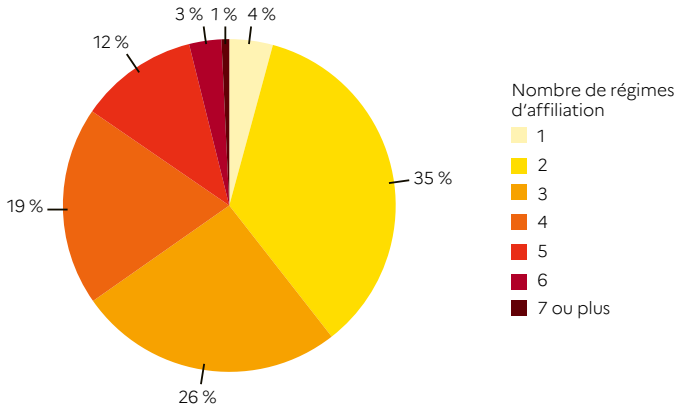
Graphique 2 Part des personnes affiliées à plusieurs régimes de base, selon l'âge et la génération



Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations nées en 1942, 1946, 1950, 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 si elle perçoit des pensions de droit direct dans au moins deux régimes de base différents. Une personne est dite polyaffiliée au sens de l'EIR si la durée validée dans un régime est inférieure à la durée validée tous régimes ; cette notion est distincte de la polyaffiliation au sens de l'EIC : elle inclut, par exemple, les cas où la polyaffiliation a lieu avec un régime à l'étranger mais exclut, à l'inverse, les situations où une affiliation dans un second régime existe sans toutefois donner lieu à validation d'au moins un trimestre. Le régime général et la SSI sont ici considérés avant leur fusion.
Lecture > 39 % des personnes nées en 1946 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 (hors majorations de durée d'assurance) respectivement au 31 décembre 2013 pour l'EIC 2013 et au 31 décembre 2017 pour l'EIC 2017 ; retraités ayant liquidé au moins un droit direct dans un régime de base pour l'EIR.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942 et EIC 2017 pour les générations ultérieures, EIR 2016 pour les générations 1950 et antérieures.

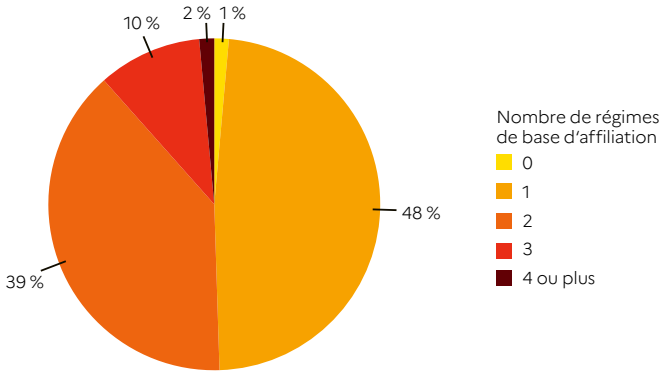
Graphique 3 Répartition des affiliés

3a. Répartition des affiliés selon le nombre de régimes de retraite (de base et complémentaires) à 68 ans



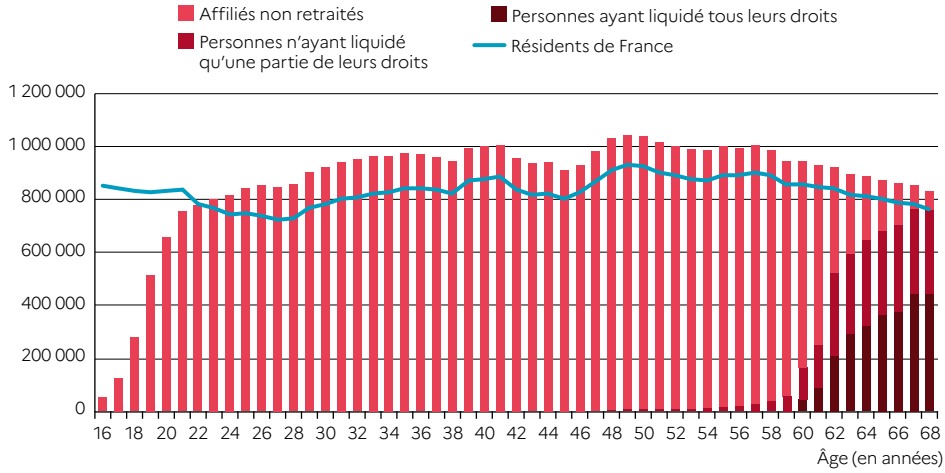
Note > Les régimes complémentaires sont considérés distinctement des régimes de base. Les régimes complémentaires pris en compte sont : la complémentaire de la SSI, l'Agirc-Arrco (qui compte pour un régime), l'Ircantec, la RAFP, la CRPNPAC et l'Ircec. Les affiliations automatiques (qui concernent les non-salariés agricoles, les professionnels de santé, de justice, etc.) ne sont donc pas prises en compte, ce qui entraîne une sous-estimation de l'affiliation aux régimes complémentaires.
Lecture > 35 % des personnes âgées de 68 ans au 1er janvier 2022 sont affiliées à deux régimes de retraite.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1953 et vivants au 1er janvier 2022.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2022.

3b. Répartition des affiliés selon le nombre de régimes de retraite de base à 68 ans



Lecture > 39 % des personnes âgées de 68 ans au 1er janvier 2022 sont affiliées à deux régimes de retraite de base.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1953 et vivants au 1er janvier 2022.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2022.

Graphique 4 **Statut des assurés, par âge, au 1er janvier 2022**



Note > La catégorie « Personnes ayant liquidé tous leurs droits » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes de retraite (de base ou complémentaire) et ayant liquidé leurs droits dans chacun d'entre eux. La catégorie « Personnes n'ayant liquidé qu'une partie de leurs droits » regroupe les personnes ayant été affiliées à plusieurs régimes, et ayant liquidé des droits dans une partie d'entre eux. Enfin, la catégorie « Affiliés non retraités » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes et n'ayant liquidé de droits dans aucun d'entre eux.
Lecture > 831 000 personnes âgées de 68 ans début 2022 ont été affiliées à un régime de retraite français : 71 000 n'ont liquidé leurs droits dans aucun des régimes auxquels elles ont été affiliées, 443 000 ont au contraire liquidé tous leurs droits, et 317 000 ont été affiliées à plusieurs régimes, mais n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits à retraite. À titre de comparaison, 761 000 personnes âgées de 68 ans résident en France début 2022.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1953 et 2005, vivants au 1er janvier 2022.
Sources > Estimations de population de l'Insee (résultats provisoires arrêtés à fin 2021) ; GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2022.

Pour en savoir plus

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

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

L'âge et les conditions de départ à la retraite

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

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal appelé âge légal d'ouverture des droits. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire d'une pension sans décote, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. S'il ne dispose pas de la durée d'assurance requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres (âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et durée d'assurance requise pour le taux plein) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs, notamment au titre du handicap, de l'inaptitude ou de l'invalidité, donnent également droit à une retraite à taux plein. Enfin, certains assurés peuvent – sous certaines conditions (carrière longue, incapacité permanente, etc.) – partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun.

Les conditions d'âge pour l'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1er juillet 2011 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de 2010, qui ont été modifiées par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Pour les assurés nés après le 1er janvier 1955, l'âge d'ouverture des droits de droit commun[1] pour le départ à la retraite est fixé à 62 ans *(tableau 1)*, qu'ils dépendent du régime général, des régimes alignés ou de la fonction publique. Cet âge était fixé à 60 ans pour les assurés nés avant le 1er 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 1er janvier 1960 *(tableau 1)*. Les emplois classés dans la catégorie active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I 1 du Code des pensions civiles et militaires de retraite) 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 1er 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 section[2],

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.

ainsi que les limites de durée de services des militaires sous contrat. Pour une grande partie des militaires, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans, étant donné les limites d'âge et de durée de 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 décote[3] (voir *encadré 1* et annexe 1). Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote, ou s'il est dans une situation permettant de liquider sa pension au taux plein *(voir infra)*.
Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il bénéficie alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension, dépendant du nombre de trimestres travaillés au-delà de ces deux conditions *(encadré 2)*.
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

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du secteur privé, indépendants et catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
Avant le 01/07/1951	60 ans	55 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	55 ans
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.

à une durée de référence. Au régime général, cette durée est, pour les assurés nés après le janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein.

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel Agirc-Arrco du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et un coefficient majorant[4] (de 1,1, 1,2 ou 1,3) sont introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1er janvier 2019. Les coefficients de solidarité

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

En trimestres

Génération	Salariés du secteur privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	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.

4. Le coefficient de solidarité et le coefficient majorant sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que le coefficient majorant l'augmente.

s'appliquent, pendant trois ans et jusqu'à 67 ans maximum, à la pension de l'Agirc-Arrco (ou versée par l'Agirc-Arrco) pour les personnes liquidant leurs droits avant 67 ans si elles n'ont pas pris leur retraite au moins un an après avoir atteint le taux plein. Les coefficients majorants s'appliquent pendant une durée d'un an (quel que soit l'âge de liquidation de l'assuré et sans limite d'âge) aux assurés qui ont pris leur retraite deux, trois ou quatre ans après avoir atteint le taux plein. Certains assurés sont exonérés du coefficient de solidarité, sous certaines conditions : s'ils liquident 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.

L'âge d'annulation de la décote

Les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise peuvent bénéficier du taux plein s'ils prennent leur retraite après un âge donné *(tableau 3)*, appelé « âge d'annulation de la décote ». Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit un relèvement de cet âge pour les personnes nées après le 1er juillet 1951. Ce relèvement progressif a été accéléré par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Un assuré qui part à la retraite dans ces conditions bénéficie automatiquement du taux plein, ce qui signifie que la décote n'est pas appliquée; la pension reste toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise (voir annexe 1). Le relèvement de l'âge d'annulation de la décote dans les régimes de la fonction publique est plus lent que dans le régime général, afin de tenir compte de la période de convergence prévue par la réforme

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), 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.). Au régime général, chaque trimestre manquant[1] (20 au maximum) équivaut, à partir de la génération 1953, à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui réduit la pension de 1,25 %. Pour les générations 1944 à 1952, le coefficient de minoration du taux plein par trimestre manquant est abaissé progressivement : 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 1er janvier 2006. Elle concerne les liquidants qui totalisent une durée d'assurance inférieure à la durée requise pour le taux plein. Le nombre maximal de trimestres entrant dans le calcul de la décote est progressivement appliqué aux générations et atteint le plafond de 20 pour les agents nés à partir de 1958. En 2006, chaque trimestre manquant conduisait à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée. Ce taux a augmenté chaque année pour atteindre 1,25 % comme dans le secteur privé, pour les retraités atteignant l'âge d'ouverture des droits en 2015. Dans le même temps, l'âge d'annulation de la décote a été relevé progressivement. Le taux plein sera acquis automatiquement à 67 ans pour les agents sédentaires nés en 1958 ou après, et à 62 ans pour les agents dits « actifs » nés en 1963 ou après.

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

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

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. 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 1er janvier 2009, chaque trimestre de surcote donne lieu à une majoration de pension de 1,25 %.

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

de 2003 *(encadré 1)*. Ainsi, la première génération pour laquelle l'âge d'annulation de la décote est fixé à 67 ans est la génération 1958 pour les catégories sédentaires de la fonction publique (au lieu de la génération 1955 dans le régime général).

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

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

Certaines personnes handicapées, invalides ou reconnues inaptes (voir à ce titre notamment les art. L. 351-7 et L. 351-8.1) 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.

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 1er 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[5] 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,

5. Article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

pour les salariés du secteur privé, depuis le 1er janvier 2004. Les conditions d'éligibilité au départ anticipé pour carrière longue ont évolué depuis sa création : d'abord restreintes par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009[6], puis par la réforme des retraites de 2010[7], elles ont ensuite été assouplies en 2012[8] et avec la réforme des retraites de 2014[9].

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

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

Source > Législation.

6. Article 84 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.
7. Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et portant application des articles 17, 20 (III) et 21 (III) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
8. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.
9. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits : initialement établi à compter de 56, 57 ou 58 ans (selon l'âge de début d'activité), l'âge d'accès est rehaussé progressivement à 58 et 60 ans par la réforme de 2010. Il devait alors remplir simultanément trois conditions :

- de début d'activité : avoir validé 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4e 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 validée[10] : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance requise pour le taux plein de la génération (avant 2009, le seuil de durée à atteindre était fixé et donc invariant d'une génération à l'autre) ;
- de durée cotisée[11] : disposer d'une durée cotisée 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).

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

Les conditions d'accès au dispositif 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 1er novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (qui s'ajoutait à la condition de durée cotisée, et exigeait une durée d'assurance totale plus longue que la seule durée cotisée) est supprimée pour les départs à 60 ans, ce qui assouplit considérablement les conditions de départ anticipé à la retraite pour carrière longue *(tableau 4)*.

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

Un élargissement concernant les trimestres validés au titre du chômage et de la maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012[12]. 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[13] 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 1er avril 2014 pour le calcul de la durée « cotisée » déterminant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue sont :

10. 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 annexe 1].
11. 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).
12. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.
13. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

- 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 ;
- les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention *(voir infra)*.

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

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

Source > Législation.

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 privé[14] 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. Renommé compte professionnel de prévention (C2P) à partir du 1er octobre 2017, le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs[15] ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente *(voir infra)*.

Départ anticipé pour incapacité permanente

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle 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 1er 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

14. À l'exception des salariés bénéficiant déjà d'un régime spécial de retraite comportant un dispositif de compensation de la pénibilité.
15. Les facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux » ont été exclus du dispositif.

(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.

Depuis la réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les conditions de départ pour handicap sont modifiées. Les deux conditions de reconnaissance du handicap (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ont été remplacées par un critère unique à compter du 1er janvier 2016 : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'une situation équivalente. Par ailleurs, ils doivent toujours remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée.

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 1er janvier 2012. ■

Pour en savoir plus

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

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

Fin 2020, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élève à 62 ans et 4 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il est en augmentation de 1 an et 9 mois depuis 2010, c'est-à-dire juste avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de la même année, mais moins fortement depuis 2016. Entre les générations 1949 et 1959, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans a baissé de 47 points, passant de 76 % à 29 %.
L'âge moyen de départ à la retraite augmente de 1 an et 3 mois entre les générations 1949 et 1953 ; la durée moyenne passée à la retraite diminuerait en conséquence légèrement entre ces deux générations. Quelle que soit l'année de naissance, la durée espérée de retraite pour les femmes est supérieure à celle des hommes, du fait de leur plus grande espérance de vie.

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

Fin 2020, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de 62 ans et 4 mois *(graphique 1* et *encadré 1)* pour les retraités résidant en France. Les femmes partent en moyenne 7 mois après les hommes : 62 ans et 7 mois pour les femmes et 62 ans pour les hommes. L'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente de 1 an et 9 mois depuis 2010, principalement en raison du relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010.
L'âge conjoncturel augmente plus lentement, de 5 mois, depuis 2016. En effet, le relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite achève de produire ses effets à partir de cette année-là. Par ailleurs, le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote, qui commence à monter en charge depuis cette date, a une moindre influence, car son impact se limite à une proportion plus faible des retraités. 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).
Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel diminue de 2 mois, notamment après la mise en place des possibilités de départ anticipé à la retraite pour carrière longue (prévue par 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.
En 2020, l'âge conjoncturel augmente dans tous les régimes. Sur le champ de l'ensemble des retraités, y compris ceux résidant à l'étranger, il s'établit à 63 ans et 4 mois au régime général (y compris les indépendants de l'ex-SSI) *[graphique 2]*, soit un an de plus qu'en 2012. Il est plus faible dans les régimes de la RATP, de la SNCF et à la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG) [entre 56 ans et 59 ans]. L'âge conjoncturel de départ à la retraite a augmenté régulièrement dans tous les régimes sur les 10 dernières années au moins, hormis de façon ponctuelle dans certains régimes, où des comportements d'anticipation du départ visant à éviter de nouvelles réformes ont transitoirement abaissé les âges de départ à la retraite[1].

Le taux de retraités à 61 ans a baissé de 47 points entre les générations 1949 et 1959

Depuis l'augmentation de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite, le taux de

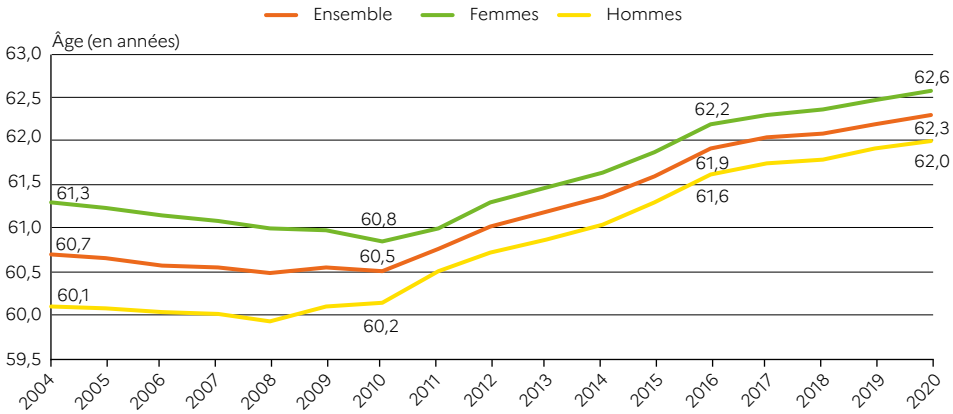
1. Par exemple, en 2016 à la CNIEG ou en 2019 dans le régime de la Banque de France. Les anticipations de départ sont souvent le fait d'affiliés éligibles à un départ au titre des dispositifs prévus pour les parents de trois enfants, qui ont été progressivement mis en extinction dans les régimes de la fonction publique ou les régimes spéciaux.

retraités à 60 ans[2] a reculé de 45 points, passant de 64 % en 2010 (génération 1950) à 19 % en 2020 (génération 1960) *[graphique 3]*. Le taux de retraités à 61 ans a lui aussi baissé, de 76 % en 2010 (génération 1949) à 29 % en 2020 (génération 1959), soit un recul de 47 points.

Les taux de retraités âgés de 62 ans à 64 ans augmentent de manière régulière entre 2004 et 2013 *(graphique 4)*. À partir de 2014, les taux de retraités à partir de 62 ans diminuent, notamment à 62 ans (-13 points entre 2014 et 2020). La baisse des taux de retraités entre 62 ans et 64 ans pourrait être liée pour partie à la modification des règles du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014. Il est dorénavant nécessaire d'avoir liquidé tous ses droits à pension pour accéder aux règles de cumul libéralisé. De plus, 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 22).

Le taux de retraités à 65 ans commence quant à lui à diminuer en 2016 : il s'établit à 86 % fin 2020, soit une baisse de 8 points par rapport à fin 2015.

Graphique 1 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le sexe



Champ > Personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

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

Le départ à la retraite est un élément du parcours de vie des assurés. Pour cette raison, il s'étudie en suivant des cohortes d'assurés. En toute rigueur, **l'âge moyen de départ à la retraite** doit donc être calculé par génération, la plupart des paramètres de retraite étant, en outre, définis selon la génération.

L'approche par génération s'avère cependant limitée par le fait que l'âge moyen de départ à la retraite ne peut être calculé que lorsque les générations sont entièrement parties à la retraite. 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 appelé « **âge conjoncturel de départ à la retraite** » a été défini. Pour une année donnée (l'année d'observation), il est égal à l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge fin entre 50 et 70 ans, la même probabilité d'être à la retraite que la génération ayant atteint cet âge fin au cours de l'année d'observation. •••

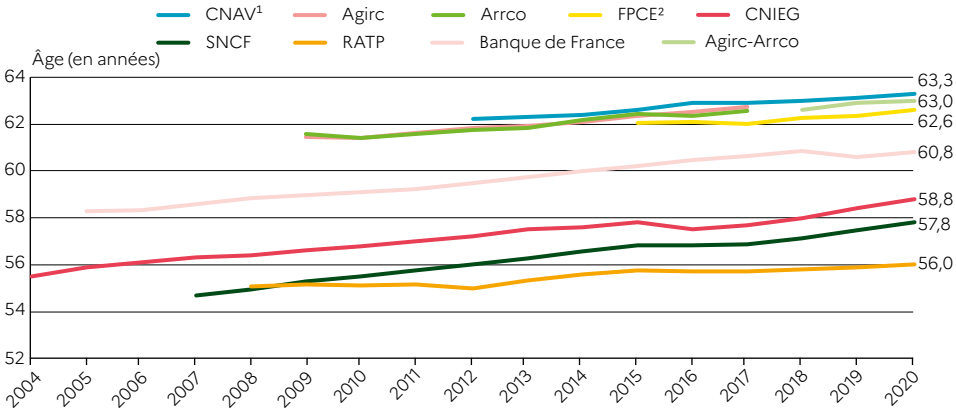
2. Le taux de retraités à un âge donné est défini comme la proportion des personnes retraitées de cet âge parmi l'ensemble des personnes de cet âge résidant en France.

•••

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.

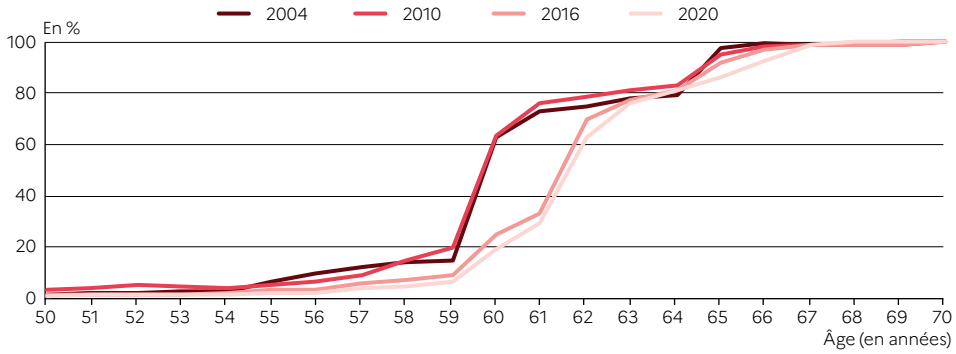
Si l'on ne dispose que d'informations sur les assurés déjà retraités, un âge moyen peut être calculé sur le champ des assurés partis à la retraite au cours de l'année. Il s'agit de « l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la liquidation ». Cet indicateur est le plus facile à calculer mais, en contrepartie, ses évolutions ne traduisent pas uniquement des modifications de comportements de départ à la retraite. Il est également sensible à des effets de composition démographique ou de calendrier des réformes. L'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation s'élève à 62 ans et 5 mois en 2020, soit une augmentation de 1 an et 11 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.

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



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

Graphique 3 Taux de retraités, par âge



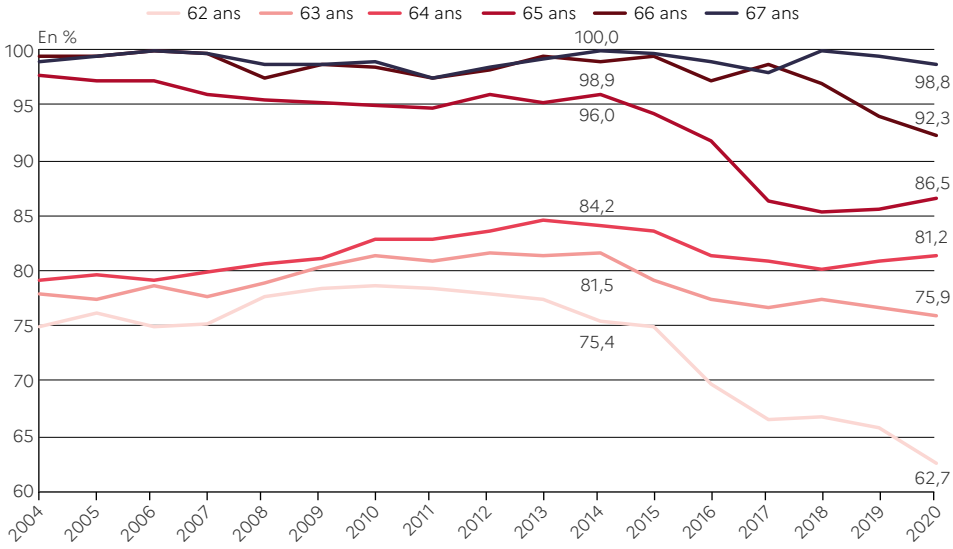
Lecture > Au 31 décembre 2020, 29 % des personnes résidant en France âgés de 61 ans sont retraitées.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Cette diminution s'explique, en toute vraisemblance, par le relèvement de l'âge d'annulation de la décote prévu par la réforme de 2010.
Enfin, s'agissant des départs anticipés, les taux de retraités entre 56 ans et 59 ans augmentent globalement de 2004 à 2008, en raison de l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. Ils diminuent ensuite avec le durcissement des conditions d'éligibilité en 2009. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits pour les catégories actives de la fonction publique (de 55 ans à 57 ans suite à la réforme des retraites de 2010), la réforme des régimes spéciaux de 2008, l'allongement de la durée requise pour le taux plein et la création de la décote dans la fonction publique ont également contribué à la diminution progressive des taux de retraités avant 60 ans. À l'âge de 59 ans, 22 % des personnes résidant en France étaient retraitées fin 2008, contre 6 % fin 2020.

L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 1 an et 3 mois entre les générations 1949 et 1953

Pour étudier les départs à la retraite, l'approche par génération est la plus pertinente *(encadré 1)* et doit donc être privilégiée. 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 (ou 67 ans pour les générations dont l'âge d'annulation de la décote excède 66 ans) à la date d'observation[3]. Cette approche présente donc l'inconvénient de ne pouvoir étudier que des générations qui n'ont pas ou que partiellement été touchées par la réforme des retraites de 2010.

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



Lecture > Au 31 décembre 2020, 62,7 % des personnes résidant en France de 62 ans (ayant entre 62 ans et 62 ans et 11 mois inclus) sont retraitées.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

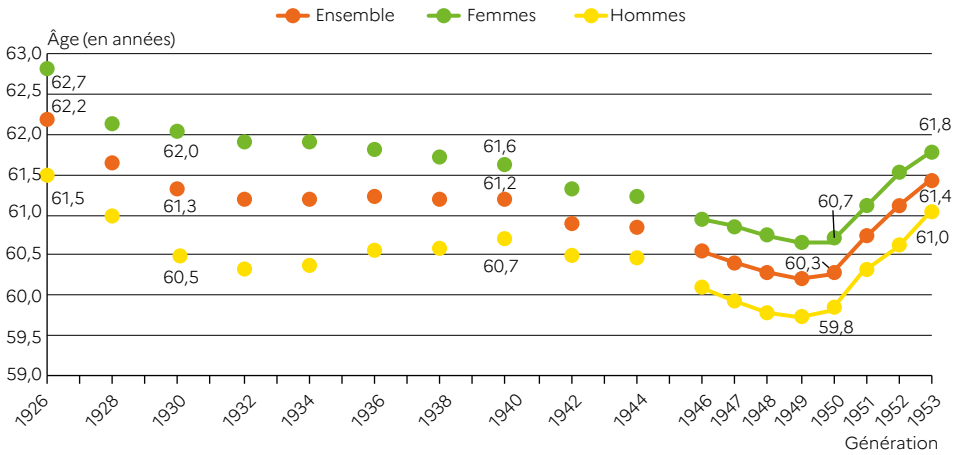
3. Avant la réforme de 2010, près de 99 % des générations avaient déjà liquidé un premier droit direct de retraite à 66 ans ou avant. Cette proportion est toutefois amenée à se réduire à l'avenir, du fait de la hausse de l'âge d'annulation de la décote. Ainsi, pour la génération née en 1954, 92 % sont retraités à l'âge de 66 ans (*graphique 3* et fiche 16). Pour cette raison, on considère les générations à 67 ans et non plus 66 ans à partir de celle née en 1951.

L'âge moyen de départ à la retraite baisse globalement au fil des générations nées entre 1926 et 1949, avant de remonter à partir de la génération 1950 *(graphique 5)*. Il passe ainsi de 62 ans et 2 mois pour la génération 1926 à 60 ans et 3 mois pour la génération 1949. Il se stabilise ensuite vers 61 ans pour les personnes nées entre 1930 et 1944, et décroît plus fortement à partir de la génération 1946 et jusqu'à la génération 1949, avec l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. À partir de la génération 1950, la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite, sous l'effet notamment de la réforme de 2010, est rapide. Cet âge atteint 61 ans et 5 mois pour la génération 1953, soit 1 an et 3 mois de plus que la génération 1949.

Ces tendances concernent aussi bien les femmes que les hommes, mais l'écart entre les deux se réduit progressivement. Parmi les générations nées dans la première moitié des années 1930, les femmes sont ainsi parties à la retraite en moyenne un an et demi plus tard que les hommes, contre 10 mois en moyenne pour celles nées dans la première moitié des années 1940. L'écart se creuse à nouveau légèrement lors de la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue, dont les bénéficiaires sont en majorité des hommes (entre 10 mois et 11 mois parmi les générations nées dans la deuxième moitié des années 1940), mais il recommence à se réduire à partir de la génération 1950. Il est ainsi de 9 mois pour la génération née en 1953.

L'analyse par régime de retraite montre également une baisse de l'âge moyen de départ au fil des générations avant la réforme de 2010, au régime général et dans les régimes alignés *(graphique 6)*. En effet, pour les personnes nées en 1950, l'âge moyen à la liquidation d'une pension à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) est de 61 ans, contre 61 ans et 8 mois pour celles nées en 1940. L'âge moyen de départ à la retraite est également en baisse à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés, et reste quasi stable à la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI). À l'inverse, entre les générations 1940 et 1950, il augmente de 6 mois dans la fonction publique territoriale et hospitalière (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]). Cette augmentation s'explique vraisemblablement par la réforme des

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



Note > Âge atteint à la liquidation de la retraite dans le régime pour lequel la durée validée est la plus élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation.
Lecture > L'âge moyen à la liquidation est passé de 62,2 ans pour la génération 1926 à 61,4 ans pour la génération 1953.
Champ > Retraités ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans. Pour les générations 1951 à 1953 : âge moyen calculé parmi les retraités vivants à 67 ans d'après le modèle ANCETRE.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

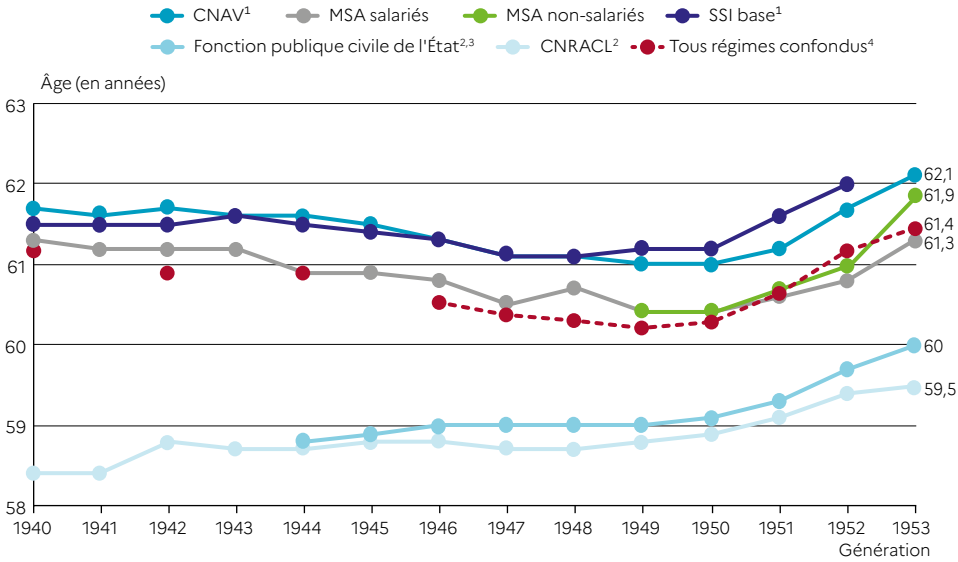
retraites de 2003, qui aligne les durées d'assurance requises sur celles des salariés du secteur privé et met en place le système de décote, qui monte en charge progressivement. À partir de la génération 1950, l'âge moyen de départ à la retraite augmente dans tous les régimes.

La durée moyenne passée à la retraite diminuerait légèrement entre les générations 1950 et 1953

Entre les générations 1926 et 1950, la diminution de l'âge moyen de départ à la retraite couplée à l'augmentation de l'espérance de vie entraîne une progression de la durée moyenne espérée passée à la retraite[4]. L'augmentation au fil des générations s'arrête toutefois à partir de la génération 1951, avec le relèvement des bornes d'âge mis en œuvre par la réforme de 2010 et le ralentissement des gains d'espérance de vie[5]. Ainsi, entre les générations 1951 et 1953, chaque génération aurait une durée de retraite espérée inférieure d'environ 4 mois à la génération précédente.

La durée de retraite espérée pour la génération 1953 est de 24 années et 9 mois. Sur le long terme, cette durée moyenne reste de 4 mois plus

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



1. Pour la génération 1953, la CNAV comprend le SSI.
2. Hors fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité.
3. Les séries des âges moyens de départ pour la fonction publique civile ont été révisées sur le passé après expertise des données.
4. Il s'agit de l'âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, c'est-à-dire celui pour lequel la durée validée est la plus élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Cet âge est calculé à partir de l'EIR et du modèle ANCETRE, contrairement aux données par 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 (ou de 67 ans pour les générations 1951 à 1953), vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans (ou des 67 ans pour les générations 1951 à 1953) et résidant en France pour ce qui concerne la ligne « Tous régimes confondus ».

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

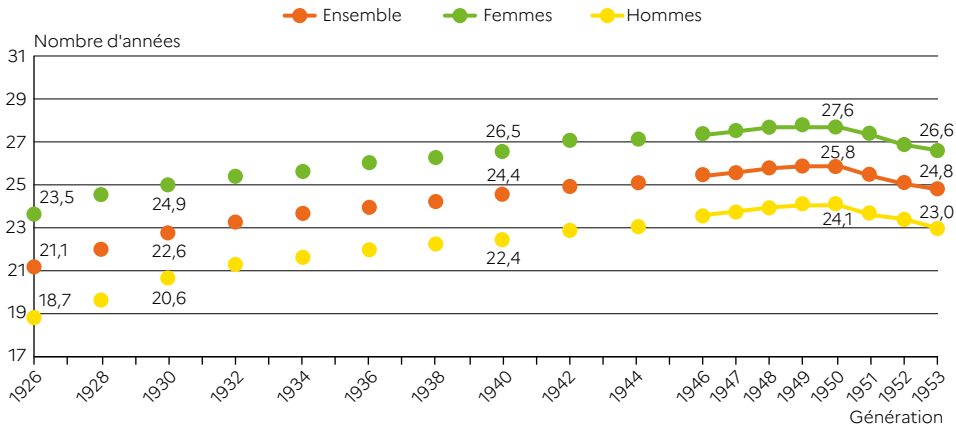
---

4. La durée moyenne de retraite par génération est calculée en tenant compte de l'espérance de vie à 60 ans par génération, fondée sur le scénario central de mortalité des projections démographiques de l'Insee de 2021. 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.

5. Les projections démographiques de l'Insee publiées en 2021 présentent un gain d'espérance de vie plus faible que celles publiées en 2016 qui ont été utilisées dans les éditions précédentes de cet ouvrage.

élevée par rapport à la génération 1940 (2 mois pour les femmes et 7 mois pour les hommes), et de 3 ans et 8 mois par rapport à la génération 1926. Bien que les femmes partent à la retraite en moyenne après les hommes, elles vivent plus longtemps, de sorte que leur durée espérée de retraite est supérieure : en moyenne, les femmes nées en 1953 passeront 26 années et 7 mois à la retraite, contre 23 années pour les hommes de la même génération *(graphique 7)*.

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



Note > La durée de retraite par génération est calculée comme suit : 60 + espérance de vie à 60 ans – âge moyen de départ à la retraite de la génération (sur le champ des personnes vivantes à 66 ans pour les générations 1950 et précédentes, et à 67 ans pour les générations 1951 et suivantes). Le scénario de mortalité retenu est le scénario central des projections démographiques de l'Insee de 2021.
Lecture > La durée moyenne passée à la retraite serait de 22,6 années pour la génération 1930, avec 24,9 années pour les femmes et 20,6 années pour les hommes.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans (pour les générations 1950 et avant) et à 67 ans (pour les générations 1951 à 1953).
Sources > DREES, EIR et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2021.

Pour en savoir plus

> Données historiques dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Algava, E. et Blanpain, N.** (2021, novembre). 68,1 millions d'habitants en 2070 : une population un peu plus nombreuse qu'en 2021, mais plus âgée. Insee, *Insee Première*, 1881.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2021, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.*
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux (documents 3, 4, 5 et 9).
> **Di Porto, A.** (2015, novembre). Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs. CNAV, *Cadr@ge*, 30.
> **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.

16 La diversité des âges de départ à la retraite

Fin 2020, 31 % des personnes âgées de 62 ans ont liquidé un premier droit à pension au cours de l'année. Cette proportion est de 12 % pour les personnes âgées de 60 ans, et de 4 % pour celles âgées de 67 ans. Les départs anticipés à la retraite ont lieu pour l'essentiel à 60 et 61 ans, et la majorité relèvent des régimes du secteur privé au titre des départs anticipés pour carrière longue. Les départs avant 60 ans concernent principalement les fonctionnaires (civils ou militaires) et dans une moindre proportion, du fait de leurs effectifs plus faibles, les régimes spéciaux. Fin 2016, pour la génération 1950, un départ à la retraite sur cinq avait eu lieu avant 60 ans.

Trois personnes sur dix âgées de 62 ans en 2020 ont liquidé leur première pension de retraite à cet âge

Fin 2020, tous régimes de retraite confondus, 31 % des personnes ayant atteint 62 ans (âge d'ouverture des droits après la réforme de 2010) ont liquidé un premier droit à pension au cours de l'année *(graphique 1)*. Le taux de nouveaux retraités à 62 ans est un peu plus important parmi les femmes (35 %) que parmi les hommes (27 %). Il est par ailleurs inchangé par rapport à 2019, mais en hausse de 27 points par rapport à 2010 *(graphique 2)*. Cette hausse est compensée par la diminution du taux de nouveaux retraités à l'âge de 60 ans (ancien âge d'ouverture des droits) : 12 % en 2020, soit une baisse de 30 points par rapport à 2010 (voir fiche 15). À l'âge de 67 ans, le taux de nouveaux retraités est de 4 %. Il a augmenté de 2 points par rapport à 2019, et de 4 points par rapport à 2010, en raison du relèvement de l'âge d'annulation de la décote à partir de la génération 1951 prévu par la réforme de 2010.

La distribution des âges de départ à la retraite est polarisée autour des deux âges légaux définis par le système de retraite : l'âge minimal d'ouverture des droits et celui d'annulation de la décote. En 2020, la proportion totale de nouveaux retraités soit à 62 ans, soit à 66 ou 67 ans représente ainsi 41 % d'une génération. Cette polarisation s'amenuise toutefois au fil du temps : le total des nouveaux retraités à 60 ou 65 ans représentait par exemple 67 % en 2004 et 55 % en 2010. Cette plus grande disparité des âges de départ au fil du temps tient en partie aux possibilités élargies de départ anticipé à la retraite, notamment grâce au dispositif de carrière longue. Elle est aussi vraisemblablement due à l'effet de l'allongement de la durée requise pour le taux plein, et à la plus grande liberté de choix liée à la réduction du barème de la décote dans le secteur privé et à la création de la surcote en 2003.

Le taux de retraités – qui rapporte à un âge donné le nombre de personnes déjà retraitées parmi l'ensemble des personnes résidant en France – augmente fortement avec l'âge entre 59 et 66 ans, ce qui correspond aux principaux âges de départ à la retraite *(graphique 1)*. Parmi l'ensemble de la population, la proportion de femmes ayant déjà liquidé un droit direct de retraite passe ainsi de 5 % à 91 % entre 59 et 66 ans, et celle des hommes passe de 7 % à 94 %. Le taux de retraités est plus faible pour les femmes que pour les hommes à tous les âges entre 50 ans et 66 ans *(graphique 1)*. En effet, les hommes partent en général plus tôt à la retraite que les femmes.

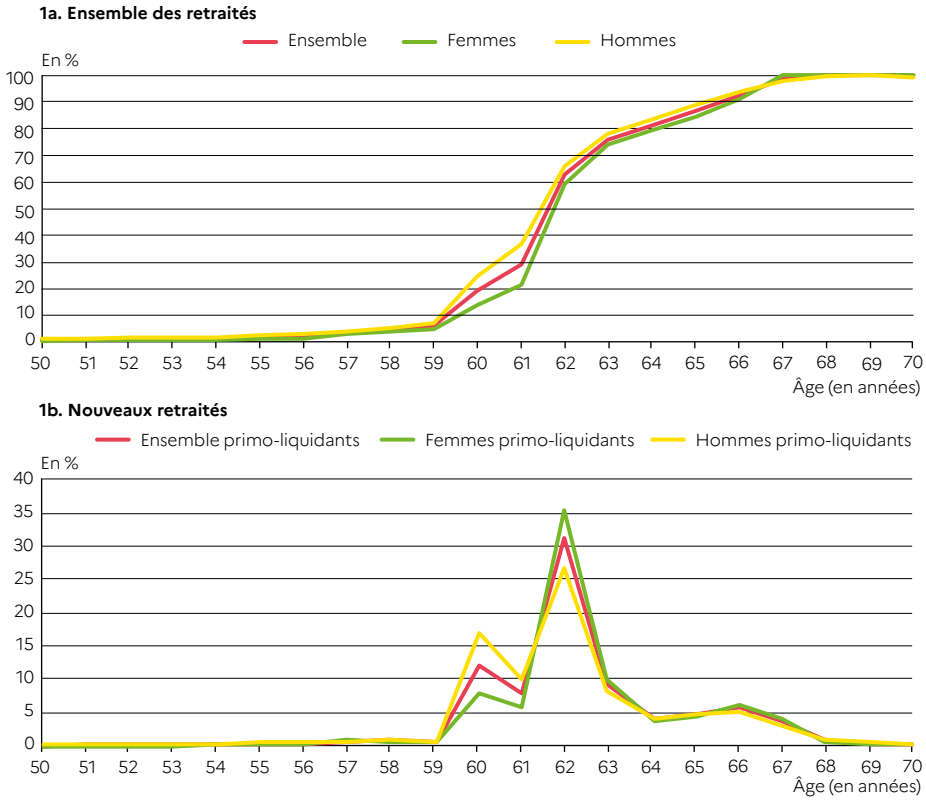
Moins d'un nouveau retraité sur vingt ayant liquidé un premier droit direct en 2020 a moins de 60 ans au 31 décembre de cette année *(graphique 3)*, tandis que 15 % des nouveaux retraités ont 60 ans cette année-là *(encadré 1)*. Ils sont 9 % à avoir liquidé leur premier droit au cours de l'année de leurs 61 ans, 36 % à l'avoir fait au cours de celle de leurs 62 ans, et 36 % au cours de celle de leurs 63 ans ou après.

Par rapport à 2019, les nouveaux retraités partent à des âges légèrement plus élevés. La proportion de

départs après 62 ans augmente ainsi légèrement, de 1 point. En 2020, la part des premières liquidations au cours de l'année des 62 ans reste stable à 36 % pour la deuxième année consécutive, après plusieurs années de hausse (en 2015, cette part s'élevait à 20 %). Cette stabilisation est due au relèvement progressif, après la réforme de 2010, de l'âge légal d'ouverture des droits, porté à 62 ans à partir de la génération née en 1955. En 2020, 38 % des nouveaux pensionnés de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) – qui comprend également les travailleurs indépendants à compter de cette année – sont partis à la retraite lors de l'année de leurs 62 ans (proportion stable par rapport à 2019). À la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés, cette part a augmenté d'un point par rapport à 2019, pour atteindre 36 %. La part des nouveaux pensionnés partis à la retraite au cours des années de leurs 63 ans ou de leurs 64 ans augmente globalement de 1 point en 2020, dans tous les régimes.

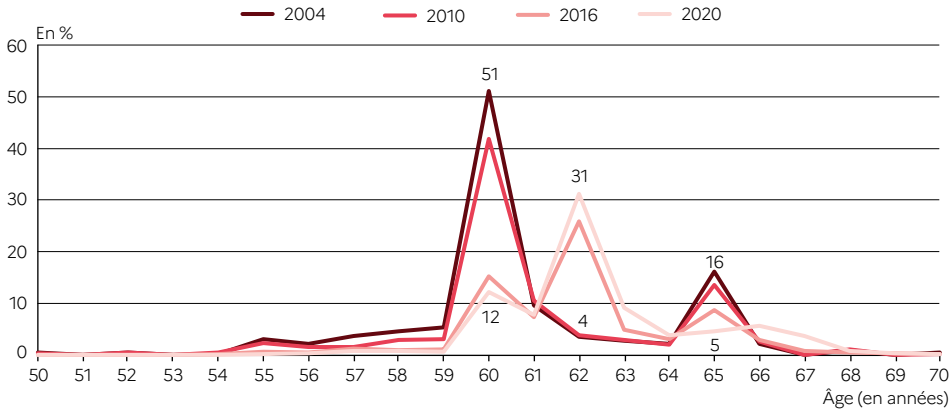
Le décalage de l'âge de départ à la retraite consécutif à la réforme de 2010 concerne également les catégories actives dans la fonction publique et les régimes spéciaux. Ainsi, à la SNCF et à la RATP, les départs à moins de 60 ans ont baissé respectivement de 8 et 10 points en 2020 par rapport à 2019. L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » comptabilisés pour devenir éligible au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue

Graphique 1 Taux de retraités et de nouveaux retraités primo-liquidants, par âge et sexe, en 2020



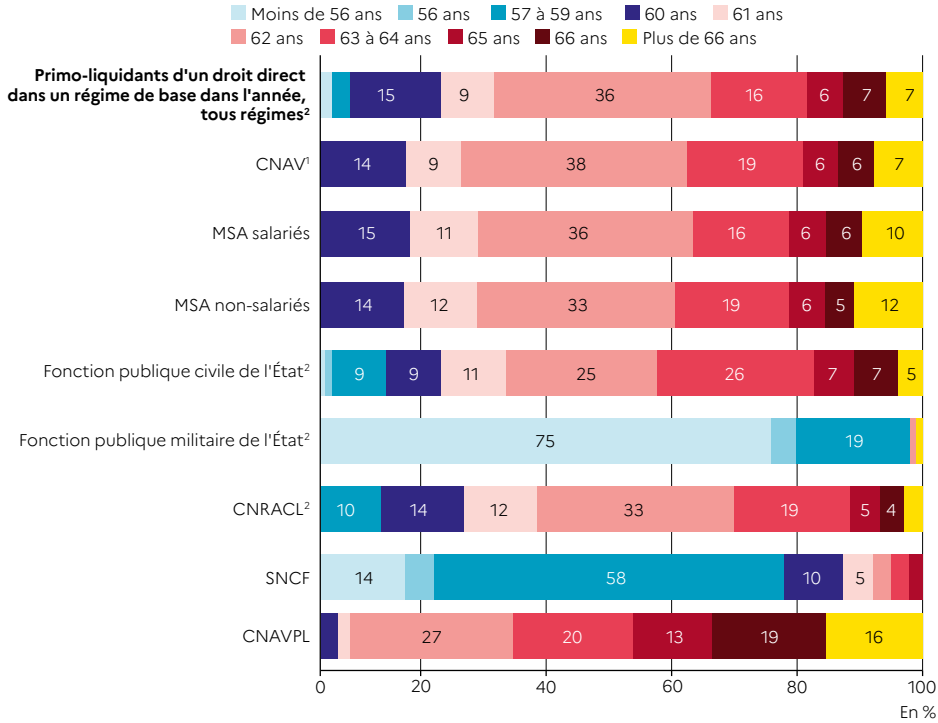
Lecture > Parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2020, 25 % des hommes et 14 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct de retraite. 17 % des hommes et 8 % des femmes ont liquidé leur premier droit à retraite au cours de cette année des 60 ans.
Champ > Personnes résidant en France.
Sources > DREES, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

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



Lecture > Au 31 décembre 2020, 5 % des personnes résidant en France âgées de 65 ans ont liquidé leur premier droit à la retraite pendant l'année.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités de 2020, selon leur âge au 31 décembre



1. En 2020, la CNAV comprend également les travailleurs indépendants.
2. Voir champ de la retraite et de l'invalidité (annexe 4 et fiche 23).
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.
Lecture > En 2020, 38 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite au cours de l'année de leurs 62 ans.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2020, et vivants au 31 décembre.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

à compter du 1er avril 2014 (voir fiche 14) permet à de nombreuses personnes de liquider leur pension dès 60 ans. Parmi les nouveaux retraités de la CNAV, 9 % sont partis au titre de ce dispositif lors de l'année de leurs 61 ans (+2 points par rapport à 2019), et 14 % sont partis au cours de l'année de leurs 60 ans (ce qui reste à un niveau stable par rapport à 2019) [voir fiche 17].

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

Avant 60 ans, seule une faible proportion de personnes partent à la retraite. Parmi les personnes âgées de 57 à 59 ans fin 2020, environ 2 % ont ainsi liquidé leur premier droit à pension avant 60 ans. Parmi elles, la majorité sont des fonctionnaires civils – particulièrement parmi les femmes – *(graphique 4)* et une moindre proportion sont affiliés des régimes spéciaux – particulièrement parmi les hommes. Dans les régimes du secteur privé[1], les départs à ces âges sont quasi inexistants en 2020. En revanche, à 60 et 61 ans, la majorité des départs anticipés ont lieu dans ces régimes, au titre des carrières longues. Ainsi, fin 2020, 7 % des femmes et 16 % des hommes de 60 ans ont liquidé une première pension relevant d'un régime du secteur privé, contre moins de 1 % dans la fonction publique. 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 1er juillet 2011, dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente instauré par la réforme des retraites de 2010, il est possible de partir à la retraite dès 60 ans, sous certaines conditions de taux d'incapacité (voir fiche 14). Pour les fonctionnaires civils, hormis le cas des catégories actives, les départs anticipés sont également possibles dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et au titre du handicap, ainsi que sous certaines conditions pour les parents de trois enfants ou plus[2].

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

Deux approches statistiques complémentaires sont utilisées dans cette fiche pour analyser la diversité des âges de départ des nouveaux retraités en 2020 : la première met en avant les taux de nouveaux retraités à chaque âge, c'est-à-dire les proportions de nouveaux retraités de l'année au sein de la population de chaque âge *(graphiques 1, 2, 4* et *5)* ; la seconde se concentre sur la répartition, selon l'âge, des nouveaux retraités de l'année *(graphique 3)*.

La première approche a l'avantage de neutraliser les effets de structure démographique, en raisonnant sur la situation d'une génération fictive ayant, à chaque âge, les caractéristiques observées en 2020, et donc d'illustrer des effets qui correspondent pleinement aux comportements de départ à la retraite. Elle peut toutefois présenter une difficulté d'interprétation, car le total des taux de nouveaux retraités à chaque âge fin entre 50 et 70 ans n'est pas toujours égal à 100 %. C'est bien le cas lorsque l'âge moyen de départ à la retraite est stabilisé, mais le total est en revanche inférieur à 100 % lorsque cet âge augmente – le complémentaire à 100 % de la somme des taux de nouveaux retraités pouvant s'interpréter comme la part d'une génération « qui décale son âge de départ ». Dans la seconde approche, le total des départs à chaque âge vaut bien toujours 100 % par construction, mais les parts peuvent être biaisées par les différences de taille des diverses générations.

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

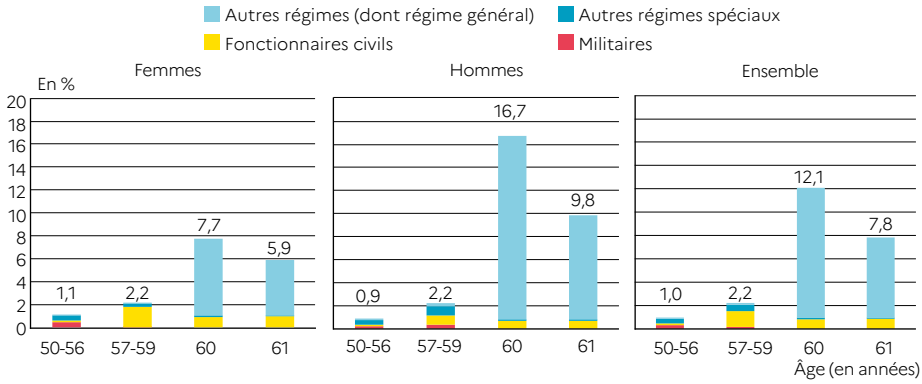
1. Catégorie « Autres régimes (dont régime général) » du graphique 4.
2. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas ces conditions en 2012 (voir fiche 14).

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

L'analyse des nouveaux retraités de l'année selon leur âge présente plusieurs inconvénients : selon l'indicateur retenu, l'interprétation peut être rendue plus complexe, soit du fait des décalages d'âge de départ au fil du temps, soit à cause de l'impact des différences de taille entre générations et du calendrier de montée en charge des réformes *(encadré 1)*. L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage complémentaire aux données annuelles sur les nouveaux retraités, 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. En effet, les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite ne liquident pas nécessairement tous leurs droits au même moment[3].

Selon l'EIR 2016, 55 % des femmes et 45 % des hommes résidant en France et nés en 1950 – génération qui n'était pas touchée par le relèvement de l'âge minimum légal prévu par la réforme de 2010 – ont liquidé un premier droit à la retraite à 60 ans[4] *(tableau 1)*. Comparativement à la génération 1946, cette proportion a baissé de 3 points pour les hommes. Cette baisse résulte notamment de la mise en place du dispositif de départ anticipé pour carrière longue en 2004, qui a davantage concerné la génération 1950 que celle née en 1946. Ce dispositif contribue également à l'augmentation de la proportion de départs

Graphique 4 Taux de nouveaux retraités par âge jusqu'à 61 ans, selon le type de régime, au 31 décembre 2020



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 de l'un de ces régimes et du régime général ou d'un régime aligné sont classés dans « Autres régimes ». Pour les classes d'âges regroupés (50-56 ans et 57-59 ans), le taux représenté correspond à la somme des taux de nouveaux retraités à chaque âge fin en 2020. Il s'interprète comme la proportion de départ à la retraite sur la tranche d'âges regroupés pour une génération fictive ayant, à tous âges, les conditions de départ à la retraite observées en 2020.
Lecture > Parmi les personnes ayant 61 ans au 31 décembre 2020, 1,0 % des femmes et 0,7 % des hommes liquident leur retraite l'année de leurs 61 ans et relèvent d'un régime de la fonction publique civile.
Champ > Personnes résidant en France. Pour les retraités, seules les personnes bénéficiant d'une pension de droit direct en rente sont prises en compte.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

3. 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 1er janvier 2015, les règles du cumul emploi-retraite ont été modifiées (voir fiche 21). Notamment, la personne doit avoir liquidé l'ensemble de ses droits à la retraite dans les régimes obligatoires pour pouvoir bénéficier d'un cumul emploi-retraite libéralisé (à quelques exceptions près). Au 1er juin 2017, avec la liquidation unique des régimes alignés (Lura), les polyaffiliés des régimes alignés liquident leurs pensions dans un seul régime (le dernier, sauf cas particuliers) : il n'est donc plus possible, par exemple, à un polyaffilié qui termine sa carrière en tant qu'indépendant de liquider sa retraite de salarié un peu plus tôt que sa retraite d'indépendant (voir fiche 2).
4. Plus précisément, entre 60 ans et 60 ans et 11 mois.

entre 56 ans et 59 ans, qui s'élève à 15 % pour la génération née en 1950 résidant en France, contre 11 % pour celle née en 1946. Cette proportion était d'environ 2 % pour les générations nées entre 1928 et 1942 *(graphique 5)*. À l'opposé, 14 % des retraités de la génération 1950 ont liquidé un premier droit à la retraite à 65 ans ou après *(encadré 2)*. Cette proportion avoisinait les 25 % pour les retraités nés avant 1940 et a diminué pour les générations suivantes.

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

Les âges de départ diffèrent nettement pour les retraités ne résidant pas en France : 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 selon le régime principal en cours de carrière. Parmi les retraités nés en 1950 résidant en France, les indépendants et les salariés du secteur privé partent souvent plus tard que les retraités de la fonction publique, qu'ils soient mono-pensionnés ou polypensionnés *(tableau 2)*. L'écart d'âge moyen de départ à la retraite entre assurés du régime général et fonctionnaires civils est d'environ 2 ans : il est de 1 an et 11 mois avec les agents de la fonction publique d'État, et de 2 ans et 4 mois avec les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière. Ce constat tient notamment au fait que certains fonctionnaires peuvent liquider plus tôt leurs droits au titre de la catégorie active. Il est possible de neutraliser

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

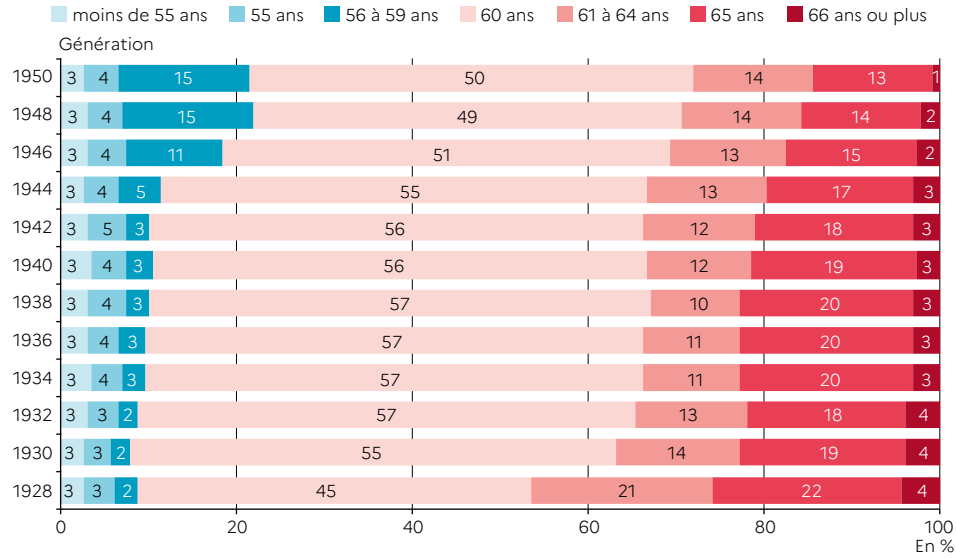
En %

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

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

ces départs anticipés, en les fixant conventionnellement à l'âge d'ouverture des droits de droit commun (AOD). Dans ce cas, l'écart d'âge moyen de départ à la retraite entre assurés du régime général et fonctionnaires civils n'est plus que de 5 mois (avec les agents de la fonction publique d'État) et de 6 mois (avec les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière). ■

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



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

Encadré 2 Les départs à la retraite après 66 ans

Les résultats présentés dans cette fiche à partir des données de l'échantillon interrégimes de retraite (EIR) *[tableaux 1* et *2, graphique 5]* sont calculés sur les retraités nés en 1950, observés à l'âge de 66 ans. Il s'agit de la plus jeune génération dont on considère qu'elle a liquidé la quasi-totalité de ses droits au 31 décembre 2016. Les assurés qui liquideront leurs droits directs de retraite après cet âge ne sont donc pas, par construction, retenus pour le calcul de l'âge moyen de départ à la retraite (fiche 15) et de la proportion de départs après 65 ans. Ces deux indicateurs sont donc susceptibles d'être légèrement sous-estimés.

Si les premières liquidations d'un droit direct de retraite après 66 ans sont relativement rares, elles ne sont pas pour autant inexistantes. Sur la base des générations nées en 1946 (personnes âgées de 70 ans en 2016) et 1942 (personnes âgées de 74 ans en 2016), les départs à la retraite entre 67 et 70 ans représentent environ 2 % des 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 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 Âge de départ et répartition des retraités nés en 1950, selon leur régime principal

	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal		Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (%)							Part parmi les retraités (en %)
	Ensemble	Après neutralisation des départs avant l'AOD	Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans ou plus	
Ensemble	**60,4**	**61,2**	**2,6**	**3,7**	**14,5**	**49,6**	**14,7**	**14,1**	**0,8**	**100**
CNAV	61,0	61,3	0,0	0,0	13,1	55,7	13,9	16,4	0,8	70,8
MSA salariés	60,1	60,9	0,0	0,1	27,4	49,8	12,6	9,4	0,7	2,0
FPE civile	59,1	60,9	8,2	14,8	15,0	35,9	19,4	5,8	0,8	9,9
CNRACL	58,7	60,8	7,2	15,8	21,0	34,4	15,2	5,8	0,7	6,4
Régimes spéciaux	55,9	60,2	17,6	44,4	17,3	14,4	4,6	1,7	0,1	2,2
Militaires	48,2	60,0	75,5	13,3	9,9	0,7	0,3	0,3	0,0	1,0
Agriculteurs (non-salariés)	60,3	61,0	0,0	0,0	23,6	49,5	18,7	7,5	0,7	2,6
Artisans ou commerçants	60,7	61,3	0,0	0,0	23,2	42,7	18,7	14,7	0,7	2,6
Professions libérales	63,7	63,7	0,0	0,0	0,3	17,9	30,2	47,4	4,1	1,4
Autres	58,9	61,1	12,7	8,2	13,5	38,7	14,6	11,5	0,9	1,1

AOD : âge d'ouverture des droits de droit commun (60 ans pour la génération 1950).
Note > Âge atteint à la liquidation de la pension dans le régime pour lequel la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière. Les âges moyens de départ et les proportions de départs à 66 ans ou plus sont légèrement sous-estimés du fait de la non-prise en compte des départs après 66 ans, non observés dans l'EIR de 2016 *(encadré 2)*. Pour les invalides de la FPE civile, l'âge de liquidation est celui de l'AOD et non celui de la liquidation de la pension d'invalidité (voir fiche 23 et annexe 4). Les données ventilées par sexe sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
La neutralisation des départs avant l'AOD consiste à fixer à l'AOD (60 ans pour cette génération) les âges de départ qui sont inférieurs.
Champ > Retraités nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidant en France et vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr
> **Aubert, P.** (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES, *Études et résultats*, 1143.
> **Conseil d'orientation des retraites** (COR) (2021, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.*
> **Conseil d'orientation des retraites** (COR) (2019, mars). *Séance du 21 mars 2019. Les comportements de départ à la retraite.*
> **Conseil d'orientation des retraites** (COR) (2016, mai). *Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux* (documents 3, 4, 5 et 9).
> **Di Porto, A.** (2015, novembre). Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs. CNAV, *Cadr@ge*, 30.

17 Les conditions de liquidation de la retraite

Au sein de la génération 1950, plus de neuf retraités sur dix ont liquidé leur pension de retraite au taux plein, principalement au titre de la durée. Parmi cette génération, 12 % ont en outre bénéficié d'une surcote. À l'inverse, 7 % des assurés nés cette année-là ont liquidé leur pension avec une décote, car ils ne remplissaient pas les conditions d'obtention du taux plein.
La part des personnes partant à la retraite avec une décote augmente progressivement à partir des générations nées après la fin des années 1940, alors qu'elle diminuait parmi les générations plus anciennes. Le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a mis en place, pour les personnes nées à partir de 1957, des coefficients de minoration ou de majoration temporaires de la pension. La minoration temporaire a été appliquée à plus de la moitié des nouveaux retraités concernés en 2020.

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)*, avec, pour certains, une surcote. 58 % des assurés de cette génération bénéficient du taux plein car ils ont validé le nombre de trimestres suffisant lorsqu'ils ont pris leur retraite[1]. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes (66 %) que parmi les femmes (51 %).

Les assurés n'ayant pas validé suffisamment de trimestres pour bénéficier du taux plein l'acquièrent automatiquement à partir de l'âge d'annulation de la décote. Pour la génération 1950, cela concerne davantage les femmes que les hommes, avec un écart de 9 points (19 % contre 10 %). Cet écart se réduit progressivement au fil des générations. Il est par exemple de 15 points pour les assurés nés en 1944 (27 % des femmes, contre 12 % des hommes).

Le taux plein peut également être acquis en l'absence d'une durée validée suffisante, au titre de certaines catégories auxquelles peut appartenir le retraité (voir fiche 14). Ainsi, parmi les départs à la retraite de la génération 1950, 15 % sont des départs au taux plein au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude. Par ailleurs, la réforme de 2010 a instauré, au régime général et à la Mutualité sociale agricole (MSA), la possibilité de départ au taux plein dès 60 ans pour incapacité permanente (voir fiche 14). Elle a également autorisé le départ au taux plein dès 60 ans pour les bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante 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].

La surcote concerne 12 % des retraités de la génération 1950 (11 % des femmes et 12 % des hommes). Il s'agit d'une majoration du montant de la pension attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits et valident un nombre de trimestres, tous régimes confondus, supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein[3] (voir fiche 14). La réforme de 2003 a institué ce système dans la plupart des régimes de retraite de base[4].

---

1. Y compris les assurés ayant bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue et les assurés partis avec surcote, mais non compris les ex-invalides et inaptes disposant d'une durée d'assurance suffisante. Une partie des retraités dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial ne sont pas comptabilisés non plus. Dans ces régimes, la décote a été introduite respectivement le 1er janvier 2006 et le 1er juillet 2010 : pour les fonctionnaires en catégorie active, par exemple, elle ne concerne donc que les générations nées après 1950.
2. Au régime général, ces deux motifs confondus représentent par exemple 0,5 % des départs pour la génération née en 1953.
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.

À l'inverse, si un assuré ne valide pas suffisamment de trimestres et s'il ne réunit pas, par ailleurs, une autre condition d'accès au taux plein (âge ou statut d'inaptitude), une décote (une minoration du montant de la pension) est appliquée à sa pension [voir fiche 14]. C'est le cas pour 7 % des assurés nés en 1950. La décote est nettement plus fréquente parmi les retraités résidant à l'étranger (25 %) que parmi ceux résidant en France (6 %).

Une répartition des liquidations différente selon les régimes

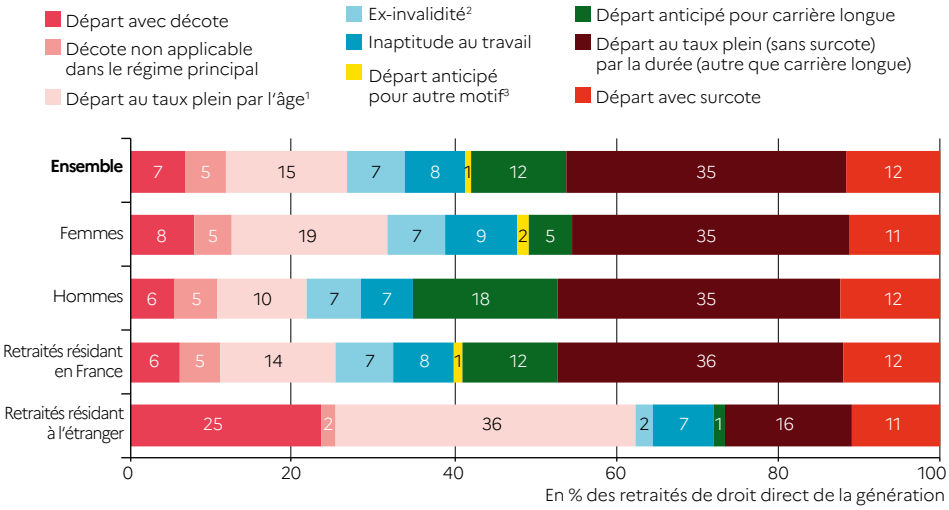
Les proportions de pensions versées avec décote ou au taux plein (avec ou sans surcote) varient nettement en fonction des régimes *(graphique 2)*. Dans la fonction publique civile de l'État (FPCE), la proportion de liquidations au taux plein sans surcote est plus faible que dans la plupart des régimes, à l'inverse des liquidations avec surcote. Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), qui fournit des résultats par régime, 27 % des retraités de la FPCE nés en 1953 ont ainsi bénéficié d'une surcote. À la MSA non-salariés, cette proportion est également élevée (32 %). En revanche, au régime général (y compris indépendants), la surcote n'a concerné que 15 % des retraités nés en 1953.

Des disparités s'observent aussi pour la décote. Parmi les assurés nés en 1953, 18 % des retraités de la FPCE sont partis avec une décote, contre moins de 15 % dans les autres principaux régimes (12 % au régime général).

La proportion des départs avec décote augmente au fil des générations les plus récentes

Si la part de personnes parties à la retraite avec une décote diminue entre les générations nées

Graphique 1 Répartition des retraités de la génération 1950, selon leur type de départ dans leur régime de base principal en 2016



1. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.
2. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite.
3. Motif familial, victimes de l'amiante, etc.

Note > Pour les assurés éligibles à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrière longue ou surcote) et enfin âge. La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. En effet, ces régimes n'appliquaient pas de décote pour les pensions liquidées par la génération 1950, pour certaines catégories d'assurés (catégories actives, militaires, par exemple).

Lecture > 7 % des retraités nés en 1950 ont liquidé leurs droits avec une décote dans leur régime de base principal.

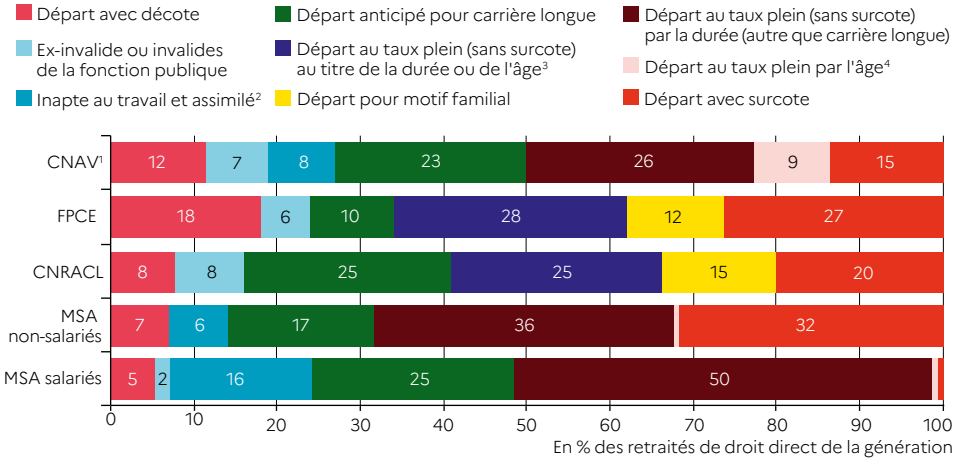
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

en 1930 et 1946, elle croît légèrement à compter de la génération 1950 *(graphique 3)*, tout en demeurant globalement inférieure à 10 %. Entre les générations nées en 1949 et 1953, elle a progressé de 4 points à la CNAV[5] (passant de 7 % à 11 %) *[graphique 4]*. Dans les régimes de fonctionnaires (FPCE et CNRACL), la part des retraités partis avec une décote augmente fortement entre les générations 1950 et 1951 : elle progresse de 9 points à la FPCE (passant de 8 % à 17 %), et de 3 points à la CNRACL (passant de 6 % à 9 %). Ces hausses rapides découlent notamment du calendrier de mise en application de la décote dans ces régimes[6]. Pour la génération 1953, la part de retraités partis avec décote s'établit à 18 % à la FPCE, et à 8 % à la CNRACL.

La hausse des départs avec décote au fil des générations s'explique en partie par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail 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 croissante dans le secondaire. Ce recul a induit une augmentation de l'âge moyen de première validation d'un trimestre (voir fiche 12) et donc, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de la durée validée lors du départ à la retraite. En outre, les réformes des retraites de 1993 et 2003 ont

Graphique 2 Répartition des retraités des régimes de base de la génération 1953, selon leur type de départ



1. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
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, âge, et enfin durée (y compris carrière longue ou surcote).

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1953, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du secteur privé, vivants au 31 décembre 2020.

Source > DREES, EACR 2020.

5. Pour la génération 1953, le champ CNAV comprend également les travailleurs indépendants.
6. La génération 1951 est la première génération pour laquelle les catégories actives de la fonction publique sont concernées par la décote. Ces catégories atteignent, en effet, leur âge d'ouverture des droits de 55 ans en 2006, année de mise en place de la décote. En outre, les catégories actives sont, proportionnellement, davantage concernées par la décote que les catégories sédentaires. Pour la génération 1951, 30 % des catégories actives de la FPCE et 20 % de celles de la CNRACL ont liquidé leur pension avec une décote.

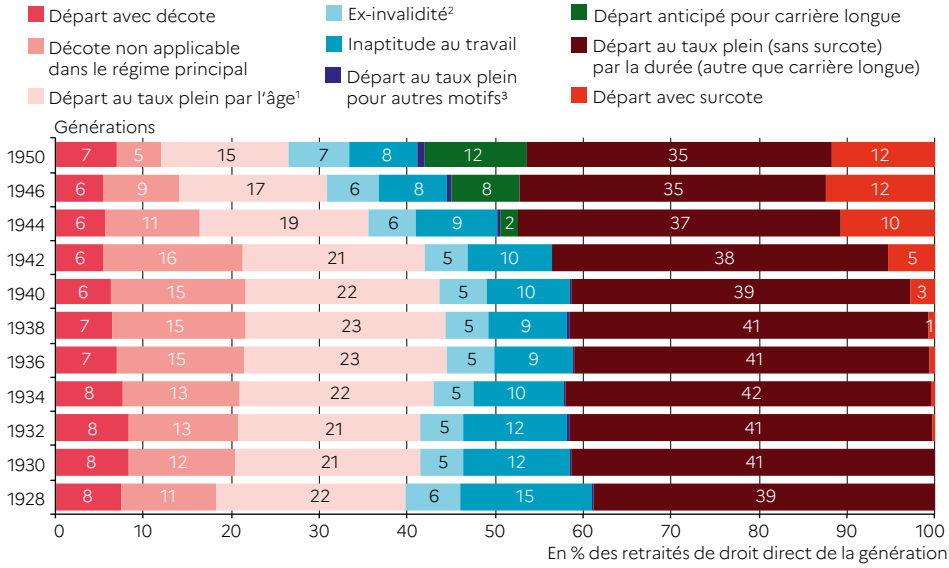
augmenté la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein. Enfin, le taux de décote diminue progressivement dans le secteur privé (de 10 % par an pour la génération 1944 à 5 % par an à partir de la génération 1953), ce qui la rend moins pénalisante au fil des années (voir fiche 14).

Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite depuis la réforme de 2010 contribue dans le même temps 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.

Dans la FPCE, plus de départs avec décote mais un nombre de trimestres de décote plus faible

Parmi les pensions des assurés ayant pris leur retraite en 2020, celles minorées au titre de la décote sont plus nombreuses dans la FPCE et dans les régimes spéciaux de la SNCF et de la RATP qu'au régime général et à la MSA. En revanche, le nombre de trimestres de décote est plus faible dans ces régimes : 62 % à 81 % des départs avec décote concernent moins de 10 trimestres, contre 43 % à 50 % dans les régimes alignés ou à la MSA non-salariés[7].

Graphique 3 Répartition des retraités, selon la génération et le type de départ dans leur régime de base principal



1. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.
2. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite.
3. Motif familial, victimes de l'amiante, etc.

Note > Des données ventilées par sexe sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr. 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 1er janvier 2006 et dans une partie des régimes spéciaux au 1er juillet 2016.

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.

7. Le détail des trimestres de décote parmi les nouveaux retraités est disponible dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Dans les régimes spéciaux (hors fonction publique), l'instauration de la décote est récente : elle ne s'applique que depuis le 1er juillet 2010. En 2020, 23 % des nouveaux retraités de la SNCF subissent une décote de 5,5 trimestres en moyenne, et 16 % des nouveaux retraités de la RATP subissent une décote de 7,6 trimestres en moyenne[8].

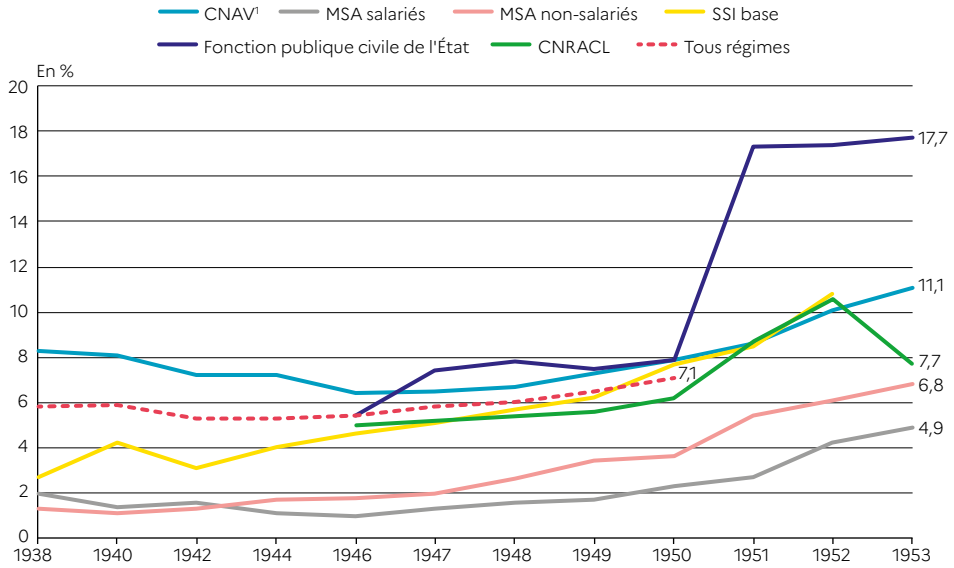
Au régime général et dans les régimes alignés, le nombre de trimestres de décote est plus élevé que dans les régimes de la fonction publique : plus de 50 % des liquidants ont au moins 10 trimestres de décote, et plus de 20 % ont 20 trimestres de décote, ce qui correspond à une minoration de pension de 25 % pour ces derniers.

Dans la FPCE et à la CNRACL, la décote est appliquée 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).

En 2020, la proportion des départs avec surcote diminue légèrement pour les régimes de la fonction publique

Tous régimes confondus, la part des personnes parties à la retraite avec une surcote augmente entre les générations nées en 1940 et 1948 (passant de 3 % à 13 %), puis diminue légèrement pour la génération 1950 (12 %) *[graphique 5]*. Dans le régime de la FPCE, 27 % des retraités nés en 1953

Graphique 4 Part des retraités ayant liquidé leurs droits avec une décote, par génération



1. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants pour la génération 1953, qui a 67 ans en 2020.
Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Pour les générations 1950 et précédentes, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans. Pour celles nées en 1951 ou après, elle est calculée à l'âge de 67 ans. Ce sont des âges où la quasi-totalité des personnes de chaque génération sont déjà parties à la retraite.
Champ > Pour les générations 1951 à 1953, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 67 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 67 ans ; 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.

8. Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraite. Selon la date d'ouverture des droits, il atteint entre 1 % et 1,125 % par trimestre manquant, et il n'atteint 1,25 %, comme dans les autres régimes, qu'à partir de la génération 1963. Il est de 1,25 % pour les personnes atteignant l'âge d'ouverture des droits en 2020.

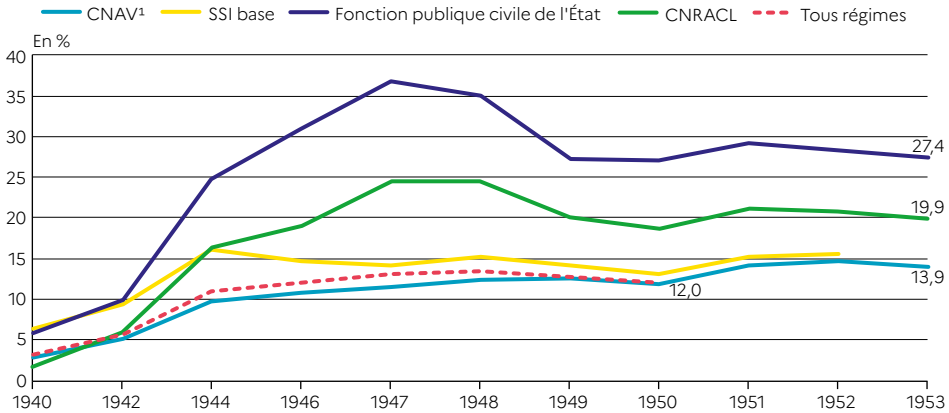
(qui ont 67 ans en 2020) bénéficient d'une surcote. Cette part s'élève à 20 % à la CNRACL[9]. Au régime général – y compris travailleurs indépendants – la part des départs avec surcote est plus faible : elle s'élève à 14 %.

Parmi les départs à la retraite en 2020, la proportion d'assurés avec une surcote est plus élevée dans la FPCE (36 %) et parmi les exploitants agricoles (28 %) qu'au régime général (13 %), à la CNRACL (19 %) et parmi les anciens salariés agricoles (14 %)[10]. La durée moyenne de surcote varie peu entre les régimes : elle est comprise entre 1 an et demi et 2 ans et demi. Entre 5 % et 20 % des nouveaux retraités (suivant les régimes) ont un seul trimestre de surcote, 45 % à 70 % des assurés ont entre 2 et 9 trimestres, et 15 % à 40 % des assurés ont au moins 10 trimestres de surcote.

En 2020, un départ avec un coefficient temporaire de solidarité pour plus de la moitié des liquidants concernés

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et des coefficients majorants (de 1,1, 1,2 ou 1,3)[11] temporaires ont été mis en place. Ils concernent les personnes des générations 1957 et suivantes, qui prendront leur retraite

Graphique 5 Part des retraités ayant liquidé leurs droits avec une surcote, par génération



1. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants pour la génération 1953, qui a 67 ans en 2020.
Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Pour les générations 1950 et précédentes, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans. Pour celles nées en 1951 ou après, elle est calculée à l'âge de 67 ans. Ce sont des âges où la quasi-totalité des personnes de chaque génération sont déjà parties à la retraite.
Les données concernant les départs pour surcote à la MSA salariés et à la MSA non-salariés sont en cours d'expertise.
Champ > Pour les générations 1951 à 1953, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 67 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 67 ans ; 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.

9. La proportion de personnes parties à la retraite avec une surcote 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.
10. Le détail des trimestres de surcote parmi les nouveaux retraités est disponible dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
11. Le coefficient de solidarité et les coefficients majorants sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que les coefficients majorants l'augmentent. Concrètement, le coefficient de solidarité de 0,9 se traduit par une minoration temporaire de 10 % du montant de la pension, tandis que les coefficients majorants de 1,1, 1,2 et 1,3 impliquent des majorations temporaires, respectivement de 10 %, 20 % et 30 % du montant de la pension.

entre 62 et 67 ans au taux plein dans leur régime de base, et ce, à partir des liquidations postérieures au 1er janvier 2019 (voir fiche 14). La minoration temporaire est appliquée aux personnes qui liquident leurs droits exactement au taux plein ou avec moins de quatre trimestres de surcote. En 2020, 450 000 personnes nées à partir de 1957 et ayant liquidé leurs droits à retraite au cours de l'année sont concernées par le dispositif, ce qui représente 77 % du total des nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco de cette année. Parmi elles, plus de la moitié sont parties avec un coefficient minorant de 10 %, cette proportion étant légèrement inférieure chez les femmes que chez les hommes *(tableau 1)*. 26 % sont exemptées des coefficients temporaires (pour invalidité et inaptitude, ou parce qu'elles sont exonérées de CSG), et 9 % ne sont pas concernées (ayant décalé leur départ). Enfin, environ 2 600 personnes ont bénéficié de majorations temporaires (moins de 1 % des retraités concernés).

Des conditions de départ anticipé à la retraite spécifiques à certains régimes

Plusieurs dispositifs permettent un départ à la retraite de façon anticipée par rapport à l'âge minimal de droit commun. L'un d'entre eux est commun à tous les régimes : le départ anticipé pour carrière longue. Au régime général, 23 % des assurés nés en 1953 ont bénéficié d'un départ anticipé à ce titre *(graphique 2)*. Cette proportion est proche à la MSA salariés et à la CNRACL (25 %). Elle est en revanche sensiblement plus faible dans la FPCE (10 %).

D'autres dispositifs sont spécifiques à certains régimes, au titre de catégories particulières d'emplois ou d'autres motifs. Dans la fonction publique, on distingue ainsi les emplois dits « sédentaires » de ceux dits « actifs », ces derniers correspondant aux emplois reconnus dangereux ou pénibles comme ceux de policiers, gardiens de prison, pompiers, etc.[12] Dans la FPCE, 27 % des retraités nés en 1953

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco en 2020, en fonction des coefficients temporaires

En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Départ avec un coefficient temporaire de solidarité[1]	**55**	52	57
Départ avec un coefficient majorant[2]	**1**	0	1
Exemptés des coefficients temporaires[3]	**26**	27	24
Non exemptés mais pas concernés[4]	**9**	9	10
Non concernés car partis avec une décote[5]	**10**	12	8
Total	**100**	**100**	**100**

1. Pour les retraités au taux plein dans leur régime de base, cela correspond à une minoration de 10 % de la pension au cours des trois premières années, ou jusqu'aux 67 ans du retraité. La retraite complémentaire est ensuite versée intégralement.
2. Pour les retraités partant un an après l'âge d'obtention du taux plein, la retraite complémentaire est versée entièrement, sans minoration. La retraite est, de plus, majorée pendant 1 an si le départ est décalé : +10 % pour un départ 2 ans après l'âge du taux plein ; +20 % pour un départ 3 ans après l'âge du taux plein ; +30 % pour un départ 4 ans après l'âge du taux plein. La minoration et la majoration temporaires s'appliquent sur le montant brut de l'allocation, à savoir la pension de retraite et les éventuelles majorations familiales et majorations pour ancienneté.
3. Les assurés exonérés sont ceux pour lesquels les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas, quel que soit leur âge de liquidation. Il s'agit notamment des assurés exonérés de CSG, des retraités partis au titre de l'invalidité et de l'inaptitude.
4. Les assurés non concernés sont ceux qui ont décalé leur départ d'au moins 4 trimestres, mais de moins de 8 trimestres après la date d'acquisition du taux plein.
5. Cette catégorie regroupe les assurés qui ne sont pas concernés car ils sont partis avec une décote. Elle inclut les assurés partis avec une décote qui, même s'ils avaient eu le taux plein, n'auraient pas été concernés car ils font partie des assurés exonérés des coefficients temporaires.
Champ > Retraités de l'Agirc-Arrco ayant liquidé leur pension en 2020, nés après 1956 (450 000 personnes).
Source > DREES, EACR 2020.

12. Les « superactifs » 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 « actifs ».

déjà retraités fin 2020 ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active *(tableau 2)*, avec des différences très fortes entre les femmes et les hommes : 39 % des hommes en ont bénéficié et 16 % des femmes.

Quasiment trois quarts des retraités de la FPCE nés en 1953 sont partis à la retraite pour ancienneté, c'est-à-dire en ayant atteint ou dépassé l'âge d'ouverture de leurs droits pour leur catégorie. Les autres retraités ont bénéficié d'un départ anticipé pour un motif spécifique. Ainsi, parmi les retraités nés en 1953, 6 % sont partis au titre de l'invalidité et 12 % pour motif familial. Cette génération, qui a atteint 59 ans en 2012, a pu bénéficier du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus, sous réserve de remplir les conditions nécessaires au 1er janvier 2012[13].

À la CNRACL, 52 % des retraités de la génération 1953 sont partis à la retraite pour ancienneté, et 21 % d'entre eux ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active, avec peu de différence entre les hommes (19 %) et les femmes (23 %). En complément, 8 % sont partis pour invalidité et 14 % ont liquidé leur retraite pour motif familial.

Des départs anticipés pour carrière longue quasi stables en 2020

Les évolutions réglementaires récentes se sont traduites par de fortes variations de la proportion des départs anticipés parmi l'ensemble des départs à la retraite. En 2020, au régime général, à la MSA et à la CNRACL, les départs anticipés pour carrière longue représentent entre 20 % et 30 % des départs au cours de l'année *(graphique 6)*. La proportion est plus faible dans la FPCE (13 %).

En raison de l'élargissement, depuis le 1er 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 2020 dans la plupart des régimes. Elle est quasi stable par rapport à 2019, ce après deux années de baisse. Cette dernière pourrait s'expliquer par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail[14] 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 entrées en application à partir du 1er novembre 2012. ■

Tableau 2 Répartition des retraités de la FPCE et de la CNRACL de la génération 1953, selon le type de départ

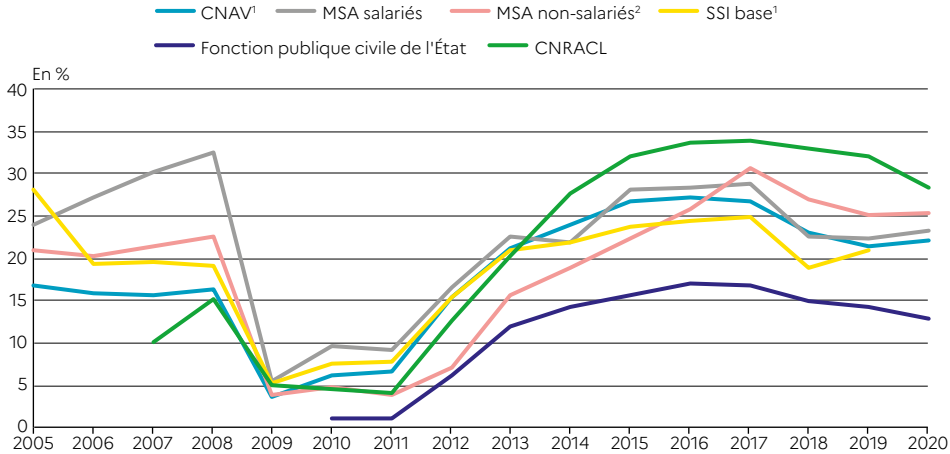
En % des retraités de droit direct de la génération et du régime

	FPCE	CNRACL
Retraités ayant liquidé leur pension pour invalidité	**6**	**8**
Retraités ayant liquidé leur pension pour vieillesse	**94**	**92**
Retraités ayant liquidé leur pension pour ancienneté, dont :	73	52
actifs	27	21
sédentaires	46	31
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	10	25
Retraités ayant liquidé leur pension pour motif familial	12	14
Retraités ayant liquidé leur pension pour handicap	<1	<1

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1953, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EACR 2020.

13. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas les conditions au 1er janvier 2012.
14. En particulier, à partir de 2015, les générations potentiellement concernées par un départ anticipé à la retraite (c'est-à-dire ayant moins de 62 ans cette année-là) sont toutes nées après l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans, ce qui n'était pas le cas auparavant (cette obligation s'appliquant à partir de la génération née en 1953).

Graphique 6 Évolution de la proportion de départs anticipés pour carrière longue parmi les départs à la retraite de l'année



1. La CNAV comprend les travailleurs indépendants pour 2020.
2. Faute de données disponibles, la part des départs anticipés pour carrière longue à la MSA non-salariés a été estimée en 2014.

Note > Les fonctionnaires bénéficiaires d'une pension d'invalidité et ayant atteint au cours de l'année considérée l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus au dénominateur (voir fiche 23). Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

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

Source > DREES, EACR 2005-2020.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les circonstances de liquidation de la retraite dans les différents régimes selon l'année de liquidation et la génération disponibles dans l'espace Open data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2014). *Séance du 25 novembre 2014* (document 3 : Les conditions d'ouverture des droits à retraite et d'obtention du taux plein).

> **DGFiP-Service des retraites de l'État** (2012, juin). *Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009. Étude.*

> **Henry, M., Soulat, L.** (2018, janvier). Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse. CDC, *Questions Retraite & 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.

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

18 Les opinions et les souhaits en matière de retraite

En 2021, six non-retraités sur dix souhaiteraient partir à la retraite à 60 ans ou avant, contre huit sur dix interrogés il y a 10 ans. Pour autant, moins d'un non-retraité sur dix estime que cela lui sera possible. L'écart entre les souhaits et les prévisions d'âge moyen de départ à la retraite est stable, et demeure toujours supérieur à quatre ans en 2021. Parmi les réformes proposées pour préserver le système des retraites par répartition, les personnes interrogées préfèrent, à une baisse du niveau de pension, l'allongement de la durée de cotisation, la hausse des taux de cotisations salariales, ou encore un départ plus tardif à la retraite. Néanmoins, une proportion importante de l'opinion considère les réformes déjà effectuées suffisantes ou rejette les quatre types de réforme proposés dans l'enquête.

60 % des non-retraités souhaitent partir à la retraite à 60 ans ou avant

Selon le Baromètre de la DREES *(encadré 1)*, les personnes non retraitées demeurent attachées à la retraite à 60 ans, même si elles sont de plus en plus nombreuses à envisager un départ plus tardif. En 2021, près de la moitié d'entre elles (46 %) souhaiteraient, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans, et une sur sept (14 %) avant cet âge *(graphique 1)*. À l'inverse, 40 % des non-retraités désirent partir après cet âge (+4 points par rapport à 2020).

Depuis le début des années 2000, l'âge idéal souhaité de départ à la retraite augmente progressivement. Il passe en moyenne de 55 à 59 ans entre l'an 2000 et le début des années 2010, pour atteindre ensuite 60 ans. La part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a presque été divisée par cinq en vingt ans : elles étaient 69 % en 2000, contre 14 % en 2021. Cette diminution est plus marquée encore pour les personnes souhaitant un départ avant 55 ans : 31 % des non-retraités exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 3 % en 2021. Parallèlement, la part des personnes souhaitant partir entre 61 ans et 64 ans s'est accrue : elle était de 2 % en 2009 et de 28 % en 2021, après une forte hausse de 13 % à 20 % entre 2017 et 2018, et une nouvelle hausse de 23 % à 28 % entre 2020 et 2021. Pour 69 % des personnes souhaitant partir entre 61 et 64 ans, l'âge de départ souhaité est de 62 ans, quasiment comme en 2020 (68 %). Les non-retraités sont en revanche moins nombreux qu'en 2020 à souhaiter partir à 63 ou 64 ans (-3 points), tout en restant plus nombreux dans ce cas par rapport à 2019 (+3 points). 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 progressif. L'augmentation de la part des personnes déclarant un âge idéal de départ à la retraite entre 61 et 64 ans accrédite en effet la thèse selon laquelle le relèvement de l'âge minimum de départ à la retraite est désormais pris en compte dans les idéaux d'une plus grande part de l'opinion. Depuis 2018, la part des personnes non retraitées désirant partir à la retraite à 65 ans ou plus tard s'est ainsi stabilisée autour de 13 %. Elle était de 6 % en 2000 et a donc doublé en vingt ans.

Un écart de plus de quatre ans entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

En 2021, 60 % des non-retraités voudraient partir à la retraite à 60 ans ou avant (contre 64 % en 2020, 73 % en 2014 et 95 % en 2001), mais seuls 8 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire (contre 10 % en 2020) *[graphique 2]*. Les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite à 64 ans et 10 mois en moyenne, soit 4 ans et 3 mois après l'âge moyen souhaité *(graphique 3)*. À titre de comparaison, l'âge à partir duquel les

non-retraités estiment qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens s'élève à 63 ans et 5 mois en moyenne. Il est en baisse de 5 mois par rapport à 2020 et revient à son niveau de 2019.
La part de non-retraités prévoyant qu'ils ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans se stabilise légèrement en deçà de 30 % depuis 2018, après avoir fortement augmenté entre 2009 et 2014, puis diminué à partir de 2015.

62 % des non-retraités pensent que leur niveau de vie à la retraite sera plus faible que celui de l'ensemble de la population

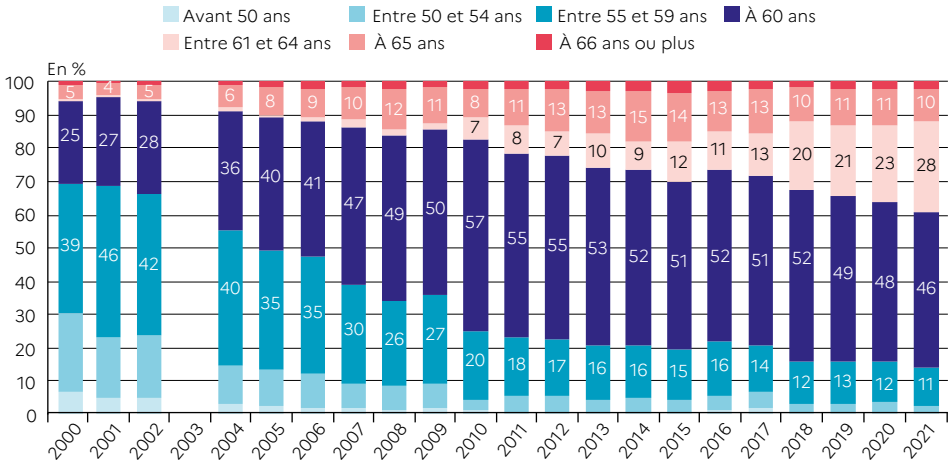
En 2021, 62 % des non-retraités anticipent que leur niveau de vie à la retraite sera inférieur à celui de l'ensemble de la population (-2 points par rapport à 2020) et 23 % pensent même que leur niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon » *(graphique 4)*. À l'inverse, 11 % pensent que leur

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 âgée de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine. Pour cette 21e vague de l'enquête, environ 4 000 personnes ont été interrogées. Habituellement, 3 000 personnes sont enquêtées, mais en 2020 et 2021, 1 000 personnes supplémentaires ont été interrogées afin de mesurer les effets de la crise sanitaire et sociale. Le terrain de l'enquête s'est déroulé du 18 octobre 2021 au 20 décembre 2021. L'échantillon est construit selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de famille, après stratification par région et catégorie d'agglomération).

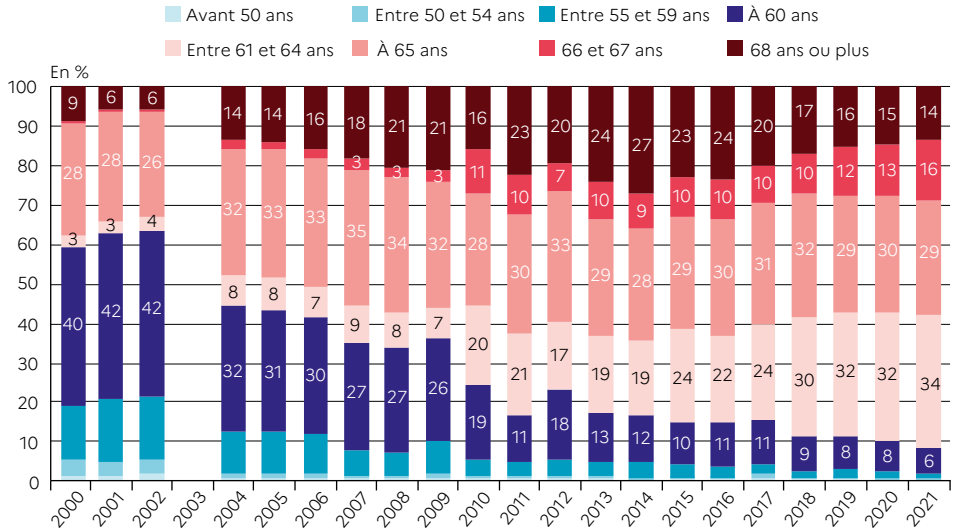
Les réponses à une enquête d'opinion sont particulièrement sensibles à la formulation des questions, ou à leur place dans le questionnaire. Ces enquêtes permettent des comparaisons entre sous-catégories (selon le revenu, l'âge, etc.) ou dans la durée. Les plus petites variations (de l'ordre de 1 ou 2 points de pourcentage) ne sont pas statistiquement significatives.

Graphique 1 Âge de départ à la retraite souhaité, dans l'idéal, par les non-retraités



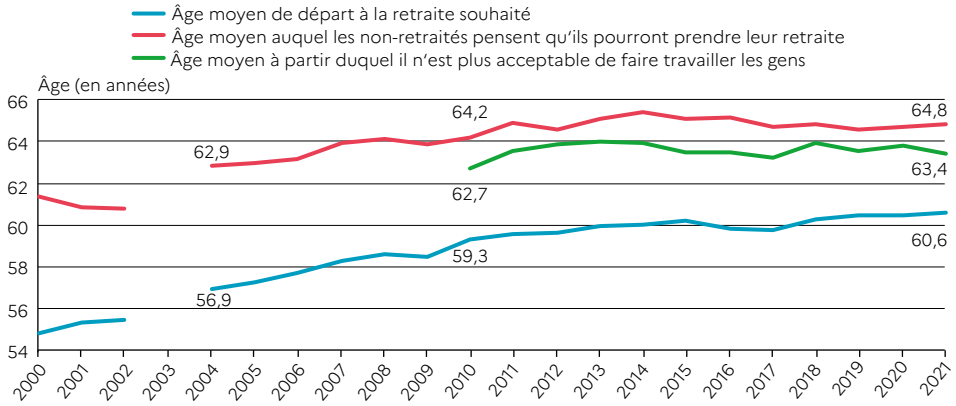
Note > Réponse à la question : « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? » Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite, ou ne pensant pas avoir de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [1 % à 12 % entre 2000 et 2020, et 10 % en 2021], ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.
Lecture > En 2021, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 46 % souhaiteraient dans l'idéal partir à 60 ans et 10 % à 65 ans.
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2021.

Graphique 2 Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite



Note > Réponse à la question : « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? » Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite, ou ne pensant pas avoir de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [7 à 20 % entre 2000 et 2020, avec exceptionnellement 25 % en 2008, puis 20 % en 2021], ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.
Lecture > En 2021, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 6 % 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, 2000-2021.

Graphique 3 Âge moyen souhaité et estimé de départ à la retraite, et âge moyen auquel il n'est plus acceptable de faire travailler les gens



Note > Réponse aux questions : « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? », « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? », « À partir de quel âge estimez-vous qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens ? » Les personnes déclarant ne pas savoir répondre aux questions ou ne pensant pas avoir de retraite dans le futur (car inactives, etc.), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.
Lecture > En 2021, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, l'âge de départ à la retraite souhaité est en moyenne de 60,6 ans, l'âge à partir duquel elles pensent pouvoir prendre leur retraite est en moyenne de 64,8 ans et l'âge à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est en moyenne de 63,4 ans.
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraités.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2021.

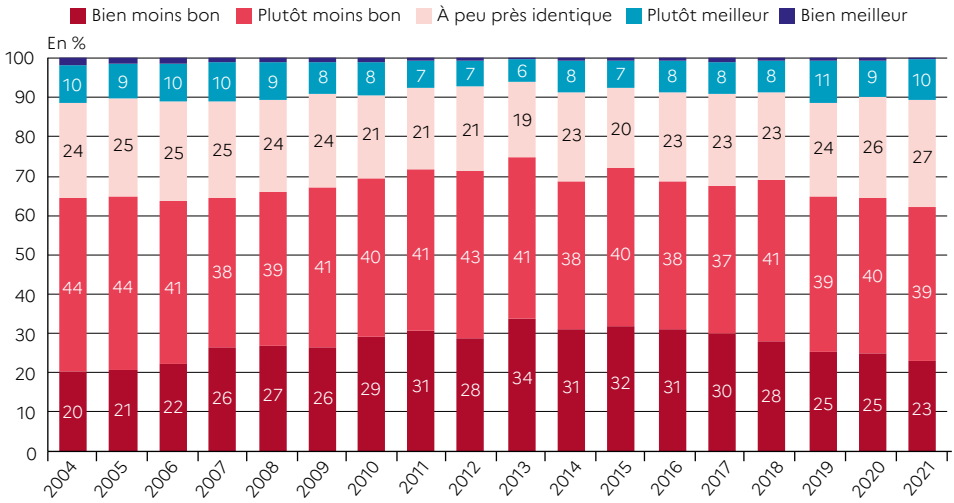
niveau de vie sera meilleur (10 % en 2020). Cette part avait légèrement augmenté en 2019 par rapport aux années précédentes (entre 2013 et 2018, seulement 6 % à 9 % envisageaient un niveau de vie meilleur). Depuis 2016, la part des non-retraités qui anticipent que leur niveau de vie à la retraite sera « à peu près identique » à celui de l'ensemble de la population augmente régulièrement, de 20 % en 2015 à 27 % en 2021, alors que la part de ceux qui pensent que leur niveau de vie sera « bien moins bon » recule de 32 % à 23 % dans le même temps.

Près de deux tiers des personnes jugent des réformes supplémentaires nécessaires pour préserver le système de retraite

Depuis la vague 2016 du Baromètre d'opinion de la DREES, les personnes enquêtées sont interrogées sur les réformes de retraite déjà effectuées, afin de savoir si elles les jugent suffisantes, ou si elles pensent qu'il serait nécessaire d'en effectuer de nouvelles pour « préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe ». En 2021, 25 % d'entre elles jugent les réformes déjà effectuées suffisantes *(graphique 5)*. Cette proportion est un plus faible qu'en 2020 (30 %), mais quasi identique à celle de 2019. 10 % des personnes enquêtées ne souhaitent pas se prononcer sur ces questions (-3 points par rapport à 2020, mais +2 points par rapport à 2019).

À l'inverse, 64 % des personnes interrogées estiment que des réformes supplémentaires sont nécessaires. Après une hausse de 8 points entre 2018 et 2019, puis une baisse de 11 points entre 2019 et 2020, cette proportion augmente à nouveau, se rapprochant de son niveau de 2018 et 2019. 18 % des personnes interrogées rejettent toutes les pistes de réforme proposées dans le questionnaire d'enquête, ou ne se prononcent pas. Finalement, seules 47 % des personnes interrogées sur ces questions se prononcent quant aux différentes solutions proposées pour préserver le

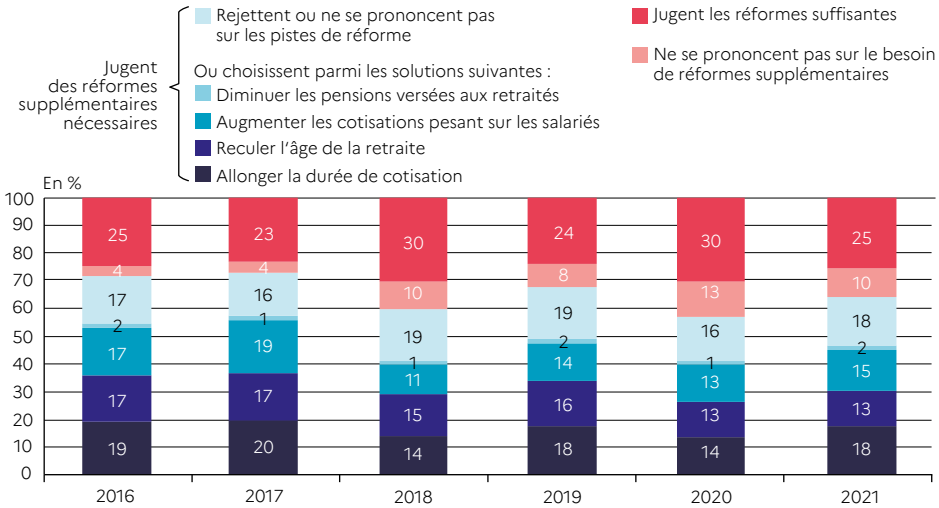
Graphique 4 Anticipation par les non-retraités de leur niveau de vie au moment de la retraite par rapport à l'ensemble de la population



Note > Réponse à la question : « Et vous-même, lorsque vous serez à la retraite, pensez-vous que votre niveau de vie sera bien meilleur, plutôt meilleur, à peu près identique, plutôt moins bon, bien moins bon que le niveau de vie de l'ensemble de la population ? » Les données ne sont disponibles que depuis 2004, car la question n'était pas posée en ces termes auparavant. Les personnes qui ne se prononcent pas (1 % à 7 % de l'ensemble des non-retraités entre 2004 et 2020, 7 % en 2021) sont ici exclues du calcul.
Lecture > En 2021, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 39 % anticipent un niveau de vie « plutôt moins bon » à la retraite, et 23 % « 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, 2004-2021.

système par répartition. Parmi celles-ci, seules 2 % privilégient une diminution des pensions[1]. Les trois leviers préférés pour préserver le système de retraite par répartition sont l'allongement de la durée de cotisation (pour 18 % des interrogés), l'augmentation des cotisations salariales (pour 15 %), et enfin un départ plus tardif à la retraite[2] (pour 13 %). ■

Graphique 5 Opinions vis-à-vis des réformes de retraite



Note > À la première question : « Compte tenu des réformes engagées ces dernières années, pensez-vous que pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe… », les personnes interrogées répondent « Les réformes déjà effectuées sont suffisantes » ou « Des réformes supplémentaires sont nécessaires ». Pour ces derniers, il est demandé : « Parmi les solutions suivantes pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe, laquelle a votre préférence ? » Contrairement aux graphiques précédents, les retraités sont inclus dans le champ des répondants.
Lecture > En 2021, 53 % 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, 2016-2021.

Pour en savoir plus

> Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> Des données statistiques et une data visualisation de l'opinion des Français à l'égard de la santé, de la protection sociale et des inégalités sociales sont disponibles sous https://drees.shinyapps.io/Barometre-DREES.
> **Antunez, K.** (2020, mai). Les Français souhaitent une prise en charge par l'État de la perte d'autonomie des personnes âgées. DREES, *Études et Résultats*, 1148.
> **Aubert, P.** (2013). Les attentes et opinions des Français d'âge actif vis-à-vis de la retraite : évolutions depuis 2000. *Retraite et société*, 2013/3 (66), p. 117-135.

1. Données complémentaires disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
2. Pour cette modalité de réponse, la formulation a évolué. Lors de la vague 2020, deux formulations ont été testées sur deux sous-échantillons : l'ancienne formulation « Il faudrait reculer l'âge de la retraite » et la nouvelle formulation « Il faudrait partir à la retraite plus tardivement ». Les résultats étant très proches, la différence de formulation n'a pas été prise en compte dans les résultats de 2020. En 2021, seule la deuxième formulation, plus claire, a été conservée.

19 Les motivations de départ à la retraite

Les nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique et du régime spécial du personnel de la SNCF qui ont pris leur retraite entre juillet 2019 et juin 2020 déclarent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. Profiter de sa retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein sont les motivations de départ le plus souvent citées. Pour ceux qui ont prolongé leur activité au-delà de l'âge minimum de départ jugé possible, les principales motivations avancées sont l'intérêt porté au travail et les raisons financières. La plupart des nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés de leurs droits, mais certains dispositifs de retraite demeurent encore largement méconnus.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre disent être partis à la retraite dès qu'ils en ont eu la possibilité

Dans le cadre de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite *(encadré 1)*, à la question « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? », les nouveaux retraités interrogés en 2021 répondent 61 ans en moyenne. C'est presque un an et demi de moins que l'âge réel auquel ils ont liquidé leurs droits, c'est-à-dire 62 ans et 5 mois *(tableau 1)*. L'âge idéal moyen de départ à la retraite selon les retraités interrogés en 2021 est en hausse de 5 mois par rapport à l'âge idéal moyen de départ selon les retraités interrogés lors des deux enquêtes précédentes, en 2014 et en 2017. De 2010 à 2017, la moitié des personnes interrogées considéraient que l'âge idéal de départ à la retraite était de 60 ans, contre 40 % des personnes interrogées en 2021, soit 10 points de moins[1]. À l'inverse, les retraités interrogés en 2021 sont plus nombreux que ceux interrogés entre 2010 et 2017 à considérer que l'âge idéal pour un départ à la retraite est supérieur à 60 ans.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité (73 %). Cette proportion est stable par rapport à celle qui ressort de l'enquête de 2017. Par ailleurs, 65 % des retraités déclarent être partis à l'âge qu'ils souhaitaient, soit 4 points de plus par rapport aux retraités partis quatre ans plus tôt. Parmi les retraités du régime général uniquement, cette part est restée assez stable pendant les dix dernières années. En revanche, la proportion des retraités du régime général déclarant être partis plus tôt que l'âge souhaité diminue légèrement (de 22 % en 2008-2009 à 17 % en 2019-2020), et la part de ceux qui déclarent être partis plus tard que l'âge souhaité augmente (de 13 % à 18 %). Une grande majorité de l'ensemble des nouveaux retraités (72 %) déclare enfin que le fait d'avoir cessé son activité est le fruit d'une décision de leur part. À l'inverse, 21 % se sont sentis contraints de le faire – cette situation pouvant inclure le fait d'avoir cessé de travailler plusieurs années avant de pouvoir liquider ses droits à la retraite.

Motifs de départ les plus cités : profiter de la retraite, avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 81 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « peu » *(graphique 1)*. Cette proportion est en hausse sur les trois dernières enquêtes, de 8 points entre 2014 et 2017, et de 4 points entre 2017 et 2021. Pour 60 % des personnes interrogées, ce motif a même beaucoup

1. Voir la fiche 18 pour l'âge idéal de départ à la retraite chez les non retraités.

joué. Par ailleurs, 78 % des retraités interrogés répondent qu'avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite a influé sur leur décision de partir, et 69 % que c'est le fait d'avoir atteint l'âge du taux plein qui a joué en ce sens. Enfin, plus de six retraités sur dix déclarent que leur départ était, entre autres, motivé par le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant.

Interrogés également sur les motifs de départ à la retraite liés au travail, la moitié des retraités déclarent qu'ils ne souhaitaient plus travailler. Un peu plus d'un tiers des personnes interrogées avancent des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile, et un tiers également invoquent des conditions de travail non satisfaisantes.

Quant aux facteurs familiaux (départ du conjoint à la retraite, obligations familiales), ils concernent environ un quart des personnes interrogées et sont en léger recul par rapport à 2017. Ces facteurs sont en outre plus souvent cités par les femmes que par les hommes.

Principales motivations de la prolongation d'activité : les raisons financières et l'intérêt pour le travail

Les raisons financières sont fréquemment avancées pour justifier une prolongation d'activité. Parmi les retraités déclarant ne pas être partis dès que cela leur était possible mais plus tard, 69 % invoquent ainsi le souhait d'augmenter

Encadré 1 L'enquête Motivations de départ à la retraite

La cinquième vague de l'enquête Motivations de départ à la retraite, réalisée au premier semestre 2021, est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), le Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), la Direction de la Sécurité sociale (DSS), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco), le Service des retraites de l'État (SRE), la Caisse des dépôts (CDC) et la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF), dont c'est la première participation. L'enquête a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés – c'est-à-dire à la fois les raisons qui ont motivé la décision de partir à la retraite, mais aussi, pour les personnes ayant prolongé leur activité, celles qui les ont incitées en ce sens. Les quatre premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012, 2014 et 2017[1].

Entre février et mai 2021, 5 499 personnes (dont 2 458 ayant liquidé leurs droits à la CNAV, 1 000 au SRE, 1 037 à la CNRACL, et 1 004 à la CPRPSNCF) ont été interrogées par téléphone parmi les 619 000 nouveaux retraités vivants au moment de l'enquête, résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2020. Le champ exclut cependant certaines personnes : les personnes ayant liquidé leurs droits avant 50 ans, les anciens fonctionnaires devenus invalides avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite, les militaires, ainsi que les anciens assurés de la CPRPSNCF qui ont liquidé une pension de réforme. Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations effectuées sur les résultats veillent à respecter la représentativité des personnes interrogées par rapport à la population totale des nouveaux retraités pour chacun des quatre régimes de base.

Les résultats de cette cinquième vague sont observés sur le champ des quatre régimes de retraite de base interrogés en 2021, soit un champ élargi par rapport à 2017, puisque la CPRPSNCF participe pour la première fois à l'enquête. D'une manière générale, les résultats varient très peu entre le champ comprenant la CNAV, le SRE et la CNRACL, et celui comprenant la CNAV, le SRE, la CNRACL et la CPRPSNCF. En effet, les assurés de la CPRPSNCF ne représentent que 0,5 % du champ total de l'enquête.

1. Par facilité de langage, l'année 2021 est retenue pour les résultats de l'enquête collectée cette année-là, quand bien même les départs à la retraite ont eu lieu entre juillet 2019 et juin 2020. De même, l'année 2017 est retenue pour qualifier la quatrième vague de l'enquête, portant sur les personnes parties à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016, etc.

Tableau 1 Âge de départ à la retraite : souhaits et situation réelle des nouveaux retraités

	Personnes ayant liquidé un droit				
	au régime général			dans l'ensemble des régimes de l'enquête	
	entre juillet 2008 et juin 2009	entre juillet 2012 et juin 2013	entre juillet 2019 et juin 2020	entre juillet 2015 et juin 2016	entre juillet 2019 et juin 2020
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 3 mois	62 ans	62 ans et 7 mois	62 ans et 2 mois	62 ans et 5 mois
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans
Retraités partis (en %) :					
- dès que possible	77	73	74	72	73
- plus tard	23	27	26	28	27
Retraités partis (en %) :					
- à l'âge souhaité	65	60	65	61	65
- plus tôt	22	19	17	18	17
- plus tard	13	21	18	21	18
Retraités ayant cessé de travailler[1] (en %) :					
- par décision	nd	nd	71	70	72
- par contrainte	nd	nd	22	25	21
- les deux, ou ne sait pas	nd	nd	7	5	7

nd : non disponible
1. Entre les enquêtes 2017 et 2021, la formulation de la question a été modifiée. En 2017, pour répondre à la question « D'une manière générale, diriez-vous de votre fin d'activité qu'il s'agit plutôt d'une décision de votre part ou plutôt d'une contrainte ? », la personne devait choisir parmi les modalités « Vous avez décidé de cesser de travailler » ou « Vous avez été contraint de cesser de travailler ». En 2021, pour répondre à la question « Quand vous avez arrêté de travailler, était-ce plutôt une décision de votre part ou plutôt une contrainte ? », elles devaient choisir parmi les modalités « Plutôt une décision » ou « Plutôt une contrainte ». Les personnes considérant que cela relevait autant d'une décision que d'une contrainte étaient classées en « Ne sait pas ».
Champ > Nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique (et de la CPRPSNCF pour l'enquête 2021) résidant en France.
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2010, 2014, 2017 et 2021.

leur retraite future en augmentant leurs droits *(graphique 2)*. Ils sont presque autant (67 %) à déclarer qu'ils souhaitaient conserver encore quelques années leur salaire. Les motifs professionnels peuvent également influer sur la décision de prolonger son activité. Ainsi, 67 % des nouveaux retraités expliquent entre autres le fait d'avoir prolongé leur activité par l'intérêt qu'ils portaient à leur emploi ou par des conditions de travail satisfaisantes. Comme en 2017, les autres motifs professionnels sont plus rarement évoqués : 29 % des retraités interrogés déclarent avoir prolongé leur activité pour finir un projet ou une mission en cours, et seulement 23 % l'ont fait dans l'attente d'une promotion. Par ailleurs, 46 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que le plus tôt possible ne se sentaient pas prêts à devenir retraités. Les raisons familiales (attendre le départ de son conjoint ou ne plus avoir d'enfants à charge) demeurent toujours marginales dans la décision de continuer à travailler.

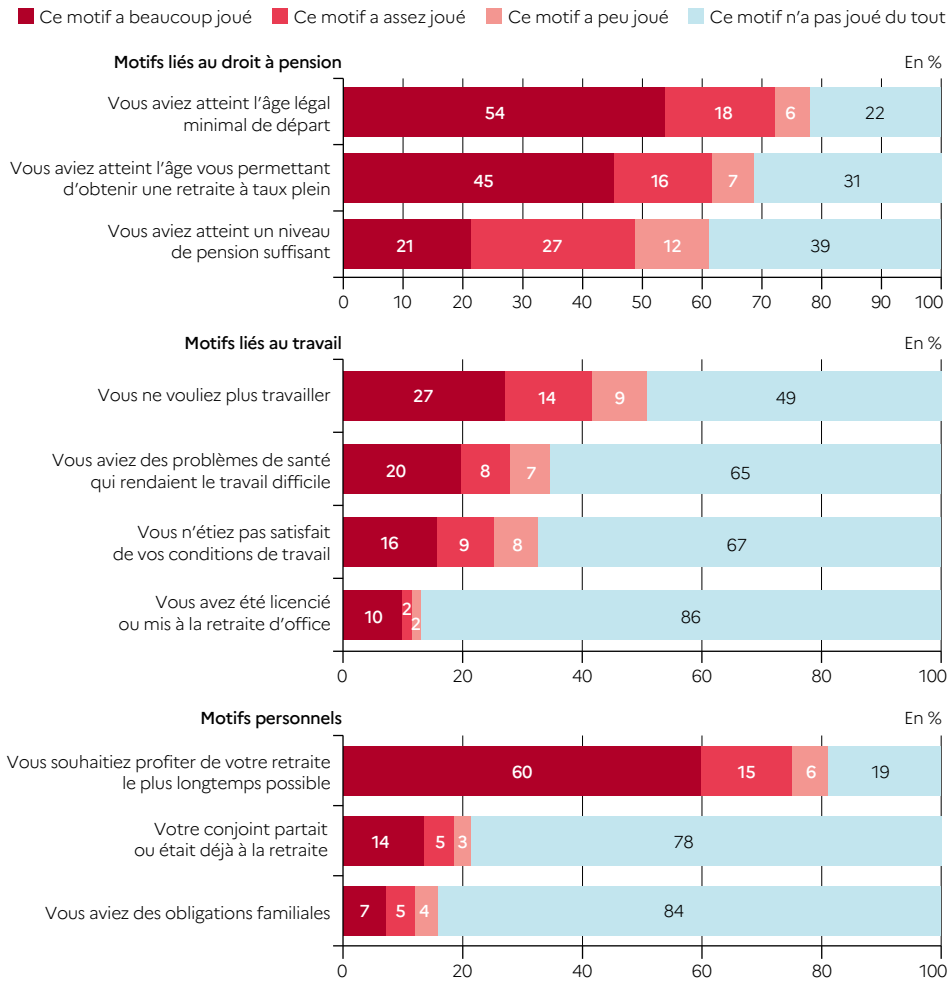
Les nouveaux retraités de la fonction publique ou des régimes spéciaux sont, en proportion, plus nombreux que ceux du secteur privé à citer le fait d'avoir prolongé leur activité pour des raisons financières. Pour les retraités du secteur privé, c'est l'intérêt pour l'emploi exercé qui reste le critère le plus fréquemment mis en avant. Cette différence peut en partie s'expliquer par les règles de calcul du montant de la pension de

retraite : dans les régimes de la fonction publique et à la CPRPSNCF, la pension dépend directement du salaire perçu les six derniers mois, tandis qu'au régime général, il s'agit du salaire moyen des 25 meilleures années. La prolongation de carrière dans la fonction publique et les régimes spéciaux peut donc potentiellement avoir un impact plus marqué sur le montant de la retraite que dans le secteur privé.

Des dispositifs de retraite encore largement méconnus

Les nouveaux retraités sont 76 % à être satisfaits du niveau d'information dont ils ont bénéficié sur leurs droits à la retraite : 27 % estiment avoir été très bien informés, et 49 % plutôt bien. Cette proportion est stable par rapport à celle qui ressort de l'enquête précédente. Les nouveaux retraités sont également interrogés à chaque

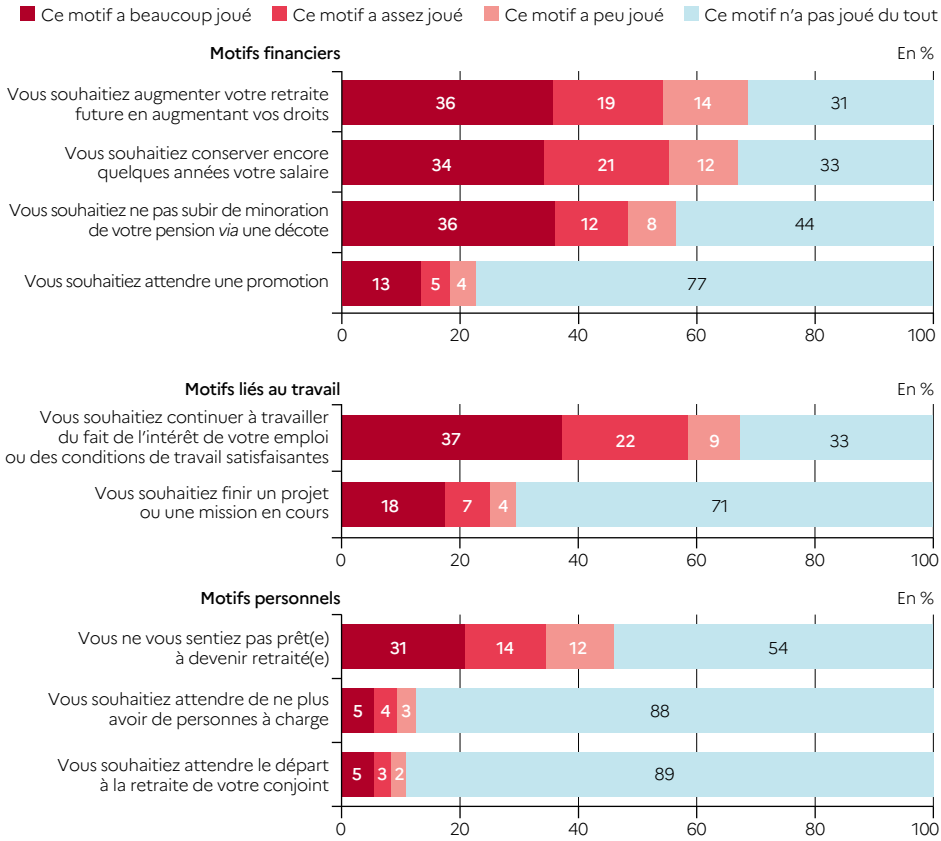
Graphique 1 Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



Lecture > En 2021, 54 % des nouveaux retraités ont répondu que le fait d'avoir atteint l'âge légal minimal a beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il a assez joué, 6 % qu'il a peu joué, et 22 % qu'il n'a pas joué du tout.
Champ > Nouveaux retraités résidant en France qui ont travaillé jusqu'à 50 ans au moins et sont partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021).
Sources > DREES, COR, DSS, CNAV, Agirc-Arrco, SRE, CDC, CPRPSNCF, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2017 et 2021.

enquête sur leur connaissance de certains dispositifs de départ à la retraite *(graphique 3)*. Le taux plein arrive en tête des dispositifs les mieux connus : 74 % des retraités déclarent savoir à quoi il correspond, comme en 2017. La décote et la surcote sont en revanche beaucoup moins connues : 45 % des personnes interrogées déclarent savoir à quoi correspond la surcote, et 39 % indiquent savoir ce qu'est la décote. Ces proportions sont stables par rapport à 2017. Concernant les dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite, 50 % des retraités interrogés disent savoir ce qu'est le cumul emploi-retraite (cette proportion est en baisse de 9 points par rapport à 2017), et seulement 32 % connaissent le dispositif de la retraite progressive. Comme lors de la vague précédente de l'enquête, plus de la moitié des personnes interrogées ignorent ce qu'est le minimum contributif ou garanti. Ce dispositif permet pourtant à 40 % des retraités et, chaque année depuis 2013, à un nouveau retraité sur cinq environ, d'accroître le montant

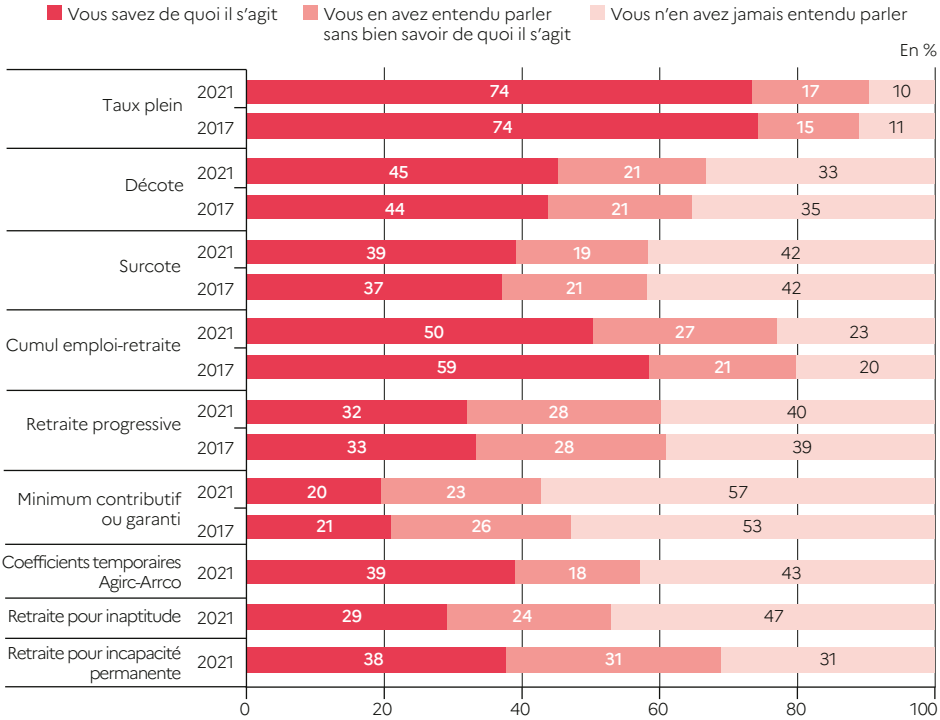
Graphique 2 Motivations de la prolongation d'activité des retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible



Lecture > En 2021, 36 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible ont répondu que le souhait d'augmenter leur retraite future en augmentant leurs droits a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 19 % qu'il a assez joué, 14 % qu'il a peu joué et 31 % qu'il n'a pas joué du tout.
Champ > Nouveaux retraités qui étaient en activité au moment de leur départ et qui ont déclaré qu'ils n'étaient pas partis dès qu'ils en ont eu la possibilité mais plus tard, résidant en France, et partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021).
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquête Motivations de départ à la retraite 2017 et 2021.

de sa pension (voir fiche 8). Les dispositifs de retraite pour inaptitude au travail ou pour incapacité permanente sont également méconnus. Seuls 29 % des nouveaux retraités déclarent savoir à quoi correspond la retraite pour inaptitude au travail, et 47 % n'en ont jamais entendu parler. La retraite pour incapacité permanente est légèrement mieux connue : 38 % des personnes interrogées disent savoir de quoi il s'agit. Enfin, près de la moitié (43 %) des personnes potentiellement concernées[2] par le dispositif des coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco n'en ont jamais entendu parler. ■

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs de retraite



Note > La retraite progressive n'est mentionnée qu'aux nouveaux retraités du régime général. De nouveaux dispositifs ont été intégrés en 2021 dans l'enquête : coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco, retraite au taux plein pour inaptitude, retraite pour incapacité permanente.
Lecture > En 2021, 74 % des nouveaux retraités déclarent savoir ce qu'est le taux plein, 17 % en ont entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit, et 10 % n'en ont jamais entendu parler.
Champ > Nouveaux retraités résidant en France, partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021). Pour la connaissance des coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco, le champ est restreint aux seules personnes potentiellement concernées par le dispositif.
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2017 et 2021.

2. Les assurés « potentiellement concernés » par le dispositif renvoient aux personnes ayant liquidé un droit direct au régime général pendant la période de référence de l'enquête, et qui sont nées en 1957 ou après (voir fiche 14).

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les motivations de départ à la retraite et la connaissance des dispositifs par caractéristique disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites. À paraître.
> **Arnaud, F., Ferret, A.** (2021, décembre). Pour huit Français sur dix, profiter le plus longtemps possible de la retraite reste la principale motivation de départ. DREES, *Études & Résultats*, 1216.
> **Aubert, P.** (2016, juin). Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison. *Retraite et société*, 73, p. 157-173.
> **Masson, L.** (2018, décembre). Méthodologie de l'enquête Motivations de départ à la retraite (4e vague). DREES, *Document de travail*, série Sources et méthodes, 71.
> **Masson, L., Nortier-Riborby, F., Solard, G.** (2017, décembre). Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ. DREES, *Études et Résultats*, 1043.
> **Masson, L., Solard, G.** (2017, décembre). Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé. DREES, *Études et Résultats*, 1042.

Les transitions entre l'emploi et la retraite

20 La situation des assurés en fin de carrière

La part des personnes en emploi à 59 ans augmente de plus de 25 points entre les générations nées en 1942 et 1958, tandis que la proportion de celles absentes du marché du travail ou au chômage à cet âge diminue. En moyenne, lorsqu'ils partent à la retraite, les assurés de la génération 1950 ont changé deux fois de situation vis-à-vis du marché du travail entre 50 et 67 ans (y compris le passage à la retraite). Passer directement de l'emploi à la retraite est la situation la plus courante : près de sept nouveaux retraités sur dix étaient en emploi l'année précédant leur départ à la retraite. Toutefois, quatre personnes sur dix connaissent au moins une fois une période significative de chômage, de maladie, d'invalidité ou d'absence par rapport au marché du travail après 50 ans.

De plus en plus de personnes en emploi à 59 ans

Au fil des générations, les personnes occupent de plus en plus souvent un emploi à 59 ans, c'est-à-dire juste avant l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite qui était en vigueur jusqu'à la réforme de 2010. Les situations principales sur le marché du travail à 59 ans ont beaucoup évolué entre les générations nées en 1942 et 1958[1] *(encadré 1 et graphique 1)*. Le taux de femmes absentes du marché du travail[2] diminue sensiblement (-8 points entre ces deux générations). De même, la fréquence du chômage baisse : 16 % des femmes et 17 % des hommes nés en 1942 ont connu une situation principale de chômage dans l'année de leurs 59 ans, contre 7 % de celles et ceux nés en 1958. 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 7 points pour les femmes et 16 points pour les hommes, entre les générations 1950 et 1958.

La fin des dispositifs de préretraite publique s'applique aux générations nées en 1946 et suivantes : si 13 % des hommes de la génération 1942 étaient en préretraite à 59 ans, ils n'étaient plus que 3 % pour la génération née en 1946, et quasiment zéro à partir de celle née en 1950.

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 près des trois quarts pour la génération 1958 (72 % des femmes et 73 % des hommes).

L'évolution très favorable de la situation sur le marché du travail à 59 ans peut tenir, pour partie, à l'impact du relèvement de l'âge minimal d'ouverture des droits de 60 à 62 ans, par un mécanisme « d'effet horizon[3] ». À cet égard, il est donc également pertinent de comparer la situation à 59 ans des générations nées en 1950 ou avant à la situation à 61 ans (soit l'année précédant le nouvel âge d'ouverture des droits définis par la réforme de 2010) des générations plus récentes. Pour celle née en 1956, qui a un âge d'ouverture des droits à 62 ans, la part de retraités à 61 ans s'élève à 22 % pour les femmes et 37 % pour les hommes (soit respectivement +17 points et +29 points par rapport à l'observation à 59 ans). En effet, les conditions de départ anticipé pour carrière longue

1. Les données présentées dans cette fiche sont issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) millésimé au 31 décembre 2017. La génération 1958 est donc la dernière pour laquelle la situation à 59 ans est observable.
2. Dans cette fiche, les personnes déjà retraitées à 50 ans, ainsi que celles totalement absentes de l'emploi ou de tout dispositif public à partir de 50 ans, sont exclues du champ de l'analyse *(encadré 1)*.
3. Aubert, P. (2012). « L'effet horizon » : de quoi parle-t-on ? DREES, *Revue française des affaires sociales*, 2012-4, p. 41-51.

Encadré 1 L'analyse des trajectoires de fin de carrière : champ et définition

Le champ ne comprend pas les personnes sorties précocement du marché du travail et des dispositifs publics

Après 50 ans, une partie des affiliés aux divers régimes de retraite français ne sont plus en emploi, ni présents dans aucun des dispositifs sociaux validant des trimestres pour la retraite (chômage, maladie, invalidité, préretraite, 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.

Entre les générations 1942 et 1958, la part de femmes absentes de l'emploi et de tous dispositifs sociaux, ou retraitées dès 50 ans a continûment diminué en raison de leur participation accrue au marché du travail : 26 % pour la génération 1942, 23 % pour la génération 1946, 20 % pour la génération 1950, 18 % pour la génération 1954 et 17 % pour la génération 1958. Pour les hommes, la proportion décroît essentiellement entre les générations 1942 et 1950 (21 % des hommes nés en 1942 contre 13 % de ceux nés en 1950), en raison notamment du baby-boom, qui se traduit par une nette diminution de la part des personnes nées à l'étranger parmi les assurés.

La définition des situations principales annuelles

Pour l'analyse des trajectoires individuelles en fin de carrière, une situation principale annuelle vis-à-vis du marché du travail a été définie, pour chaque personne, de l'année des 50 ans à l'année 2017 (dernière année disponible de l'EIC 2017). Ces situations sont déterminées à partir des validations de trimestres dans les régimes de retraite.

L'année de départ à la retraite retenue correspond à l'année de liquidation dans le régime où la personne a été affiliée le plus longtemps[1]. Si la personne n'a pas liquidé ses droits dans ce régime avant 2017, mais en a liquidé dans un autre, c'est cette date de liquidation qui est retenue comme année de la retraite. À défaut, la personne est considérée comme non retraitée.

Après avoir déterminé l'année de départ à la retraite, la procédure est la suivante :

> l'année de départ à la retraite, la situation principale de la personne est définie comme la « retraite » (même si 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 2017) :

– si la personne a bénéficié d'une allocation de préretraite publique l'année considérée, sa situation principale correspond à « préretraite » ;

– si la personne a validé des trimestres l'année considérée, selon la nature et le nombre de trimestres validés, sa situation est classée dans la catégorie « en emploi », « assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) », « chômage » ou « maladie ou invalidité », le motif retenu dépendant du plus grand nombre de trimestres validés, et la priorité étant donnée, en cas d'égalité, aux trimestres d'emploi, puis d'AVPF, puis de chômage et enfin de maladie ou d'invalidité ;

– si la personne n'a validé aucun trimestre l'année considérée, elle est « absente » ou au « chômage », selon sa présence ou non dans les fichiers de Pôle emploi.

> pour les années succédant à celle de la retraite :

– si la personne bénéficie des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive l'année considérée, si elle reprend une activité ou qu'elle valide encore majoritairement des trimestres au titre de l'AVPF, du chômage ou encore de la maladie ou invalidité, alors sa situation principale est qualifiée de « cumul emploi-retraite, retraite progressive », cette appellation ne prenant pas en compte les situations de cumul, durant une même année civile, entre la retraite et un autre dispositif public (chômage, etc.) qui sont, dans les faits, très rares ; •••

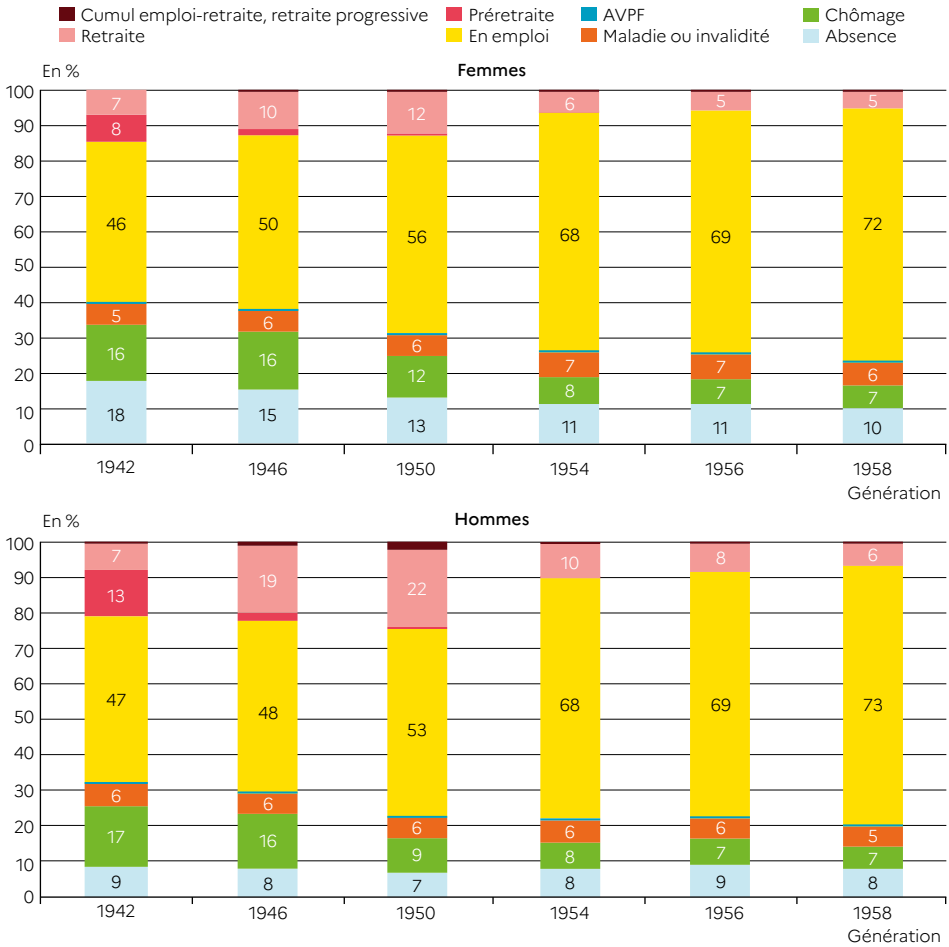
1. Quelques variantes à ces règles ont été appliquées, dans le cas d'un polyaffilié dont l'un des régimes relève de la fonction publique ou est un régime spécial.

•••

– si la personne ne bénéficie pas des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive l'année considérée, sa situation principale est 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 » correspond à une définition plus restrictive que celle d'inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT) : il s'agit d'années où la personne ne cotise ni ne valide aucun trimestre dans aucune des caisses de retraite participant à l'EIC, tout en n'ayant pas encore atteint l'année de la retraite. Concrètement, l'assuré peut avoir cotisé à l'étranger ou dans l'un des régimes de base non couverts par l'EIC l'année considérée. De même, les situations « en emploi » et « chômage » ne sont pas définies selon les normes conventionnelles du BIT.

Graphique 1 Situation principale d'activité à 59 ans, par sexe



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).
Lecture > À 59 ans, 50 % des femmes nées en 1946 sont en emploi, contre 72 % des femmes de la génération 1958.
Champ > Personnes nées en 1942, 1946, 1950, 1954 ou 1958 ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, EIC 2017 pour les autres générations.

ont été à nouveau assouplies en 2012. La part de femmes et d'hommes en maladie ou invalidité à 61 ans est quasi identique à celle à 59 ans pour cette génération. Il en est de même pour la proportion d'individus au chômage, et pour la situation d'absence du marché du travail. Pour la génération née en 1956, la quasi intégralité de la hausse de la part de retraités entre 59 et 61 ans se traduit donc par une baisse de la part des individus en emploi entre ces deux âges.

68 % des retraités nés en 1950 étaient en emploi juste avant la retraite

Plus des deux tiers (68 %) des retraités de la génération 1950 étaient en emploi l'année précédant leur départ en retraite : 63 % des femmes et 72 % des hommes de cette génération *(tableau 1)*. Cette part a augmenté par rapport à la génération 1942[4], notamment pour les hommes, cette génération bénéficiant encore des dispositifs publics de préretraite Ainsi, 14 % des hommes et 8 % des

Tableau 1 Situation principale d'activité au cours de l'année précédant la liquidation des droits à retraite, pour les générations 1942, 1946 et 1950

		En emploi	Préretraite	Maladie ou invalidité	Chômage	Absence[1]	Total
Génération 1942	**Ensemble**	**48**	**11**	**6**	**19**	**15**	**100**
	Femmes	47	8	6	19	20	100
	Hommes	49	14	6	20	10	100
Génération 1946	**Ensemble**	**59**	**3**	**6**	**19**	**13**	**100**
	Femmes	55	2	7	19	18	100
	Hommes	62	4	6	19	9	100
Génération 1950	**Ensemble**	**68**	**<1**	**7**	**13**	**12**	**100**
	Femmes	63	<1	7	14	15	100
	Hommes	72	1	7	12	9	100
	Retraités résidant en France[2]	68	<1	7	13	12	100
	Retraités résidant à l'étranger[2]	42	<1	15	7	36	100
	Départ avant 60 ans (exclus)	95	1	1	2	2	100
	Départ à 60 ans	56	1	14	19	11	100
	Départ entre 61 et 64 ans	80	<1	2	10	8	100
	Départ à 65 ans	43	<1	<1	20	37	100
	Départ après 65 ans (exclus)	75	<1	1	3	20	100
	Ayant travaillé après 50 ans	71	1	5	13	11	100
	N'ayant pas travaillé après 50 ans	-	-	43	24	33	100

1. Du fait de leur effectif très faible, les situations d'AVPF sont comptabilisées avec les situations « Absence ».
2. Il s'agit de la résidence au moment de la période de retraite.
Lecture > 63 % des femmes nées en 1950 étaient principalement en emploi au cours de l'année précédant leur départ à la retraite, contre 72 % des hommes de la même génération.
Champ > Personnes nées en 1942, 1946 ou 1950, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, EIC 2017 pour les générations 1946 et 1950.

4. 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.

femmes nés en 1942, contre respectivement 4 % et 2 % de ceux de la génération 1946, étaient en préretraite juste avant de liquider leurs droits. Les femmes sont plus souvent concernées par une période d'inactivité (maladie, assurance vieillesse des parents aux foyers [AVPF] ou absence du marché du travail hors chômage) juste avant la retraite que les hommes : 22 % des femmes de la génération 1950 contre 15 % des hommes. Enfin, parmi les assurés nés en 1950, près d'une personne sur huit était au chômage juste avant de partir à la retraite.
Les retraités nés en 1950 résidant en France au moment de la retraite étaient plus souvent en emploi que ceux résidant à l'étranger : 68 % contre 42 %. À l'inverse, ces derniers étaient plus souvent au chômage ou inactifs juste avant la retraite, une partie d'entre eux ayant sans doute quitté la France avant la liquidation de leurs droits.

Un chômage plus fréquent aux âges élevés

L'analyse de la seule situation à 59 ans ou juste avant la retraite masque une diversité des trajectoires de fin de carrière. Certaines personnes changent en effet de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans, et parfois même à plusieurs reprises *(encadré 1)*. Ainsi, dans cette tranche d'âge, la trajectoire composée uniquement d'années d'emploi avant le passage à la retraite ne concerne que 55 % des femmes et 65 % des hommes nés en 1950 *(tableau 2)*.
Une partie des assurés traversent aussi, après 50 ans, des périodes de non-emploi couvertes par des dispositifs publics de chômage, d'invalidité ou de maladie. L'année de leurs 50 ans, 2 % des femmes et des hommes de la génération 1950 ont ainsi validé une majorité de trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité, et 5 % des femmes et 4 % des hommes une majorité de trimestres au titre du chômage *(graphique 2)*. La part des personnes ayant majoritairement validé des trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité augmente légèrement à chaque âge jusqu'à 59 ans, pour atteindre 6 %. Ces situations deviennent marginales ensuite, en raison du départ fréquent à la retraite de cette population dès l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour la génération 1950), notamment au titre de l'invalidité et de l'inaptitude.
À l'approche de l'âge de 60 ans, le risque d'être principalement au chômage s'accroît : s'agissant de la génération 1950, c'est le cas pour 8 % des femmes et 6 % des hommes à 55 ans, contre 12 % des femmes et 9 % des hommes à 59 ans. Entre 60 et 64 ans, 2 à 3 % des femmes et des hommes de la génération 1950 y sont confrontés chaque année. La succession, entre 50 et 67 ans,

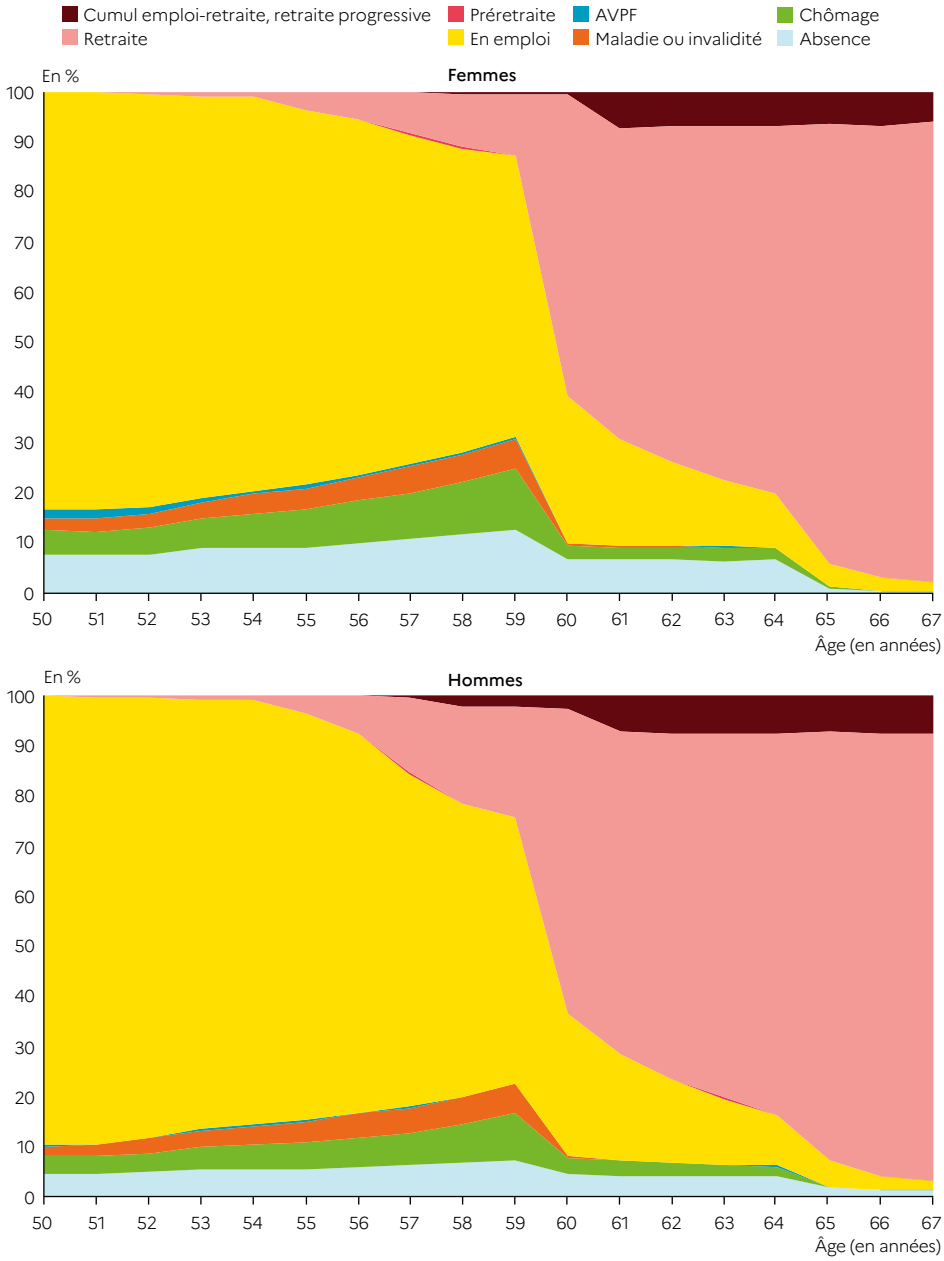
Tableau 2 Les trajectoires les plus fréquentes entre 50 et 67 ans, pour la génération 1950

En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Trajectoires sans années de non-emploi[1]	**60**	**55**	**65**
Passage direct de l'emploi à la retraite	59	54	63
Emploi, puis préretraite, puis retraite	<1	<1	<1
Personnes continûment en emploi, pas encore retraitées à 67 ans[2]	1	1	1
Trajectoires avec années de non-emploi[1]	**40**	**45**	**35**
Trajectoire avec une seule période de non-emploi, intercalée entre l'emploi et la retraite	**9**	**10**	**9**
Emploi, puis chômage, puis retraite	7	7	6
Emploi, puis maladie ou invalidité, puis retraite	3	3	3
Autres trajectoires, avec période(s) de non-emploi	**31**	**35**	**26**
Ensemble	**100**	**100**	**100**

1. Sont considérées comme années de non-emploi, les années où l'état principal sur le marché du travail est : absence, maladie ou invalidité, chômage ou 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.
Champ > Personnes nées en 1950, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2017.

Graphique 2 Situations principales successives, de 50 à 67 ans, pour les femmes et les hommes de la génération 1950



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).
Lecture > À 50 ans, 83 % des femmes nées en 1950 occupent un emploi, 8 % sont absentes du marché du travail, 5 % sont au chômage, 2 % en maladie ou invalidité et 2 % perçoivent l'AVPF. À ce même âge et pour la même génération, 90 % des hommes occupent un emploi.
Champ > Personnes nées en 1950, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2017.

d'une période d'emploi et d'une période de chômage avant le départ à la retraite concerne ainsi 7 % des femmes et 6 % des hommes de cette génération *(tableau 2)*.

Par ailleurs, quel que soit l'âge compris entre 50 et 59 ans, 8 % à 13 % des femmes, et 5 % à 7 % des hommes nés en 1950[5] sont absents du marché du travail mais aussi de tous les dispositifs publics[6]. Ces personnes ne sont ni en retraite ni en préretraite publiques, elles ne valident pas non plus de trimestres au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité, et ne sont pas en situation de chômage non indemnisé (c'est-à-dire inscrites à Pôle emploi). La part de ces « absents » n'est plus que de 7 % pour les femmes, et de 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 de la génération 1950) *[graphique 2]*.

6 % à 8 % des assurés continuent d'exercer une activité après leur départ à la retraite

À chaque âge après 60 ans, 6 % à 8 % des assurés nés en 1950 exercent une activité après avoir liquidé leurs droits à retraite, pendant toute ou partie de l'année : il peut s'agir d'une activité relevant d'un autre régime, d'un cumul emploi-retraite au sein d'un même régime, etc[7]. Ces assurés peuvent bénéficier aussi du dispositif de retraite progressive et perçoivent alors une fraction de leur pension de retraite, tout en poursuivant une activité à temps partiel[8].

Deux transitions avant la retraite, en moyenne, entre 50 et 67 ans pour la génération 1950

Les personnes nées en 1950 et retraitées à 67 ans connaissent en moyenne deux transitions entre 50 et 67 ans avant la retraite, y compris le passage à la retraite *(tableau 3)*. 49 % des femmes et 57 % des hommes nés en 1950 changent une seule fois de situation sur le marché du travail entre ces deux âges : 95 % d'entre eux passent de l'emploi à la retraite, 3 % de la maladie ou de l'invalidité à la retraite, 1 % du chômage à la retraite. Ces parts s'élèvent à 57 % des femmes et 67 % des hommes si l'on exclut, durant la période de retraite, les transitions entre retraite sans activité et cumul emploi-retraite.

Les personnes ayant connu deux transitions, dont le départ à la retraite, occupaient majoritairement un emploi, puis ont traversé des périodes de chômage (30 % d'entre elles), d'absence du marché du travail (19 %), de maladie ou d'invalidité (13 %) ou de préretraite (2 %) avant de partir à la retraite. De plus, 20 % des doubles transitions comprennent au moins un cumul d'un emploi avec la retraite parmi les trois états considérés.

Dans les cas de triples transitions, 54 % des personnes concernées ont cumulé un emploi et une retraite parmi les quatre situations successives. Parmi elles, 89 % ont connu une phase d'emploi suivie d'une phase de retraite, puis d'un cumul emploi-retraite avant d'être à nouveau en retraite sans activité. Dans une moindre mesure, il peut s'agir d'une phase d'absence du marché du travail intercalée entre deux phases d'emploi avant de partir à la retraite (8 %), d'une phase de chômage entre deux phases d'emploi avant la retraite (8 %), d'une phase d'emploi entre deux phases d'absence du marché du travail (6 %) ou d'une succession emploi, chômage, absence du marché du travail puis retraite (6 %).

Au total, 40 % des assurés nés en 1950 ont connu, entre 50 et 67 ans, une année où leur situation principale sur le marché du travail était hors de l'emploi et hors de la retraite ou de la préretraite *(tableau 2* et *encadré 2)*. Les femmes (45 %) sont plus souvent exposées à ce type de situation que les hommes (35 %). ■

5. 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.
6. Certaines personnes peuvent toutefois être en préretraite dite « maison », c'est-à-dire entièrement financée par l'entreprise qui l'octroie.
7. 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.
8. Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont étudiés plus en détail dans les fiches 21 et 22 de l'ouvrage.

Tableau 3 Nombre de transitions entre situations principales de 50 à 67 ans, pour la génération 1950

En %

Nombre de transitions entre 50 et 67 ans	Y compris transitions entre retraite et cumul emploi-retraite			Hors transitions entre retraite et cumul emploi-retraite		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
1	53	49	57	62	57	67
2	19	22	16	20	23	17
3	17	17	16	9	11	8
4	5	6	5	5	5	4
5	3	4	3	2	2	2
6 ou plus	3	3	3	2	2	2
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Nombre moyen de transitions	**2,0**	**2,0**	**1,9**	**1,7**	**1,8**	**1,6**

Champ > Personnes nées en 1950, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans
Source > DREES, EIC 2017.

Encadré 2 Les personnes n'étant ni en emploi ni à la retraite (ou en préretraite) après 50 ans

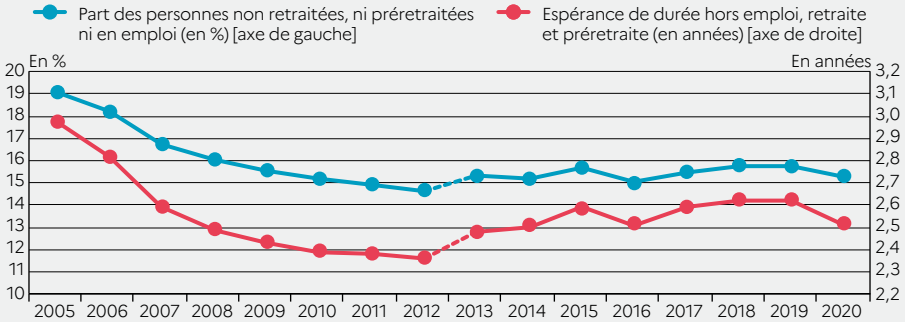
La sortie d'activité en fin de carrière n'étant pas un processus linéaire pour de nombreux assurés sociaux, une partie substantielle d'entre eux transitent, après 50 ans, par des situations où ils ne sont « ni en emploi ni à la retraite ou en préretraite » (seniors dits « NERP »). Ces situations sont diverses, et le chômage n'en représente qu'une partie – minoritaire – parmi d'autres. En 2020, seuls 15 % des personnes âgées de 59 ans n'étant ni en emploi ni à la retraite sont au chômage au sens du BIT. L'existence de situations hors de l'emploi et hors de la retraite aux alentours de 55-60 ans peut faire craindre le développement de poches de pauvreté, dans lesquelles se retrouveraient des seniors qui, tout en ne pouvant pas encore bénéficier d'une pension de retraite, ne parviendraient plus à retrouver un emploi et auraient épuisé leurs droits dans les divers régimes sociaux autres que la retraite.

La part des personnes hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans diminue entre 2005 et 2012, de 19 % à 14,6 %, puis reste relativement stable entre 15 % et 16 % de 2013 à 2020 (*graphique a)*. L'espérance de durée passée hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans est de 2,5 années en 2020. Elle diminue légèrement par rapport à 2019, mais cette baisse doit être prise avec prudence compte tenu du contexte spécifique à la crise sanitaire en 2020. Elle est par ailleurs nettement plus faible pour les personnes qui n'ont pas d'incapacité que pour celles qui se déclarent limitées dans les activités que les gens font habituellement.

En détaillant les revenus dont disposent 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 allocation de solidarité spécifique (ASS) – (26 %), soit à des pensions – parmi lesquelles des pensions d'invalidité) – (23 %). Pour le reste, près d'un quart perçoit l'un des deux principaux minima sociaux en matière d'effectifs[1] (10 % l'allocation aux adultes handicapés [AAH] et 13 % le revenu de solidarité active [RSA] ou la prime d'activité). Un peu moins d'une personne sur quatre ne perçoit ni revenu personnel ni minimum social, mais est en couple avec un conjoint disposant de ressources personnelles. Les cas restants, soit 5 %, correspondent souvent à des personnes qui, tout en étant hors de l'emploi au quatrième trimestre 2019, déclarent des revenus d'activité au cours de l'année. Il peut donc s'agir de situations de transition en cours d'année de l'emploi vers un nouveau statut. •••

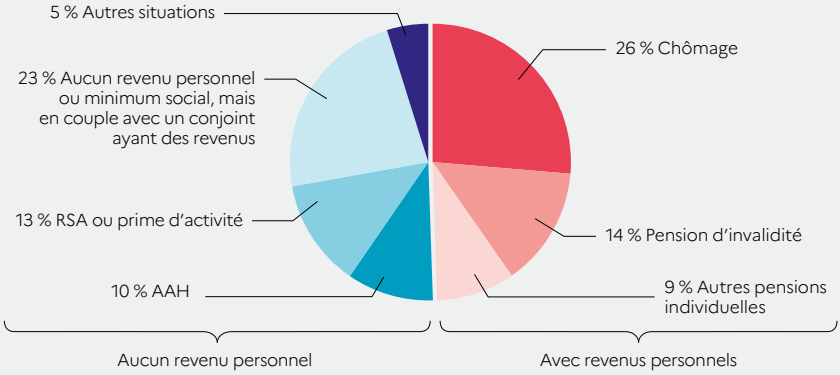
1. Hors ASS, car ce minimum social est comptabilisé, ici, avec les allocations de chômage et ne peut donc pas être isolé.

Graphique a. Évolution de la part des personnes « hors emploi, retraite et préretraite » parmi les 53-69 ans, et de l'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans



Note > La notion de retraite et de préretraite a changé dans le questionnaire de l'enquête à partir de 2013. Une rupture de série a donc eu lieu entre 2012 et 2013. L'âge de 53 ans est retenu comme seuil, car la question sur la situation de retraite n'est posée qu'à partir de cet âge 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 en moyenne hors de l'emploi, de la retraite ou de la préretraite par une génération fictive qui aurait, à chaque âge, les mêmes caractéristiques vis-à-vis du marché du travail que celles observées à cet âge au cours de l'année considérée. Contrairement aux illustrations tirées de l'EIC, les personnes totalement absentes de l'emploi et des dispositifs publics après 50 ans sont ici incluses dans le champ d'analyse (dès lors qu'elles résident en France).
Lecture > En 2020, les personnes âgées de 53 à 69 ans hors emploi, retraite et préretraite représentent 15,2 % de leur tranche d'âge. Leur espérance de durée hors de l'emploi et hors de la retraite et la préretraite entre 53 et 69 ans est de 2,5 ans.
Champ > Ensemble des individus résidant en France métropolitaine et âgés de 53 à 69 ans lors de la semaine de référence.
Sources > Insee, enquêtes Emploi 2005 à 2020 ; calculs DREES.

Graphique b. Revenus des personnes ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite entre 53 et 69 ans, fin 2019



Note > Certaines personnes peuvent percevoir plusieurs types de revenus parmi ceux listés dans ce graphique, et certaines peuvent avoir également perçu des revenus du travail (au cours des trois premiers trimestres de l'année). Les catégories sont donc définies en considérant les revenus dans l'ordre séquentiel suivant : allocations de chômage, pensions d'invalidité, autres pensions personnelles, allocation aux adultes handicapés (AAH), revenu de solidarité active (RSA) ou prime d'activité, puis existence d'un conjoint disposant de revenus personnels. Certaines personnes parmi celles qui bénéficient de revenus personnels (allocations ou pensions) peuvent également percevoir un minimum social.
Lecture > 26 % des personnes de 53 à 69 ans qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite, perçoivent une allocation chômage.
Champ > France métropolitaine, population des ménages ordinaires ; revenus en 2019 des personnes de 53 à 69 ans (inclus) qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite au quatrième trimestre 2019.
Source > Insee-DGFiP-CNAV-CNAF-MSA, ERFS 2019.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les durées moyennes passées en emploi et hors de l'emploi et de la retraite après 50 ans, selon le niveau de limitation et la catégorie socioprofessionnelle, dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr (Âge de départ à la retraite et conditions de fin de carrière des personnes handicapées ; Âge de départ à la retraite et conditions de fin de carrière selon la catégorie socioprofessionnelle).
> **Aubert, P.** (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES, *Études et Résultats*, 1143.
> **Beck, S., Vidalenc, J.** (2018, juillet). L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée. Insee, *Insee Focus*, 119.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR).** *Réunion du Conseil du 30 mars 2016* (document 5 : La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR).** *Séance du 18 juin 2008* (document 14 : Les trajectoires de fin de carrière).
> **Dares.** *Les seniors et le marché du travail*. Tableau de bord trimestriel. Dernières mises à jour sur le site https://dares.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Données.
> **D'Isanto, A., Hananel, J., Musiedlak, Y.** (2018, septembre). Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté. DREES, *Études et Résultats*, 1079.
> **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.
> **Musiedlak, Y.** (2020, mai). En 2018, 3,4 % des retraités cumulent emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1146.
> **Salembier, L.** (2015, mai). Fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans. DREES, *Études et Résultats,* 917.

21 Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite

Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont deux dispositifs permettant de cumuler pension de retraite et activité. Instaurée en 1988, la retraite progressive peut s'appliquer dès 60 ans. Le cumul emploi-retraite existe pour sa part depuis 1945, mais ses conditions d'exercice ont été modifiées plusieurs fois, notamment par les réformes de 2003 et de 2014. En 2020, 495 000 assurés sont en cumul emploi-retraite, tandis que la retraite progressive ne concerne que 24 000 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 sa pension de retraite, tout en continuant à cotiser pour la retraite afin d'en augmenter son montant futur. Seuls les salariés du régime général et des régimes alignés, les exploitants agricoles et les agents non titulaires de la fonction publique y sont éligibles. Les non-salariés non agricoles (indépendants et professions libérales), les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux en sont exclus. Instaurée par la loi du 5 janvier 1988[1], la retraite progressive a connu plusieurs évolutions, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès au dispositif (âge et nombre de trimestres) *[encadré 1]*.

Depuis la réforme de 2014, la retraite progressive 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 partiel[2] (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 trimestres[3]. 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 progressive[4].

Fin 2020, trois bénéficiaires sur quatre de la retraite progressive au régime général sont des femmes

Fin 2020, un peu moins de 24 000 personnes ont recours à la retraite progressive *(tableau 1)*. Le nombre de bénéficiaires augmente fortement depuis 2015. Il a notamment été multiplié par 4,4 pour le régime général *(graphique 1)*.

1. La retraite progressive est prévue aux articles L. 351-15 et L. 351-16 du Code de la Sécurité sociale.
2. Pour les exploitants agricoles, c'est la baisse de la surface exploitée (entre 20 % et 60 %) qui est prise en compte.
3. Avant le 1er janvier 2015, les trimestres dans les régimes spéciaux n'étaient pas retenus dans la condition de durée validée.
4. La pension recalculée ne peut pas être inférieure à celle qui a servi de base de calcul à la retraite progressive.

Ce dispositif demeure cependant très marginal, notamment en comparaison du cumul emploi-retraite.

Au 31 décembre 2020, 23 000 personnes bénéficient d'une retraite progressive à la CNAV, dont 72 % sont des femmes. Par rapport à 2019, le nombre de bénéficiaires a augmenté de près de 7 %. Ces derniers sont âgés en moyenne de 61,7 ans : 61,6 ans pour les femmes et 62,1 ans pour les hommes. À la MSA salariés, 800 personnes ont recours à ce dispositif, dont 57 % sont des femmes. Dans ce régime, l'âge moyen des bénéficiaires est de 63,3 ans.

Le cumul emploi-retraite depuis la loi du 20 janvier 2014

Le dispositif de cumul emploi-retraite existe depuis la création du système de retraite en 1945[5]. Il prévoit la possibilité pour un retraité de reprendre une activité rémunérée tout en

Encadré 1 La retraite progressive avant la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive est instaurée par la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988. À sa création, elle est accessible, dès 60 ans (âge minimum légal de départ à la retraite de l'époque), aux salariés du secteur privé ayant validé 150 trimestres.

La loi du 22 juillet 1993 durcit les conditions d'accès à la retraite progressive en rehaussant la durée d'assurance requise de 150 à 160 trimestres, tout en maintenant l'âge minimum à 60 ans. À l'inverse, la loi du 21 août 2003 assouplit ce dispositif en abaissant la durée d'assurance nécessaire à 150 trimestres à partir du 1er juillet 2006. Les assurés peuvent donc bénéficier d'une retraite progressive sans pour autant justifier du taux plein (ce dernier étant fixé à l'époque entre 160 et 166 trimestres selon les générations).

Jusqu'à la réforme des retraites de 2014, seuls les assurés ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits[1] peuvent bénéficier de la retraite progressive.

Les périodes cotisées pendant la retraite progressive procurent de nouveaux droits à la retraite, pris en compte au moment du départ définitif. Ce dispositif était, à l'origine, conçu pour être limité dans le temps, 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.

1. Selon l'article L. 351-15 du Code de la Sécurité sociale, il faut « avoir atteint l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 ».

Tableau 1 Retraités en retraite progressive en 2020

	Effectifs						Part parmi les nouveaux retraités de l'année ayant entre 60 et 69 ans (en %)			Âge moyen (en années)		
	Ensemble			Femmes	Hommes	Part des femmes (en %)	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
	2015	2019	2020	2020			2020			2020		
CNAV	5 210	21 530	23 020	16 680	6 340	72	3,7	5,1	2,2	61,7	61,6	62,1
MSA salariés	540	790	800	460	340	57	1,9	2,8	1,4	63,3	62,7	64,0
Ensemble	**5 750**	**22 310**	**23 820**	**17 140**	**6 670**	**72**	**3,6**	**5,0**	**2,1**	**61,8**	**61,6**	**62,2**

Champ > Retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2020, 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.

5. Le cumul emploi-retraite est prévu à l'article L. 161-22 du Code de la Sécurité sociale.

ayant liquidé sa pension. Les modalités du dispositif ont été modifiées, notamment par la loi du 21 août 2003 et par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 *(encadré 2)*. Le régime actuellement en vigueur est prévu par la loi du 20 janvier 2014.

Les changements qui résultent de cette loi s'appliquent aux pensions prenant effet à partir du 1er janvier 2015. La cessation d'activité, notamment, n'est plus obligatoire pour les liquidations survenues avant 55 ans[6]. Par ailleurs, le cumul emploi-retraite est possible sous deux formes : le cumul libéralisé (ou intégral), ou le cumul plafonné.

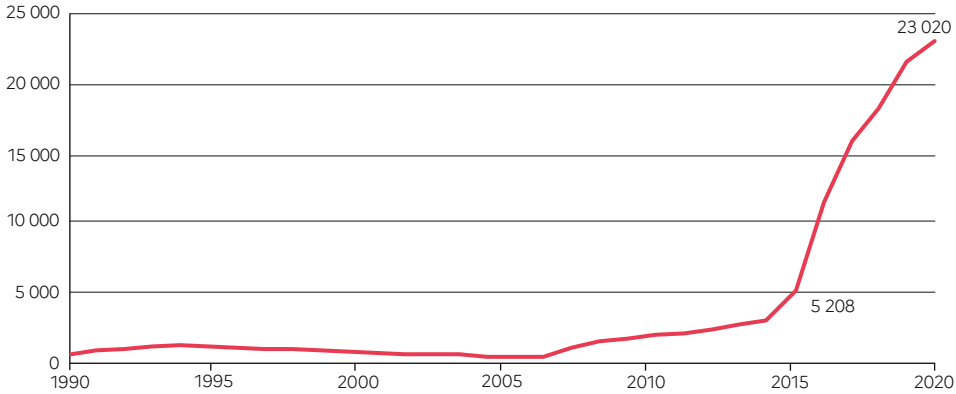
Le cumul intégral est possible depuis la loi de 2009. Il est accessible à condition d'avoir soit atteint l'âge d'ouverture des droits et obtenu la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein, soit atteint l'âge d'annulation de la décote. En outre, l'assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses pensions légalement obligatoires. De ce fait, les pensions liquidées avec une décote ou à taux plein dans le cadre d'un dispositif spécifique sans avoir la durée requise pour le taux plein (handicap, incapacité permanente, pénibilité, inaptitude au travail, etc.) sont exclues du cumul intégral[7].

Lorsque les conditions pour bénéficier du cumul intégral ne sont pas remplies, un cumul plafonné est possible, dont les règles dépendent du régime d'affiliation. La somme du revenu d'activité et du revenu de remplacement ne doit alors pas dépasser un certain seuil[8]. Dans le cas contraire, la pension de retraite est, depuis le 1er avril 2017, réduite jusqu'à due concurrence. Avant cette date, la retraite était suspendue[9].

Depuis 2014, une harmonisation des règles entre régimes

La loi du 20 janvier 2014 clarifie et harmonise par ailleurs les conditions de cumul entre emploi et retraite. Avant cette loi, ces conditions étaient très différentes selon que le régime dans lequel une personne liquidait sa retraite était ou non le même que celui dans lequel elle reprenait une activité. Si un assuré reprenait une activité dans un autre régime que celui ou ceux dans lesquels

Graphique 1 Évolution des effectifs de retraite progressive au régime général



Champ > Retraites progressives en cours de paiement, par année.
Source > CNAV, Recueil statistique 2019 ; DREES, EACR 2020.

6. Les élus et certaines activités comme les activités artistiques ne relèvent pas non plus de cette obligation de cessation d'activité.
7. 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.
8. 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.
9. Le décret n° 2017-416 du 27 mars 2017 met en place l'écrêtement de la pension de retraite des assurés en cumul emploi-retraite plafonné en cas de dépassement du plafond de revenus.

il avait liquidé ses droits au moment de son départ à la retraite (cumul interrégimes), il pouvait continuer à valider de nouveaux droits. En revanche, s'il reprenait une activité dans le même régime (cumul intrarégime), il ne le pouvait pas.

La loi du 20 janvier 2014 harmonise les traitements entre cumuls interrégimes et intrarégime. La reprise d'activité ne génère, dorénavant, plus aucun droit à retraite aux régimes où la liquidation a déjà eu lieu. 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 2020, selon l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 22), 495 000 personnes résidant en France déclarent cumuler une pension de retraite et un revenu d'activité[10] (en moyenne sur l'année), dont 39 % sont des femmes *(tableau 2)*. ■

Encadré 2 Les règles du cumul emploi-retraite entre 2004 et 2014

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites fixe les règles suivantes en matière de cumul emploi-retraite : quel que soit le régime, il est possible de cumuler intégralement une pension avec une activité, si celle-ci relève d'un autre régime. En revanche, le cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime est soumis à des règles qui diffèrent d'un régime à l'autre. Ainsi, au régime général, les bénéficiaires d'une pension de droit direct peuvent cumuler leur pension de retraite avec un revenu d'activité relevant du même régime :

– si la reprise d'activité, lorsqu'elle est effectuée auprès du dernier employeur, intervient plus de six mois après la date d'effet de la pension ;

– et si le total des nouveaux revenus professionnels et des pensions de retraite de base et complémentaires relevant de la carrière de salarié dans le secteur privé est inférieur au dernier salaire perçu avant la date d'effet de la pension, ou à 1,6 fois le smic si cette limite est plus avantageuse.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009[1] assouplit les modalités de cumul emploi-retraite. Tout retraité, quel que soit son régime de retraite, peut ainsi cumuler intégralement ses pensions de retraite avec des revenus d'activité professionnelle (y compris chez son dernier employeur de façon immédiate), dès lors qu'il liquide son droit à pension au taux plein (au titre de la durée ou de l'âge) et qu'il fait valoir l'ensemble de ses droits à retraite. Il s'agit du cumul emploi-retraite dit « libéralisé » ou « intégral ».

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

1. Article 88 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.

10. Ce chiffre inclut le cumul emploi-retraite et la retraite progressive, car celle-ci ne peut pas être distinguée du cumul emploi-retraite dans l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 22).

Tableau 2 Effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite de 2014 à 2020

Année	Effectifs de cumulants (en milliers)	Part parmi les retraités (en %)	Proportion de femmes (en %)
2014	464,5	3,4	44
2015	486,5	3,5	40
2016	456,8	3,3	43
2017	472,0	3,3	46
2018	480,8	3,4	42
2019	521,7	3,6	42
2020	495,3	3,4	39

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, hors retraités résidant en institution (Ehpad, etc.).
Sources > Insee, enquête Emploi en continu 2014 à 2020 ; calculs DREES.

Pour en savoir plus

> **Berteau-Rapin, C**. (2018, juin). Qui part en retraite progressive aujourd'hui ? CNAV, *Cadr'@age*, 37.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mars). Séance du 30 mars 2016 (document 8 : Statistiques sur la retraite progressive).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, septembre). Réunion du Conseil du 23 septembre 2015 (documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis).

22 Le cumul emploi-retraite

En 2020, selon l'enquête Emploi de l'Insee, 495 000 personnes, soit 3,4 % des retraités de 55 ans ou plus résidant en France, déclarent exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite. Parmi l'ensemble des retraités en emploi, la moitié sont cadres ou indépendants. En 2016, selon les données de l'échantillon interrégimes de retraités, 16,4 % des retraités de 66 ans ont cumulé une pension dans leur régime principal avec un emploi au moins une fois depuis leur départ à la retraite. Cette proportion est en hausse de 2,6 points par rapport à 2012.

En 2020, 3,4 % des retraités de 55 ans ou plus cumulent emploi et retraite

Selon l'enquête Emploi de l'Insee *(encadré 1)*, 495 000 personnes âgées de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte), déclarent cumuler une activité professionnelle avec une pension de retraite en 2020[1] (voir fiche 21), contre 464 000 personnes en 2014 *(tableau 1)*. Elles représentent 3,4 % de l'ensemble des retraités de 55 ans ou plus. Cette proportion est légèrement en baisse par rapport à 2019 et revient à son niveau de 2018.

En 2020, près de six retraités sur dix cumulant emploi et retraite (59,1 %) ont 65 ans ou plus. Parmi l'ensemble des retraités, la part des personnes dans cette situation diminue avec l'âge. 25,3 % des retraités entre 55 ans et 59 ans sont dans cette situation, cette proportion se réduisant à 7,2 % chez les 60-64 ans, 4,7 % chez les 65-69 ans, et 1,4 % chez les 70 ans ou plus. La diminution concerne aussi bien les femmes (qui représentent 39 % des retraités concernés) que les hommes.

Entre 2014 et 2020, parmi les retraités qui cumulent emploi et retraite, la part des 60-64 ans diminue de 42,6 % à 31,0 %. Pour les 60-62 ans, cette baisse est en partie due au recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite instauré par la réforme de 2010, qui conduit les assurés à partir à la retraite plus tard. Pour les 62-64 ans, cette diminution pourrait tenir aux nouvelles règles du dispositif du cumul emploi-retraite définies par la réforme de 2014. Ces nouvelles règles pourraient en effet avoir conduit certains assurés, à partir de cette date, à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans ce dispositif. Les personnes de 62-64 ans représentent ainsi 28,5 % des retraités en cumul emploi-retraite en 2014, contre 22,0 % en 2020.

La moitié des retraités en cumul emploi-retraite occupent un poste de cadre ou sont indépendants

En 2020, 19,2 % des retraités cumulant emploi et retraite exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou exploitants agricoles, contre 9,1 % de l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées *(tableau 2)*. Ils sont également 27,5 % à occuper un emploi de salarié cadre, contre 21,6 % de l'ensemble des seniors en emploi et non retraités. La catégorie d'emploi occupé lors du cumul emploi-retraite diffère fortement en fonction du sexe. Ainsi, un tiers (33,1 %) des hommes retraités qui ont un emploi sont cadres ou assimilés, contre 18,9 % des femmes, tandis qu'une retraitée sur deux en cumul emploi-retraite (50,0 %) est employée ou ouvrière, contre 29,3 % des hommes.

Plus de deux tiers des emplois exercés dans le cadre d'un cumul avec la retraite le sont à temps partiel. Ce type d'emploi est exercé

1. Ces estimations sont calculées en moyenne sur l'année 2020. Ces effectifs incluent, outre le cumul emploi-retraite proprement dit, les situations de retraite progressive, indistinguables du cumul emploi-retraite dans l'enquête Emploi. 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. Elle constitue la seule source fournissant, pour la France, une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels que le Bureau international du travail (BIT) les définit.

L'enquête est réalisée en continu, toutes les semaines de l'année. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre), qu'importe la composition ou le changement des ménages qui l'occupent.

Le questionnaire a été rénové en 2013, ce qui peut poser des problèmes de champ entre les millésimes, notamment pour la mesure des effectifs de retraités. Le traitement de la retraite diffère ainsi dans l'enquête Emploi depuis 2013. L'ancienne question « Êtes-vous retraité ou préretraité ? » était posée à l'ensemble des personnes de 50 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle par le passé, 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. Les données de l'enquête Emploi sont ici mobilisées à partir de 2014 pour couvrir le champ de la France entière (hors Mayotte). Cela permet également de ne pas avoir de problème de champ lié au changement de questionnaire de 2013.

Afin de repérer les situations de cumul 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 en situation de cumul emploi-retraite sont considérées comme actives occupées. Ce croisement peut recouvrir, dans la pratique, aussi bien les situations de retraite progressive que de cumul emploi-retraite. En toute rigueur, les chiffres présentés dans cette fiche incluent donc également la retraite progressive, en plus du cumul emploi-retraite proprement dit.

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 secteur privé d'une part, indépendants d'autre part). Les retraités au régime général disposant d'un revenu issu d'une activité non salariée, et ceux dans la situation inverse, ne sont pas comptabilisés à partir de cette source statistique.

À la CNAV et à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL), les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année *n* sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année *n-1*, et qui ont un salaire ou un revenu porté au compte en année *n* dans le régime. En cas de retards de paiement (soldes de salaire pour l'année *n-1* payés en année *n*), les liquidants de l'année *n-1* peuvent être considérés à tort comme en emploi en année *n*. Les chiffres présentés surestiment donc légèrement le nombre de véritables retraités en cumul emploi-retraite.

À la SSI (avant son intégration au régime général en 2020), les retraités considérés comme cumulant un emploi et une 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 est identifié comme ayant cumulé 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 2017 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 20 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-avant se réfèrent à des visions distinctes du cumul emploi-retraite, ce qui entraîne des différences de mesure du nombre de personnes concernées. L'enquête Emploi identifie le cumul à un moment donné (au cours d'une semaine donnée) et exprime les effectifs concernés en moyenne sur toutes les semaines de l'année. Le nombre de retraités en cumul emploi-retraite issu de cette source peut donc être inférieur au nombre de personnes qui ont été en situation de cumul au moins une fois dans l'année, si cette situation n'a porté que sur une partie de l'année seulement. L'EACR et l'EIC, d'une part, et l'EIR, d'autre part, retiennent en revanche dans leur définition le fait d'avoir cumulé sa retraite avec un emploi au moins une fois au cours de l'année civile dans le premier cas, et au moins une fois entre son année de départ à la retraite et l'année atteinte à un âge donné (66 ans dans cette fiche). Ces définitions, plus larges, aboutissent donc à un nombre plus élevé de personnes cumulant emploi et retraite.

par trois quarts des femmes et deux tiers des hommes *(tableau 3)*. Pour la moitié des femmes et près d'un tiers des hommes en cumul emploi-retraite, la quotité de travail est inférieure à un mi-temps. À l'inverse, plus de 80 % des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées travaillent à temps plein. C'est le cas pour sept femmes sur dix et pour plus de neuf hommes sur dix. Quatre salariés en cumul emploi-retraite sur cinq de 55 ans ou plus ont un contrat de travail à durée indéterminée (81 % des femmes et 78 % des hommes). 58 % travaillent dans une entreprise privée ou au sein d'une association (66 % des hommes et 48 % des femmes). L'emploi auprès des particuliers est nettement plus fréquent parmi les femmes cumulant emploi et retraite que parmi les hommes (29 % contre 5 %).

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 cumul emploi-retraite. L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) identifie, quant à elle, les effectifs de personnes en situation de cumul intrarégime *(encadré 1)*.

En 2020, le nombre de retraités cumulant une pension avec un revenu d'activité au sein du même régime a reculé de 2,4 % à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)[2] *[tableau 4]*. Ils représentent ainsi 2,9 % des retraités de la CNAV (hors nouveaux retraités de l'année). Le cumul emploi-retraite est plus fréquent parmi les non-salariés. Il concernait, en 2020, 9,6 % des retraités des régimes de professions libérales.

2. La CNAV intègre depuis 2020 les indépendants de l'ancienne SSI au sein du régime général. Cependant, sur le champ du cumul emploi-retraite, les données de l'EACR 2020 portent uniquement sur les salariés du régime général.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (voir encadré 2 de la fiche 21), qui a libéralisé les conditions d'accès au dispositif du cumul emploi-retraite, le nombre de retraités en situation de cumul ne cesse d'augmenter. À la SSI, il avait quasiment doublé entre 2011 et 2019.
Le dispositif cumul emploi-retraite concerne davantage les hommes que les femmes lorsqu'il est intrarégime, quel que soit le régime considéré. En effet, à la CNAV, 49 % des assurés ayant recours à ce dispositif sont des femmes, cette part se réduisant à 26 % à la CNAVPL. Ces proportions sont légèrement inférieures à la part des femmes dans l'ensemble des retraités ou nouveaux retraités de chaque régime.

La proportion des retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein d'un même régime diminue avec l'âge *(graphique 1)*. Située à 7 % autour de 65 ans, elle passe en dessous de 2 % au-delà de 75 ans pour la CNAV.

16,4 % des retraités de la génération 1950 ont cumulé un emploi et une retraite avant 66 ans

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2016, 16,4 % des retraités de la génération 1950 ont cumulé un emploi et une retraite, que ce soit au sein du même régime ou dans deux régimes différents *(encadré 1)*, pendant au moins un an entre l'année qui a suivi la liquidation

Tableau 1 Effectifs des personnes cumulant emploi et retraite, par tranche d'âge et proportion dans l'ensemble de la population des 55 ans ou plus percevant une retraite

	2014				
	Effectifs de cumulants	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
De 55 à 59 ans	58 000	17,7	2,1	12,6	46,1
De 60 à 64 ans, dont :	198 000	7,6	19,4	42,6	47,2
de 60 à 61 ans	66 000	9,0	11,3	14,2	53,2
de 62 à 64 ans	132 000	7,1	30,0	28,5	44,2
De 65 à 69 ans	143 000	4,3	67,5	30,9	40,0
70 ans ou plus	65 000	0,9	81,9	13,9	40,2
55 ans ou plus	**464 000**	**3,4**	**11,3**	**100,0**	**43,9**

	2020				
	Effectifs de cumulants	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
De 55 à 59 ans	49 000	25,3	1,5	9,8	30,0
De 60 à 64 ans, dont :	154 000	7,2	11,1	31,0	44,1
de 60 à 61 ans	45 000	10,3	5,4	9,1	42,4
de 62 à 64 ans	109 000	6,4	19,6	22,0	44,8
De 65 à 69 ans	166 000	4,7	54,9	33,6	39,8
70 ans ou plus	126 000	1,4	86,5	25,5	35,3
55 ans ou plus	**495 000**	**3,4**	**9,8**	**100,0**	**39,0**

Note > Des données complémentaires ventilées par année entre 2014 et 2020 pour la France métropolitaine et la France entière sont disponibles sur le site de la DREES : http://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
L'âge de l'individu est celui atteint le dernier jour de la semaine de référence.
Lecture > 49 000 personnes de 55 à 59 ans résidant en France déclarent cumuler un emploi avec une pension de retraite en 2020, ce qui représente 25,3 % des retraités de 55-59 ans, 1,5 % des personnes en emploi de cette tranche d'âge, et 9,8 % de l'ensemble des personnes en situation de cumul emploi-retraite.
Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte) et vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > Insee, enquêtes Emploi 2014 et 2020 ; calculs DREES.

de leurs droits et l'année de leur 66e anniversaire *(tableau 5)*. Cette proportion était de 13,8 % pour la génération 1946 ayant atteint 66 ans en 2012[3] (source EIR 2012). Cet accroissement peut notamment s'expliquer par la libéralisation des conditions d'accès au cumul en 2009, dont la génération 1950 a pleinement bénéficié (voir fiche 21). Parmi les personnes de cette génération ayant comme régime de retraite principal la SSI ou celui des professions libérales, 18,3 % ont cumulé leur retraite avec une activité rémunérée. Cette proportion est de 8,5 % pour les retraités des régimes agricoles (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés et non-salariés). Ces retraités occupent majoritairement des emplois relevant du régime général. C'est le cas de 15,3 % des retraités des régimes couvrant les indépendants (SSI et 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 (fonction publique d'État [FPE] et Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]), les situations de cumul emploi-retraite intrarégime sont quasi inexistantes pour les retraités de la génération 1950[4]. Il arrive cependant que les anciens fonctionnaires cumulent

Tableau 2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite en 2020

En %

Catégorie socioprofessionnelle	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées
Agriculteurs exploitants	3,0	3,0	2,6	1,7	3,2	4,2
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	19,2	9,1	16,5	4,9	20,9	13,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	27,5	21,6	18,9	17,2	33,1	26,1
Professions intermédiaires	12,9	22,6	12,0	23,7	13,5	21,5
Employés	20,9	26,7	42,1	43,9	7,3	9,1
Ouvriers	16,4	17,0	7,8	8,6	22,0	25,6
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 > 3,0 % des personnes en cumul emploi-retraite sont agriculteurs exploitants, contre 3,0 % des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées.
Champ > Personnes de 55 ans ou plus exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte) et vivantes au 31 décembre 2020.
Sources > Insee, enquête Emploi 2020 ; calculs DREES.

3. Pour cette génération, la proportion de retraités âgés de 70 ans ayant été au moins une fois en situation de cumul emploi-retraite s'élève à 13,9 % en 2016 (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 eu recours à ce dispositif avant 66 ans commencent à le faire après cet âge. La proportion observée à 66 ans est donc un indicateur solide de la part des retraités cumulant au moins une fois emploi et retraite.
4. Un fonctionnaire qui liquide sa retraite puis qui reprend une activité dans la fonction publique le fait en tant que contractuel. Il cotise alors au régime du secteur privé (CNAV). S'il est titularisé lors de cette reprise d'activité, il s'engage à nouveau comme fonctionnaire et doit alors abandonner sa retraite. Le cumul emploi-retraite au sein d'un même régime de la fonction publique est possible uniquement pour les militaires, qui peuvent cumuler leur pension militaire avec un emploi de fonctionnaire civil.

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 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 cumulé un emploi et une 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 2020

En %

	Ensemble		Femmes		Hommes	
Temps de travail	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées
Temps complet	30,7	81,3	24,3	70,4	34,8	92,4
Temps partiel, dont :	69,3	18,7	75,7	29,6	65,2	7,6
plus de 80 %	2,4	2,0	1,7	3,1	2,9	0,9
80 %	2,6	3,5	3,7	6,2	1,9	0,8
entre 50 % et moins de 80 %	11,5	5,5	8,5	8,5	13,4	2,5
50 %	11,1	3,1	8,3	4,4	12,8	1,7
moins d'un mi-temps	38,4	4,5	50,9	7,3	30,3	1,7
non renseigné	3,3	0,1	2,6	0,0	3,8	0,1
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

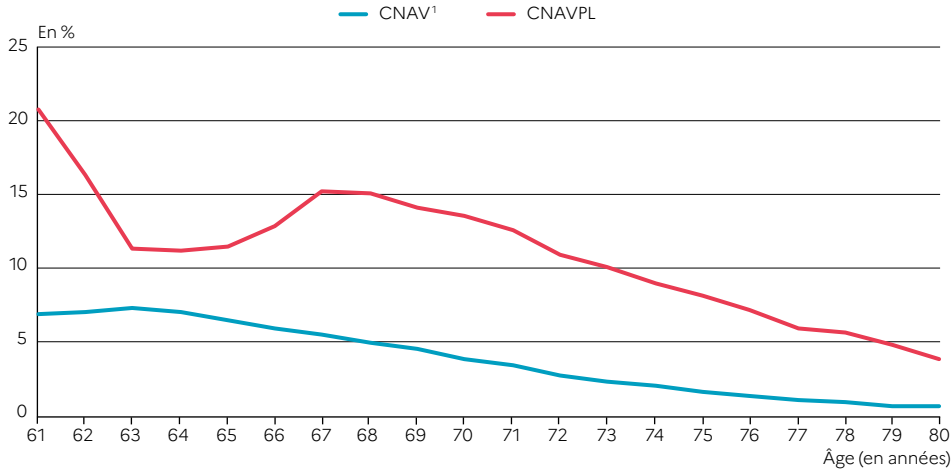
Lecture > 69,3 % des personnes en cumul emploi-retraite travaillent à temps partiel, dont 38,4 % d'entre elles moins d'un mi-temps.
Champ > Personnes de 55 ans ou plus, exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte), vivantes au 31 décembre 2020 et percevant ou non une pension de retraite.
Sources > Insee, enquête Emploi 2020 ; calculs DREES.

Tableau 4 Retraités de droit direct en cumul emploi-retraite dans un même régime

	Nombre de personnes cumulant une pension de retraite et un revenu d'activité					Part des femmes parmi les cumulants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime, hors nouveaux retraités de l'année[1] (en %)		
	Effectifs (en milliers)			Évolution (en %)		2020	Ensemble	Femmes	Hommes
	2012	2019	2020	2019-2020	2012-2020		2020		
CNAV	336,3	397,0	387,5	-2,4	15,2	49	2,9	2,6	3,2
SSI base[2]	48,5	83,1	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
CNAVPL	nd	31,6	34,6	9,5	nd	26	9,6	6,6	11,3

nd : non disponible.
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 en cumul emploi-retraite. Pour la CNAVPL, le nombre de nouveaux liquidants n'est pas fourni, donc n'a pas pu être retiré du nombre total de retraités au dénominateur du ratio.
2. La SSI intègre le régime général (CNAV) en 2020. Cependant, les données de la CNAV portent uniquement sur le champ des salariés dans ce tableau.
Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR 2011, 2018 et 2019.

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 2020



1. La SSI intègre le régime général (CNAV) en 2020. Cependant, les données de la CNAV portent uniquement sur le champ des salariés dans ce graphique.
Note > Des données complémentaires ventilées par sexe pour 2020 sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche, sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année 2020.
Source > DREES, EACR 2020.

Tableau 5 Retraités nés en 1950 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

En %

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	CNAV	Fonction publique[1]	Indépendants, hors agriculteurs[2]	MSA salariés et non-salariés	Ensemble
CNAV	15,0	13,4	15,3	7,6	**14,4**
Fonction publique[1]	1,4	0,9	0,3	0,5	**1,2**
Indépendants, hors agriculteurs[2]	0,8	0,7	2,7	0,4	**0,8**
Tous régimes d'emploi confondus	**17,3**	**15,0**	**18,3**	**8,5**	**16,4**

1. Fonction publique comme régime d'emploi ou de retraitre principal : fonction publique civile et militaire de l'État, CNRACL et régimes spéciaux.
2. Indépendants : SSI et professions libérales.
Note > Si un retraité est en cumul emploi-retraite intrarégime dans deux régimes différents à la fois, alors le cumul retenu est celui de la caisse de retraite principale (où le plus grand nombre de trimestres ont été validés).
Si un retraité cumule un emploi avec une retraite d'un même régime, mais également avec une retraite d'un autre régime, alors la dimension interrégimes est privilégiée.
Lecture > 13,4 % des retraités de la fonction publique nés en 1950 et ayant liquidé un droit direct en 2015 ou avant (c'est-à-dire à 65 ans ou avant) ont cumulé, pendant une année au moins entre l'année qui suit le départ à la retraite et l'année des 66 ans, une retraite dans la fonction publique avec un emploi salarié dans le secteur privé (CNAV).
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 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 nés en 1950, ayant cumulé un emploi et une retraite

En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Fonction publique civile de l'État	**7**	6	8
Fonction publique militaire[1]	**51**	ns	52
CNRACL	**12**	14	8
Fonctionnaires civils partis avant 60 ans[2]	**15**	17	11
Fonctionnaires civils partis à 60 ans ou après[2]	**5**	4	6

ns : non significatif.
1. Les effectifs de la fonction publique militaire 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)** (2015, septembre). Réunion du Conseil du 23 septembre 2015 (documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis).
> **Dardier, A.** (2021, janvier). Cumul emploi-retraite au régime général : un quart d'emplois familiaux. CNAV, *Cadr'@age*, 44.
> **Dardier, A.** (2016, janvier). Durée de cumul RG/RSI : une application des modèles de durée. CNAV, *Les Cahiers de la CNAV*, 10.
> **Flamand, L., Gilles, C., Trannoy, A**. (2018, novembre). Qui travaille après 65 ans ? *France, Portrait social – édition 2018*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
> **Musiedlak, Y.** (2020, mai). En 2018, 3,4 % des retraités cumulent emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1146.
> **Musiedlak, Y.** (2017, septembre). Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel. DREES, *Études et Résultats*, 1021.
> **Pla, A.** (2018, décembre). Un médecin libéral sur dix en activité cumule emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1097.

23 Les pensions d'invalidité

Le dispositif d'invalidité couvre le risque de ne plus pouvoir travailler dans des conditions normales à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. La pension d'invalidité compense en partie la réduction ou la perte du revenu professionnel. Les personnes qui ne peuvent plus exercer d'activité professionnelle ou qui sont contraintes de la réduire ou d'en changer, en raison de la diminution de leur capacité de travail, peuvent être reconnues comme invalides par leur régime d'affiliation. Les conditions d'attribution et les règles de calcul de la pension d'invalidité varient selon le régime.

Des règles d'application différentes selon les régimes

Le risque d'invalidité est couvert 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 Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). En effet, les pensions d'invalidité des personnes affiliées au régime général sont servies par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Une personne peut percevoir des pensions d'invalidité provenant de plusieurs organismes, même si cette situation est rare. Les dispositifs d'invalidité présentent des disparités importantes selon les régimes qui indemnisent ce risque.

Dans la plupart des régimes (à l'exception notamment des régimes de la fonction publique, de la SNCF et de la RATP), le versement d'une pension d'invalidité est soumis à une condition d'âge, à une condition d'ordre médical et à des conditions d'ordre administratif (affiliation, versement antérieur de cotisations). Ainsi, au régime général, la pension d'invalidité est attribuée aux assurés uniquement jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite. Néanmoins, les bénéficiaires de pensions d'invalidité qui exercent une activité professionnelle[1] ou qui perçoivent une indemnisation au titre du chômage[2] peuvent continuer de bénéficier de leur pension d'invalidité après l'âge minimum légal de départ à la retraite, jusqu'à cessation d'activité ou fin d'indemnisation. Pour être éligible à une pension, l'invalidité doit réduire d'au moins deux tiers la capacité de travail, empêchant ainsi que l'assuré ne 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 suivantes : avoir cotisé pour un salaire au moins égal à 2 030 fois le smic horaire au cours des douze derniers mois, ou avoir travaillé au moins 600 heures[3] au cours des douze derniers mois (condition administrative).

La décision de mise en invalidité est prise par le régime d'affiliation à la suite de la reconnaissance de l'incapacité de travail de la personne par un médecin-conseil du régime *(encadré 1)*. Dans les principaux régimes, les invalides sont classés en trois catégories selon la proposition de ce dernier :

- la catégorie 1 comprend les invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- la catégorie 2 regroupe les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée ;

1. Cette possibilité est prévue à l'article L. 341-16 du Code de la Sécurité sociale. Elle a été créée par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010 (article 67).
2. Article L. 341-17 du Code de la Sécurité sociale, créé par la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2017 (article 53).
3. Ce seuil était fixé à 800 heures pour les demandes de pension d'invalidité antérieures au 1er janvier 2015.

• la catégorie 3 rassemble les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée et qui sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Le calcul du montant de la pension d'invalidité dépend notamment de la catégorie à laquelle appartient l'assuré *(tableau 1)*. Les pensions d'invalidité sont contributives, au sens où l'éligibilité et le montant de la pension dépendent des revenus d'activité antérieurs. Au régime général, la pension d'invalidité est calculée comme une fraction du salaire de référence (30 % pour un invalide de catégorie 1, et 50 % sinon), ce dernier étant égal au salaire annuel moyen des dix meilleures années de la carrière. En outre, les invalides de catégorie 3 peuvent bénéficier d'une majoration pour aide constante d'une tierce personne (majoration tierce personne), destinée à financer le recours à l'aide d'un tiers pour accomplir les actes de la vie quotidienne. Tous les invalides de catégorie 3 ne la perçoivent pas : si un bénéficiaire est accueilli dans un établissement qui propose déjà ces prestations, il n'a pas besoin d'une aide extérieure et ne perçoit pas cette majoration.

La pension d'invalidité peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical. De même, le classement dans les catégories d'invalidité n'est pas définitif.

Les pensions d'invalidité sont, en général, revalorisées le 1er avril en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'Insee jusqu'à l'avant-dernier mois précédant la date de revalorisation. Le 1er avril 2021, les pensions d'invalidité sont revalorisées de 0,1 %. Comme les pensions de retraite, la plupart des pensions d'invalidité sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS et Casa) [voir encadré 2 de la fiche 4].

Encadré 1 Les prestations en cas d'incapacité d'origine professionnelle

Les pensions d'invalidité sont versées en cas d'incapacité faisant suite à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. En revanche, des dispositifs distincts sont prévus lorsque l'incapacité est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Au régime général, ces derniers peuvent donner lieu à une rente viagère d'incapacité permanente ou, si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %, au versement d'une indemnité en capital. Le montant de cette rente dépend à la fois du montant du dernier salaire et du taux d'incapacité permanente. Contrairement aux pensions d'invalidité, le versement des rentes d'incapacité permanente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne s'achève pas au moment de la liquidation des droits à la retraite : ces rentes se cumulent avec les pensions de retraite.

Pour les fonctionnaires, une inaptitude d'origine professionnelle peut donner lieu à une rente d'incapacité, qui se cumule avec la pension d'invalidité.

Tableau 1 Montants minimum et maximum des pensions d'invalidité du régime général, au 1er avril 2021

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen des dix meilleures années (en %)	Montant mensuel minimum (en euros)	Montant mensuel maximum (en euros)
1re catégorie	30	294	1 028
2e catégorie	50	294	1 714
3e catégorie	50	294	1 714
	+ majoration pour tierce personne	+1 126	+1 126

Source > Législation.

Elles sont également imposées au barème de l'impôt sur le revenu[4].

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 fonctionnaire n'empêche pas la reprise de ses fonctions ou son reclassement dans un autre emploi de la fonction publique.
- La pension civile d'invalidité permet à un fonctionnaire, en cas d'inaptitude définitive à exercer tout emploi, d'être radié des cadres et mis à la retraite par anticipation par rapport à l'âge de référence de la retraite[5].
- La retraite anticipée pour invalidité permet d'obtenir un départ anticipé à la retraite pour diverses situations d'invalidité non liées à l'exercice des fonctions : parent d'un enfant handicapé, conjoint d'une personne incapable d'exercer tout emploi, impossibilité d'exercer une quelconque fonction du fait d'une infirmité contractée dans une période non valable pour la retraite, fonctionnaire handicapé à 80 %[6].

Le troisième cas correspond à une pension de retraite. Seuls les deux premiers cas correspondent formellement à une pension d'invalidité. Contrairement au régime général, les régimes de la fonction publique prévoient le versement de la pension d'invalidité sans conditions d'âge ni de durée minimale de services. En revanche, la pension est soumise aux conditions d'ordre médical constatées par un médecin agréé et à une condition d'acquisition de droit à retraite au moment où l'invalidité a été contractée. Le montant de la pension d'invalidité est calculé selon les mêmes règles que pour la pension de retraite. En particulier, l'assuré bénéficie du taux plein (75 % du traitement indiciaire de référence) en cas de carrière complète. Pour les personnes dont le taux d'invalidité est supérieur ou égal à 60 %, la pension d'invalidité ne peut être inférieure à 50 % du traitement de base, quelle que soit la durée de service.

Dans la fonction publique militaire de l'État, il existe un régime d'invalidité particulier, distinct de celui de la fonction publique civile de l'État. Les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre sont attribuées à l'initiative du ministère de la Défense. Elles sont accordées à titre temporaire, lorsque les infirmités indemnisées ne sont pas médicalement incurables. Les pensions peuvent être transformées en pensions définitives au bout de trois ans (blessures) ou de neuf ans (maladies).

Les invalides de la SNCF bénéficient d'une pension spécifique appelée « pension de réforme ». Elle est versée aux agents devenus inaptes à travailler à la suite d'une maladie ou d'une blessure. Comme dans la fonction publique, cette pension n'est pas soumise à conditions d'âge ni de durée d'affiliation. Un tel système de pension de réforme existe également à la RATP.

Les professions libérales ne disposent pas d'un régime d'invalidité uniforme ; les règles d'attribution des pensions d'invalidité diffèrent selon les sections professionnelles.

La conversion des pensions d'invalidité en pensions de retraite

Dans la plupart des régimes (notamment régime général, MSA, SSI, CNIEG, CRPCEN, Cavimac), la pension d'invalidité est remplacée par la pension

4. La majoration pour tierce personne n'est toutefois pas imposable.
5. Article L.24-2 du Code des pensions civiles et militaires.
6. Articles L.24-1-3, L.24-1-4 et L.24-1-5 du Code des pensions civiles et militaires.

de retraite à l'âge minimum légal d'ouverture des droits[7] (AOD). Depuis le 1er mars 2010, les personnes exerçant une activité professionnelle peuvent toutefois continuer à percevoir une pension d'invalidité jusqu'à l'âge d'annulation de la décote. Depuis le 1er septembre 2017, les bénéficiaires de pension d'invalidité qui exerçaient une activité professionnelle 6 mois avant l'AOD et qui recherchent un emploi peuvent continuer à la percevoir jusqu'à 6 mois après l'AOD[8].

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 durées validées. Les invalides bénéficiant de la majoration pour tierce personne la conservent lors de leur départ à la retraite.

Dans les régimes de la fonction publique, à la SNCF et à la RATP, les agents reconnus invalides perçoivent une pension de retraite dès leur invalidité reconnue, quel que soit leur âge, si bien qu'il n'y aucune modification quand ils atteignent l'âge minimal légal de départ à la retraite. Des concepts spécifiques ont été définis par la DREES dans ces régimes afin de déterminer un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable à celui des autres régimes *(encadré 2)*. ■

Encadré 2 Les concepts définis par la DREES pour déterminer un champ de pension d'invalidité et de retraite comparable entre les régimes

Afin de définir un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable entre les régimes de la fonction publique, 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 24). Les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite et d'une pension de retraite à partir de cet âge. Cependant, l'âge d'ouverture des droits n'étant pas toujours connu dans les sources statistiques mobilisées, les conventions suivantes ont été appliquées :

> Dans l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le modèle ANCETRE, les pensions civiles d'invalidité deviennent des pensions de retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits relatif à la catégorie propre à chaque agent (active, sédentaire ou insalubre). Pour les militaires officiers, les pensions deviennent des pensions de retraite à la limite d'âge et, pour les militaires non-officiers, à 50 ans.

> Dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), le caractère agrégé des données ne permet pas de tenir compte des situations propres à chaque catégorie d'assurés. Par simplification, toutes les pensions d'invalidité sont donc supposées devenir des pensions de retraite à l'âge d'ouverture des droits des catégories sédentaires.

> À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part importante des départs anticipés 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).

7. L'article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale prévoit que la pension d'invalidité prend fin à l'AOD.
8. Décret n° 2017-998 du 10 mai 2017 relatif à la conversion en pension de vieillesse de la pension d'invalidité des assurés en recherche d'emploi à l'âge légal de départ à la retraite.

24 Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Fin 2020, 831 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité de droit direct dans l'un des régimes de base interrogés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). Parmi elles, 112 000 sont de nouveaux bénéficiaires. L'âge moyen de ces 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, atteignant quasiment 9 % à 61 ans. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Il s'échelonne en moyenne de 550 euros par mois pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée à 1 860 euros pour les plus dépendants. Globalement, les pensions d'invalidité représentent une dépense annualisée de 7,8 milliards d'euros fin 2020.

Près de 831 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Au 31 décembre 2020, les régimes de base interrogés dans l'EACR comptent 831 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct[1] (voir fiche 23). Parmi eux, 708 000 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général, 79 000 des régimes de la fonction publique[2] et 39 000 de la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés ou non-salariés *(tableau 1)*. En 2020, le régime général et la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) ont fusionné. De ce fait, le nombre de bénéficiaires d'invalidité de droit direct augmente de 3,6 % en 2020 au régime général.

Toutefois, tous régimes confondus, le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct diminue de 1,3 % par rapport à fin 2019. Jusqu'en 2019, les effectifs augmentent, mais de moins en moins vite. Ils progressent en effet de 3,5 % par an en moyenne entre 2014 et 2016, puis de 1,6 % entre 2016 et 2019 *(graphique 1)*.

En 2020, la baisse du nombre total de bénéficiaires s'explique par une nette diminution des nouveaux bénéficiaires. Cette diminution est possiblement liée à la crise sanitaire et aux confinements, pendant lesquels certains accidents à l'origine de situations d'invalidité ont peut-être moins eu lieu. Plus probablement, ce contexte a également pu entraîner une diminution du nombre de dossiers de demande de pension d'invalidité traités ou déposés.

112 000 nouveaux bénéficiaires perçoivent une pension d'invalidité en 2020 *(tableau 2)*. Parmi eux, environ 32 000 sont d'anciens bénéficiaires du SSI, considérés comme nouveaux bénéficiaires par le régime général, qui en assure désormais la gestion. Déduction faite de ce cas particulier, qui biaise les comparaisons par rapport aux années précédentes, le nombre de nouveaux bénéficiaires s'élève à 65 000 au régime général, contre 82 000 en 2019. La diminution du nombre de nouveaux bénéficiaires a également lieu dans l'ensemble des autres régimes. Ainsi, en 2020, environ 80 000 personnes au total ont perçu pour la première fois une pension d'invalidité, contre 106 000 en 2019, soit une diminution de près d'un quart.

Au régime général et à la MSA salariés, près de 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 23). 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.

1. Sans correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares, ils sont donc négligés ici dans le calcul.
2. Hors bénéficiaires ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sont, dans cet ouvrage, considérés comme pensionnés de retraite et non d'invalidité (voir fiche 23).

Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de prestations d'invalidité, les nouveaux bénéficiaires relèvent un peu plus souvent de la catégorie 1 (invalides pouvant exercer une activité rémunérée) *[tableau 2]*. Ceci est notamment dû au fait que le classement dans une catégorie peut être révisé si l'état de santé de la personne se dégrade.

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 2020, 9 100 pensionnés ont 40 ans, 27 400 ont 50 ans et 70 800 ont 60 ans *(graphique 2*[3]*)*. La part des bénéficiaires dans la population augmente elle aussi avec l'âge, pour atteindre quasiment 9 % parmi les personnes de 61 ans, soit juste avant l'âge minimal 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.

La répartition des bénéficiaires d'une pension d'invalidité par catégorie se modifie un peu avec l'âge. Le nombre de pensionnés relevant de la catégorie 1 diminue au profit de la catégorie 2 jusqu'à l'âge minimum légal d'ouverture des droits. D'une part, les nouveaux bénéficiaires ayant des âges plus avancés entrent davantage en catégorie 2, et, d'autre part, certains invalides changent de catégorie en raison de la dégradation de leur état de santé. En revanche, à partir de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, le nombre d'invalides de catégorie 2 diminue plus rapidement que ceux de la catégorie 1.

Excepté dans la fonction publique militaire de l'État et pour la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG), l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Tableau 1 Bénéficiaires de pensions d'invalidité fin 2020

	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions y compris pensions de réversion (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**830,7**	**53,0**	**54**	**830,9**	**24**	**64**	**2**	**10**	**<1**
Régime général (CNAM)	707,5	53,3	55	707,6	27	71	2	-	<1
MSA salariés	28,0	53,3	44	28,1	28	70	2	-	<1
MSA non-salariés	10,6	55,7	37	10,6	40	57	2	-	-
CNIEG	2,7	51,0	57	2,7	29	69	2	<1	-
Fonction publique civile de l'État[1]	17,1	56,3	61	17,1	-	-	-	100	-
Fonction publique militaire de l'État[1]	22,6	34,5	16	22,6	-	-	-	100	-
CNRACL[1]	39,8	55,5	68	39,8	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Note > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EACR 2020.

3. Les données en ligne comprennent également un graphique 2 complémentaire présentant l'évolution des effectifs bénéficiaires par sexe et âge depuis 2014.

en 2020 dépasse 51 ans (52,4 ans au régime général). Il est plus élevé à la MSA non-salariés (54,4 ans) et dans la fonction publique (54,9 ans dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière, et 55,7 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 34,5 ans et les nouveaux bénéficiaires 29,8 ans.

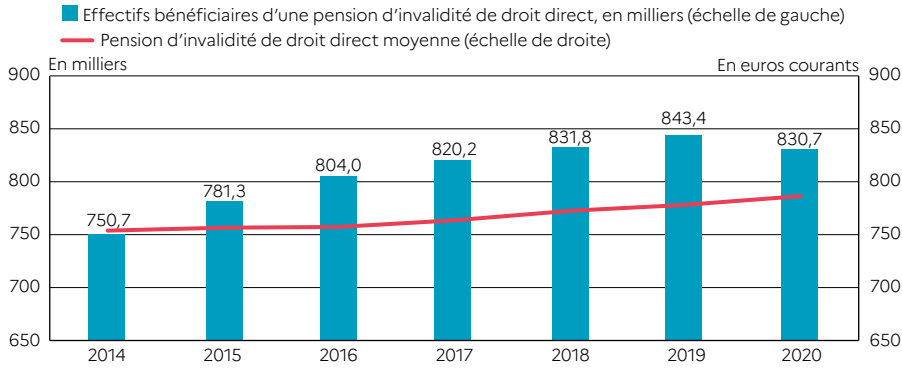
La part des femmes parmi les invalides correspond à la structure par sexe des régimes

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 %), tandis qu'elle atteint 61 % dans la FPCE *(tableau 1)*. Cette proportion est proche de celle observée parmi les nouveaux retraités de droit direct[4] au régime général et dans le régime de la FPCE (voir fiche 2).
À la MSA non-salariés, 40 % des nouveaux bénéficiaires d'un droit direct de retraite sont des femmes, et elles représentent 37 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

Un montant de pension très variable selon le degré d'invalidité

La pension d'invalidité vise à compenser la réduction ou la perte de rémunération due à l'invalidité et, pour les bénéficiaires en catégorie 3, à indemniser en partie l'éventuel recours à une aide par le biais de la majoration pour tierce personne (MTP). Fin 2020, le montant de cette dernière s'élève à 780 euros brut par mois en moyenne pour l'ensemble des régimes *(tableau 3)*, soit une hausse de 1,1 % en euros courants comme en euros constants par rapport à décembre 2019. Une part de cette évolution s'explique par la revalorisation intervenue au 1er avril 2020 (+0,9 % pour les prestations d'un montant inférieur ou égal à 2 000 € par mois, hors majoration pour tierce personne, ce qui concerne la quasi-intégralité de ces pensions[5]). Au régime général, le montant de la pension d'invalidité dépend, entre autres, de la catégorie d'invalidité attribuée en fonction de la capacité à exercer une activité professionnelle. Pour la catégorie 1, le montant mensuel moyen s'établit à 550 euros en moyenne, contre 840 euros pour la catégorie 2 et 1 860 euros pour la catégorie 3. Les différentes

Graphique 1 Évolution du nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité et de la pension moyenne en fin d'année depuis 2014



Note > Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4).
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct vivants au 31 décembre de chaque année. Les montants sont exprimés en euros courants.
Source > DREES, EACR 2014 à 2020.

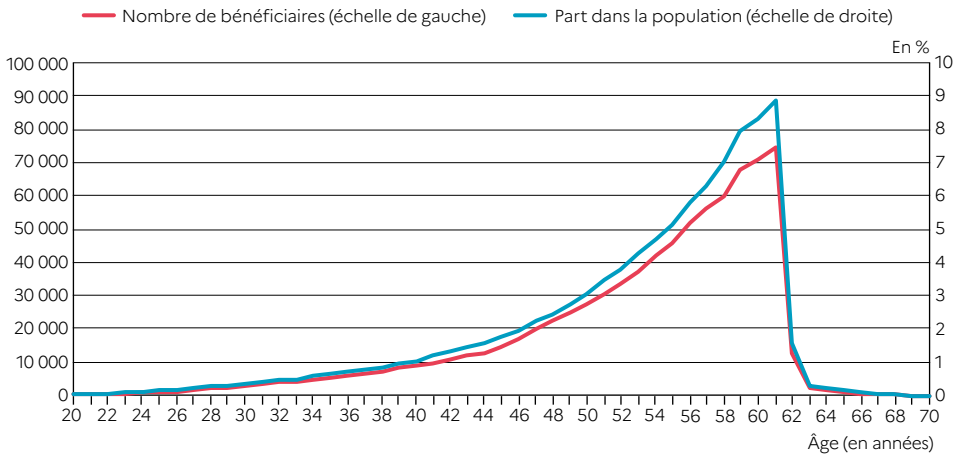
4. Pour estimer la part des femmes, il est préférable d'examiner les nouveaux bénéficiaires de pension plutôt que l'ensemble des retraités, car les mesures sur l'ensemble des retraités reflètent également les différences d'espérance de vie entre les femmes et les hommes. Or, il n'est pas pertinent de la prendre en compte concernant l'invalidité.
5. Instruction interministérielle n° DSS/2A/2C/2020/51 du 12 mars 2020 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité et de la majoration pour aide constante d'une tierce personne.

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2020

	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions y compris pensions de réversion (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**112,2**	**52,1**	**48**	**112,2**	**38**	**52**	**1**	**9**	**<1**
Régime général (CNAM)[2]	97,0	52,4	48	97,0	42	57	1	-	<1
MSA salariés	3,3	51,4	46	3,3	36	63	<1	-	<1
MSA non-salariés	1,4	54,4	35	1,4	46	53	2	-	-
CNIEG	0,4	49,5	52	0,4	31	68	<1	<1	-
Fonction publique civile de l'État[1]	2,0	55,7	63	2,0	-	-	-	100	-
Fonction publique militaire de l'État[1]	2,3	29,8	18	2,3	-	-	-	100	-
CNRACL[1]	5,6	54,9	67	5,6	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
2. Les pensions d'invalidité des travailleurs indépendants étant versées par le régime général depuis février 2020, ces derniers sont considérés comme des nouveaux bénéficiaires du régime général.
Note > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EACR 2020.

Graphique 2 Nombre et part dans la population des bénéficiaires de pension d'invalidité de droit direct, par âge, en 2020



Note > Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Pour calculer la part des bénéficiaires dans la population, leur nombre a été rapporté à la population française. Certains d'entre eux peuvent toutefois résider à l'étranger.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct en 2020, vivants au 31 décembre 2020.
Sources > DREES, EACR 2020 et Insee, estimations de population (résultats provisoires début 2021).

modalités de calcul des pensions d'invalidité expliquent ces disparités (voir fiche 23). Fin 2020, dans la FPCE, le montant moyen de la pension d'invalidité s'élève à 1 240 euros. À la MSA non-salariés, il s'élève à 500 euros, après plusieurs années autour de 360 euros. Dans ce régime, les montants forfaitaires ont en effet été remplacés par des pensions calculées sur la base des revenus professionnels antérieurs à la survenue de l'invalidité, et les montants des pensions d'invalidité pour inaptitudes partielle ou totale ont été revalorisés[6].

La pension d'invalidité moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des régimes, sauf parmi les militaires. Le montant de la pension dépend en effet, à catégorie d'invalidité donnée, des salaires perçus auparavant. Toutefois, les écarts de pensions entre les femmes et les hommes sont moins marqués que pour les pensions de retraite (voir fiches 5 et 6). Ils sont inférieurs à 10 % à la MSA non-salariés et dans la fonction publique.

Les pensions d'invalidité représentent 7,8 milliards d'euros par an fin 2020

Les pensions d'invalidité versées par les caisses de retraite et la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) représentent 7,8 milliards d'euros fin 2020 – en équivalent annualisé[7] – *(tableau 4)*, dont l'essentiel concerne des pensions de droit direct. Le régime général verse 85 % de ces prestations, et les régimes de la fonction publique 10 %. Après plusieurs années de progression, la masse de pensions d'invalidité est stable en euros constants (ainsi qu'en euros courants, l'inflation étant quasi nulle en glissement annuel) par rapport à 2019 :

Tableau 3 Montant mensuel des pensions d'invalidité fin 2020

En euros

	Pension d'invalidité de droit direct	Écart entre la pension des femmes et des hommes, hors pensions de réversion (en %)	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**790**	**-19**	**550**	**840**	**1 860**	**820**
Régime général (CNAM)	780	-21	550	840	1 860	-
MSA salariés	710	-12	490	770	1 760	-
MSA non-salariés	500	-2	320	570	1 720	-
CNIEG	1 970	-9	1 150	2 290	3 670	1 240
Fonction publique civile de l'État[1]	1 240	-5	-	-	-	1 240
Fonction publique militaire de l'État[1]	380	13	-	-	-	370
CNRACL[1]	880	-7	-	-	-	880

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Note > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr. Les pensions renseignées incluent l'avantage de base et les majorations pour tierce personne versés en décembre 2020. 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 2020.
Source > DREES, EACR 2020.

6. Décret n° 2020-602 du 19 mai 2020 relatif au mode de calcul et à la revalorisation de la pension d'invalidité des non-salariés agricoles.
7. 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 (multiplication par 12) de la masse des droits versés en décembre 2020, tels qu'ils ont été déclarés par les régimes de retraite dans l'EACR.

l'évolution de la pension moyenne compense la baisse du nombre de bénéficiaires *(graphique 1)*. 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 69 % des droits (5,4 milliards d'euros). Elles sont à un niveau stable par rapport à 2019.

En complément des pensions d'invalidité versées par les régimes légalement obligatoires, des prestations sont par ailleurs versées aux personnes invalides dans le cadre des garanties invalidité de contrats d'assurance complémentaire (rente ou capital versé pour invalidité, hors garanties souscrites dans le cadre d'emprunts). Elles s'élèvent à 3,1 milliards d'euros en 2020[8]. ■

Tableau 4 Dépenses de pension d'invalidité (montant fin 2020 en équivalent annualisé)

En millions d'euros

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Total droits directs	Pension de réversion	Total
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**1 330**	**5 370**	**310**	**800**	**7 810**	**10**	**7 820**
Régime général (CNAM)	1 260	5 090	290	-	6 630	-	6 640
MSA salariés	50	180	10	-	240	-	240
MSA non-salariés	20	40	ns	-	60	-	60
CNIEG	10	50	ns	-	60	-	60
Fonction publique civile de l'État[1]	-	-	-	260	260	-	260
Fonction publique militaire de l'État[1]	-	-	-	100	100	-	100
CNRACL[1]	-	-	-	420	420	-	420

ns : non significatif.
1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Note > Les données sont disponibles sur le champ de l'invalidité hors convention DREES dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2020.
Source > DREES, EACR 2020.

Pour en savoir plus

> Les données complètes sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraites, « Données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite ».
> Les données sur les prestations d'invalidité dans le cadre des contrats d'assurance complémentaire sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Système de protection sociale.
> **Aubert, P., Kuhn, L., Solard, G.** (2016, octobre). Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 6.
> **Montaut, A.** (2017, juillet). Organismes complémentaires : les sociétés d'assurances dominent la couverture des risques sociaux, sauf en santé. DREES, *Études et Résultats*, 1016.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, janvier). Séance du 27 janvier 2022 : Âge de la retraite (document 10 : Évaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induite par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite).

8. Calculs DREES à partir des données de l'ACPR.

Les allocataires du minimum vieillesse

25 Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité

Créé en 1956, le minimum vieillesse est le plus ancien minimum social. Il vise à garantir un niveau minimal de ressources aux personnes âgées disposant de faibles revenus. Depuis 2007, pour les nouveaux bénéficiaires du minimum vieillesse, le système initial d'allocations à deux étages est remplacé par une prestation unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Depuis 1957, les personnes invalides n'ayant pas encore atteint l'âge requis pour bénéficier du minimum vieillesse disposent quant à elles de l'allocation supplémentaire d'invalidité. Ces prestations non contributives sont financées par la solidarité nationale, *via* le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité. Elles sont essentiellement versées par les caisses de retraite.

Les conditions d'attribution et le montant du minimum vieillesse

Depuis 1956 et jusqu'à fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages, composé d'une part d'allocations dites « de premier étage », et d'autre part d'une prestation chapeau, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) *[encadré 1 et schéma 1]*. En 2004[1], une ordonnance instaure l'allocation de solidarité aux personnes âgées[2] (Aspa). Cette prestation unique se substitue pour les nouveaux bénéficiaires aux anciennes prestations, et permet d'atteindre le même niveau de revenu[3] *(schémas 1 et 2)*. Depuis l'entrée en vigueur de l'Aspa début 2007, les deux systèmes coexistent. Les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les détenteurs de l'une des deux allocations qui permettent d'atteindre le plafond du minimum vieillesse, c'est-à-dire l'ASV ou l'Aspa.

Les allocations du minimum vieillesse sont des prestations sociales différentielles, c'est-à-dire qu'elles complètent le revenu des allocataires, pour leur assurer un montant de ressources. Depuis le 1er janvier 2015, il est néanmoins possible de cumuler la totalité de l'Aspa avec des revenus professionnels jusqu'à un certain montant : 481 euros par mois de revenus d'activité pour une personne seule, et 802 euros par mois pour un couple[4].

Fin 2020, le montant atteint grâce aux allocations du minimum vieillesse s'élève à 10 838 euros par an pour une personne seule, soit 903 euros par mois, et à 16 827 euros par an pour un couple d'allocataires, soit 1 402 euros par mois. Un plan de revalorisation a été mis en oeuvre dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018[5]. Le montant maximal pour une personne seule ou pour un allocataire en couple dont le conjoint n'est pas allocataire a été revalorisé de 30 euros mensuels au 1er avril 2018, puis de 35 euros supplémentaires au 1er janvier 2019 et au 1er janvier 2020. Au total, la revalorisation atteint

1. Ordonnance n° 2004-605 du 24 juin 2004 simplifiant le minimum vieillesse, entrée en vigueur suite aux décrets n° 2007-56 et n° 2007-57 du 12 janvier 2007 simplifiant le minimum vieillesse et modifiant le Code de la Sécurité sociale.
2. L'Aspa fait l'objet des articles L. 815-1 à L. 815-23 du Code de la Sécurité sociale.
3. Depuis le 1er avril 2010, le plafond de revenus permettant d'être éligible à l'Aspa correspond au montant maximum de cette prestation. Avant cette date, pour les personnes seules, le plafond de ressources mensuel était supérieur au montant maximum de l'Aspa (l'écart était de 15 euros par mois début 2010).
4. Décret n° 2014-1568 du 22 décembre 2014 relatif à la prise en compte des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle dans l'appréciation des ressources pour la détermination des droits au titre de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Les montants plafonds correspondent à 30 % de la valeur du smic brut au 1er janvier 2022 pour une personne seule, et à 50 % pour un couple.
5. Article 40 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la Sécurité sociale pour 2018, et décret n° 2018-227 du 30 mars 2018 portant revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées.

ainsi 100 euros mensuels entre avril 2017 et janvier 2020. Le montant maximal pour un couple d'allocataires a augmenté dans les mêmes proportions sur la même période, soit de 12,5 %. Enfin, le 1er janvier 2021, tout comme les pensions de retraite de base, l'Aspa a été revalorisée de 0,4 %. Elle passe alors à 907 euros mensuels pour une personne seule et à 1 408 euros pour un couple[6].

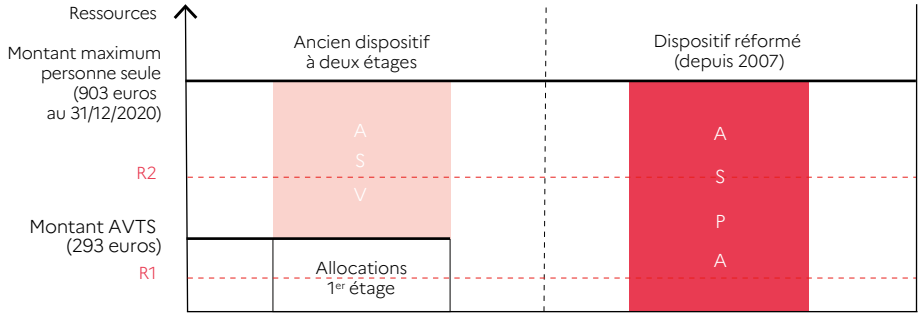
À nouveau, au 1er janvier 2022, elle est revalorisée de 1,1 % et atteint 917 euros mensuels pour une personne seule et 1 423 euros pour un couple.

Le minimum vieillesse à lui seul ne permet pas de dépasser le seuil de pauvreté[7] en 2020, sauf lorsqu'il est cumulé avec des aides au logement. Par exemple, le revenu cumulé de l'Aspa et des allocations logement pour une personne seule

Encadré 1 L'ancien dispositif à deux étages

À partir de 1956 et jusqu'à fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages. Le premier étage garantit un revenu minimum, égal au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 293 euros par mois au 31 décembre 2020. Les allocations du premier étage sont soumises à des conditions de ressources et de résidence en France, à l'exception de la majoration L. 814-2, principalement versée à des allocataires 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 fixé, fin 2020, à 10 838 euros par an pour une personne seule, et à 16 827 euros pour un couple d'allocataires (soit respectivement 903 euros et 1 402 euros par mois).

Schéma 1 Présentation du dispositif du minimum vieillesse avant et après réforme, pour une personne seule



ASV : allocation supplémentaire vieillesse ; AVTS : allocation aux vieux travailleurs salariés ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

Lecture > Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et bénéficie du minimum vieillesse avant la réforme, il continue de percevoir, en 2020, une allocation de 1er étage, à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) afin que ses revenus atteignent le plafond du minimum vieillesse (903 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 disposant de ressources d'un montant R2 reçoit, selon la date de son entrée dans le dispositif, l'ASV ou l'Aspa pour un même montant.

Source > Législation.

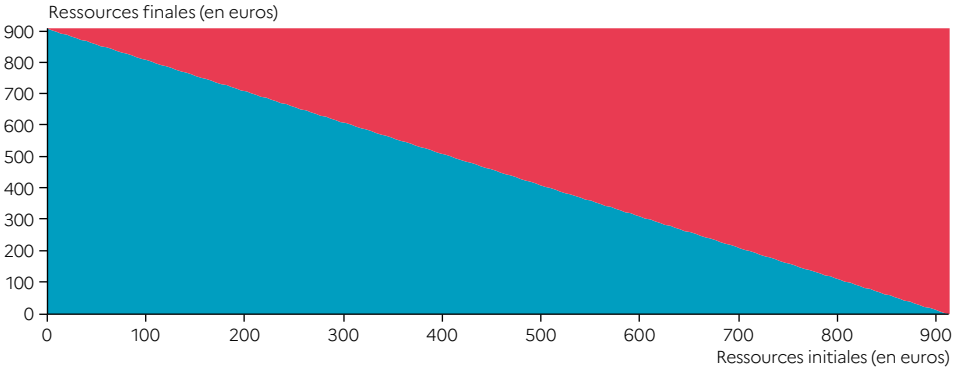
6. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2020/230 du 23 décembre 2020.
7. Cabannes, P.-Y. et Richet-Mastain, L. (dir.) (2021). La combinaison des prestations et ses effets sur le niveau de vie. *Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution* (fiche 4, page 52, tableau de l'encadré). Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

locataire en zone 2[8] représenterait environ 108 % du seuil de pauvreté en 2020. D'après l'enquête de la DREES auprès des bénéficiaires de minima sociaux, environ trois allocataires du minimum vieillesse sur cinq bénéficiaient d'aides au logement en 2018. Les autres sont dans leur grande majorité propriétaires occupant de leur logement.
L'ASV et l'Aspa sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France[9]. Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins. Les personnes reconnues inaptes au travail sont quant à elles éligibles dès l'âge minimum légal de la retraite (62 ans à partir de la génération 1955).
L'éligibilité et le montant de la prestation dépendent des ressources de l'allocataire et de son éventuel conjoint. Les ressources prises en compte sont les pensions de vieillesse et d'invalidité, les revenus professionnels, les revenus du patrimoine[10] et les revenus mobiliers et immobiliers. Certaines ressources ne sont en revanche pas prises en compte, comme les aides au logement et les prestations familiales.
La notion de couple, qui s'appliquait pour l'ASV uniquement aux personnes mariées, est élargie pour les allocataires de l'Aspa aux couples pacsés ou en concubinage, ce qui a un effet sur le calcul des ressources. Si un seul des deux conjoints est allocataire (quand le second n'est pas éligible ou n'en fait pas la demande), le montant maximum de l'allocation, fixé en fonction des ressources du couple et du plafond pour les couples, ne peut pas dépasser le plafond pour une personne seule. Si les deux conjoints sont allocataires, chacun reçoit la moitié de l'allocation destinée au couple.

L'allocation supplémentaire d'invalidité

Mise en place en 1957, l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) est une prestation versée sous certaines conditions aux personnes

Schéma 2 Revenu mensuel garanti hors intéressement pour une personne seule, selon ses ressources, au 31 décembre 2020



Lecture > Une personne seule sans ressources initiales perçoit l'Aspa à taux plein d'un montant de 903 euros par mois. Une personne seule avec des ressources initiales perçoit une allocation égale à la différence entre le plafond des ressources (903 euros) et le montant de ses ressources initiales. Son revenu total garanti mensuel s'élève à 903 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.

8. Zone 1 : agglomération parisienne et villes nouvelles en Île-de-France. Zone 2 : autres communes d'Île-de-France, agglomérations de 100 000 habitants ou plus, villes nouvelles de province, Corse et DROM, y compris Mayotte. Zone 3 : reste du territoire métropolitain.
9. Articles L. 815-1, R. 111-2 et R. 111-3 du Code de la Sécurité sociale.
10. Article R. 815-25 du Code de la Sécurité sociale : le patrimoine actuel du bénéficiaire (ou celui dont il a fait don à ses descendants au cours des cinq années précédant la demande) est réputé lui procurer des revenus annuels de 3 % du capital.

invalides titulaires d'une pension de retraite ou d'invalidité qui n'ont pas atteint l'âge légal pour bénéficier de l'Aspa[11].

Jusqu'au 1er avril 2009, le montant maximum de ressources auquel pouvaient prétendre les bénéficiaires de l'ASI était le même que celui des bénéficiaires du minimum vieillesse. Entre cette date et 2020, l'ASV et l'Aspa ont bénéficié de revalorisations exceptionnelles, alors que l'ASI a été revalorisée comme les pensions de retraite. L'ASI ne permet donc plus d'atteindre le même niveau de revenu que ne le permet le minimum vieillesse. Afin de réduire ces écarts, des modifications ont été apportées à l'ASI à partir du 1er avril 2020[12] : son mode de calcul a été rationnalisé[13] et la prestation a été revalorisée.

Ainsi, fin 2020, le montant de l'ASI était de 750 euros mensuels pour une personne seule et de 1 312 euros pour un couple d'allocataires. Au 1er avril 2021[14], une seconde revalorisation exceptionnelle a été appliquée, portant le montant à 800 euros mensuels pour une personne seule et à 1 400 euros mensuels pour un couple. Grâce à ces deux revalorisations exceptionnelles, l'écart avec le minimum vieillesse s'est réduit. Fin 2021, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposaient d'un montant maximum de 800 euros mensuels, contre 907 euros pour celles bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa (hors éventuelles allocations logements dans les deux cas). Pour les couples, le montant est resté comparable jusqu'à fin 2017, mais un écart s'est creusé avec les revalorisations du plafond des ressources du minimum vieillesse instaurées à partir d'avril 2018. Désormais, l'ASI assure un revenu d'au moins 1 400 euros par mois aux couples d'allocataires, presque comparable au minimum vieillesse.

Le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité

Les allocations du minimum vieillesse et l'ASI sont des prestations d'assistance, c'est-à-dire que leur montant ne dépend pas des cotisations de l'assuré. Elles sont financées par la solidarité nationale. Versées essentiellement par les caisses de retraite[15] et par la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), les allocations du minimum vieillesse sont financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et l'ASI par le Fonds spécial d'invalidité (FSI).

Lors du décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'Aspa sont récupérables sur sa succession, lorsque le montant de celle-ci (actif net successoral) excède 39 000 euros. Ce seuil s'élève à 100 000 euros pour les résidents des DROM. Au régime général, près de 76 millions d'euros ont été récupérés à ce titre en 2019[16]. Depuis le 1er janvier 2020 cependant, le recouvrement sur succession des allocataires de l'ASI a été supprimé[17].

Fin 2020, en raison des règles d'attribution de la prestation[18], le minimum vieillesse est versé par la CNAV à la majorité des allocataires de l'ASV et

11. L'allocation supplémentaire d'invalidité fait l'objet des articles L. 815-24 à L. 815-29 du Code de la Sécurité sociale.
12. Décret n° 2020-1251 du 13 octobre 2020 portant modification du mode de calcul et revalorisation de l'allocation supplémentaire d'invalidité.
13. Dans l'ancien mode de calcul de l'ASI, le montant total de la prestation et le plafond des ressources du bénéficiaire étaient dissociés. Fin 2019, le montant maximum accordé était de 416 euros, dès lors que le total des ressources (incluant l'ASI) ne dépassait pas le plafond de ressources de 723 euros. L'ASI ne permettait donc pas d'assurer le même niveau de revenu à tous les bénéficiaires. Par exemple, un individu touchant 200 euros de pension d'invalidité obtenait 416 euros d'ASI, soit un revenu total de 616 euros. Un autre touchant 300 euros de pension d'invalidité avait 416 euros d'ASI, soit un total de 716 euros. Avec la nouvelle règle, ils touchent tous les deux au total 750 euros, après avoir perçu l'ASI. Le nouveau mode de calcul ne tient compte que du plafond de ressources et permet ainsi d'assurer à tous les bénéficiaires un revenu de 750 euros par mois fin 2020.
14. Décret n° 2020-1802 du 30 décembre 2020 relatif au fonds de financement de l'allocation supplémentaire d'invalidité et à la revalorisation des plafonds de cette allocation.
15. Les allocations du minimum vieillesse sont versées par les caisses de retraite pour les bénéficiaires de pensions de retraite de droit direct et de droit dérivé. Néanmoins, il n'est pas nécessaire de disposer d'une pension de retraite pour en bénéficier, et certains allocataires n'en perçoivent effectivement pas. Pour ces personnes, c'est le service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa) qui assure le versement.
16. CNAV, Recueil statistique du régime général. Titre VII – Les fonds nationaux.
17. Article 270 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.
18. Pour les personnes polypensionnées, la demande doit être faite par ordre de priorité : au régime des non-salariés agricoles lorsque celui-ci verse une pension de retraite et que la personne a la qualité d'exploitant agricole à la date de la demande de l'Aspa ; au régime général si celui-ci verse une pension de retraite ; ou enfin à l'organisme qui verse la pension de retraite la plus élevée à la date de demande de l'Aspa.

de l'Aspa (environ 84 %). La Mutualité sociale agricole (MSA) des non-salariés le verse à 3 % des allocataires et les autres caisses à 3 % des assurés également (voir tableau 1 de la fiche 26). Enfin, 10 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa relèvent du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), car ils ne perçoivent aucune pension de retraite par ailleurs.

L'allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte

L'allocation spéciale pour les personnes âgées (Aspa Mayotte) est une allocation destinée exclusivement aux résidents de Mayotte, versée par la Caisse de sécurité sociale de Mayotte. Son fonctionnement est proche de l'Aspa : elle est soumise à des conditions d'âge, de ressources et de durée de résidence. L'allocataire doit être âgé d'au moins 65 ans (sauf en cas d'inaptitude), et justifier d'une durée de résidence sur le territoire de Mayotte. Au 1er janvier 2020, le montant maximal pour une personne seule est de 452 euros mensuels, et de 725 euros pour un couple[19]. Le montant du plafond annuel pour bénéficier de l'allocation varie en fonction du nombre de personne à charge et du statut de l'allocataire (personne seule ou couple[20]). Contrairement à l'Aspa, la notion de couple ne fait référence, pour cette allocation, qu'aux personnes mariées.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine[21] vise à permettre aux étrangers[22] âgés, disposant de faibles ressources[23] et qui résident seuls en résidence sociale ou en foyer de travailleurs migrants, d'effectuer des séjours de longue durée (plus de 6 mois) dans leur pays d'origine, afin de leur offrir la possibilité de se rapprocher de leurs familles. Ces personnes ne sont en effet pas éligibles à l'Aspa, dans la mesure où elles ne résident pas de façon stable et régulière en France. Cette prestation sociale n'est pas cumulable avec une aide personnelle au logement, ni avec aucun des minima sociaux français. Le demandeur doit être âgé de 65 ans ou plus, ou d'au moins l'âge légal de départ en retraite en cas d'inaptitude au travail. Depuis le 1er janvier 2021[24], les démarches pour y accéder sont simplifiées, dans le but d'inciter les personnes éligibles à y recourir. Le montant de cette aide est de 635,16 euros par mois maximum fin 2021. ■

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L. (dir).** (2021). 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 25 « L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) » et fiche 26 « Les allocations du minimum vieillesse ». *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution.* Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

19. Décret n° 2018-349 du 14 mai 2018 portant revalorisation de l'allocation spéciale aux personnes âgées à Mayotte.
20. Au 1er janvier 2021, pour une personne seule, le plafond annuel varie de 5 419 euros (aucune personne à charge) à 8 129 euros (10 personnes à charge). Il varie de 8 699 à 13 048 euros pour un couple.
21. Cette prestation sociale fait l'objet de l'article L. 117-3 du Code de l'action sociale et des familles. Elle remplace l'aide à la réinsertion familiale et sociale (ARFS) depuis le 1er juillet 2020, en application de l'article 269 de la loi de finances pour 2020.
22. Cette condition ne s'applique pas aux ressortissants européens, d'un pays membre de l'espace économique européen ou de la Confédération suisse.
23. Au 1er janvier 2021, le plafond annuel de ressources est fixé à 7 584 euros.
24. Décret n° 2020-1799 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine.

26 Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés

Fin 2020, 635 300 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), soit 5,6 % de plus que fin 2019. Après une première augmentation depuis dix ans en 2018, la hausse du nombre d'allocataires se poursuit. Elle s'explique par la troisième revalorisation exceptionnelle du minimum vieillesse intervenue en janvier 2020, qui a de nouveau entraîné une augmentation du nombre de personnes éligibles. Compte tenu de l'inflation, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse progresse de 3,5 % en 2020. Les dépenses relatives à l'ASV et à l'Aspa continuent d'augmenter en 2020 (+12,2 %, après +14,8 % en 2019).

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente de nouveau en 2020

Fin 2020, 635 300 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées[1] (Aspa), d'après l'enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse *(encadré 1)*. La plupart des allocataires (84 %) reçoivent leur allocation du régime général[2]. Les allocataires n'ayant pas de retraite en propre (10 %) la reçoivent du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), tandis que les allocataires anciens salariés ou anciens non-salariés agricoles (6 %) la reçoivent du régime agricole *(tableau 1)*.

En 2020 et pour la troisième année consécutive, le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente, de 5,6 %. Cette augmentation était de 5,9 % en 2019 et de 3,2 % en 2018 – la hausse de 2018 étant la première observée depuis 10 ans *(graphique 1)*. Ces évolutions s'expliquent en grande partie par le plan de revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse *(graphique 2)*, mis en place sur trois ans, qui a augmenté le nombre de personnes éligibles au dispositif.

Après avoir fortement diminué entre la fin des années 1960 et le début des années 2000 en raison de l'augmentation des pensions de retraite, le nombre d'allocataires a baissé plus légèrement entre le milieu des années 2000 et la fin des années 2010. Deux facteurs peuvent expliquer cette moindre baisse. Tout d'abord, les premières générations du baby-boom, plus nombreuses, ont atteint 60 ans à partir de 2006 (et 65 ans à partir de 2011). En outre, entre 2008 et 2012, les revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse ont augmenté les effectifs de personnes éligibles. Ces facteurs ont été partiellement atténués par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 60 à 62 ans à partir de 2010. Cette mesure a en effet eu pour conséquence de relever l'âge d'éligibilité au minimum vieillesse pour les personnes inaptes au travail. Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2017, 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.

C'est à la mutualité sociale agricole (MSA) salariés que le nombre d'allocataires du minimum vieillesse est en plus forte hausse en 2020 (+9 %). Ce nombre augmente également au régime général (+7,3 % si l'on regroupe, pour 2019, le régime général et celui des travailleurs indépendants afin de rester à champ constant). Pour les autres régimes, la baisse des effectifs d'allocataires se poursuit depuis plusieurs années *(tableau 1)*.

1. En tenant compte, en outre, des éventuels conjoints de ces allocataires, environ 760 400 personnes bénéficieraient du minimum vieillesse, d'après l'enquête sur les bénéficiaires des minima sociaux 2018 de la DREES (voir fiche 27).
2. Depuis le 1er janvier 2020, les travailleurs indépendants relèvent du régime général de la Sécurité sociale. Les effectifs au 31 décembre 2020 intègrent donc les travailleurs indépendants.

Parmi les personnes de 65 ans ou plus résidant en France, 4,2 % sont titulaires d'une allocation du minimum vieillesse *(graphique 1)*. Cette part augmente depuis 2018, pour revenir en 2020 à son niveau de 2012.

47 900 nouveaux allocataires ont commencé à percevoir l'Aspa en 2020, soit 8 % de plus qu'en 2019. Entre 2016 et 2017, le nombre de nouveaux allocataires avait baissé de 6,4 %. La tendance s'est inversée depuis 2018 avec le plan de revalorisations exceptionnelles, qui augmente le nombre de personnes éligibles à l'allocation. En 2020, à la suite de la troisième revalorisation exceptionnelle, la hausse du nombre de nouveaux allocataires est cependant plus faible que celles observées après les deux revalorisations précédentes (+19 % en 2018, et +38 % en 2019).

Par ailleurs, en 2020, 3 600 personnes[3] bénéficient de l'Allocation spéciale pour les personnes âgées, c'est-à-dire l'allocation spécifique versée aux résidents de Mayotte (voir fiche 25). Enfin, fin 2020, moins de 40 personnes bénéficient de l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants (voir fiche 25).

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur les allocataires du minimum vieillesse

La DREES a mis en place, 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 Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Mutualité sociale agricole (MSA) [exploitants et salariés agricoles], le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) et la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) gérée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), le service d'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa) géré par la MSA depuis le 1er janvier 2020 (anciennement par la CDC), l'Établissement national des invalides de la marine (Enim), la Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac), la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF), et la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM) gérée par la CDC.

Ces organismes fournissent des tableaux standardisés relatifs à la situation au 31 décembre de chaque année des bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse. La DREES consolide ces données avec celles provenant du Fonds de solidarité vieillesse (FSV). Elle produit des tableaux de synthèse décrivant la population des allocataires selon des critères démographiques (âge, sexe, état matrimonial) ou selon le montant des allocations versées, ainsi que des tableaux détaillés par caisse ou par département de résidence pour les seuls bénéficiaires de l'ASV et de l'Aspa.

Cette enquête ne prend pas en compte les allocataires relevant du service des retraites de l'État, du régime des professions libérales, et de certains régimes spéciaux (Caisse nationale des industries électriques et gazières [CNIEG], Service des pensions de la Banque de France, Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens [CRPRATP], Caisse de retraites des personnels de l'Opéra de Paris [CROPERA], Caisse nationale des barreaux français [CNBF]). Depuis 2009, les allocataires relevant des caisses des départements et régions d'outre-mer (régime général et exploitants agricoles) ont été intégrés à l'enquête (à l'exception de Mayotte). La Caisse de sécurité sociale de Mayotte, gestionnaire de l'allocation spéciale pour les personnes âgées, a été partiellement intégrée à l'enquête en 2020.

L'enquête couvre ainsi 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa pour la France entière au 31 décembre 2020.

Dans le cadre de cette enquête, la DREES récolte également des données sur les effectifs et montants de l'ASI, auprès de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) pour le régime général, et de la CDC pour les autres régimes de retraite.

3. Ces 3 600 personnes sont exclues des effectifs globaux du minimum vieillesse, présentés plus haut.

Tableau 1 Les allocations du minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité fin 2020, selon le régime de versement

	Toutes allocations dites de premier étage[1] permettant d'atteindre l'AVTS	Allocations permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse					Allocation supplémentaire invalidité (L. 815-24)
		ASV (ancien art. L. 815-2)	Aspa (L. 815-1)	ASV et Aspa	Évolution ASV et Aspa depuis 2019 (en %)	Part des bénéficiaires ASV ou Aspa par caisse (en %)	
Régime général[2], dont :	128 740	134 530	397 560	532 090	7,3	84	60 140
métropole	121 000	112 220	370 740	482 960	-	-	-
caisses des DROM[3]	7 740	22 310	26 820	49 130	-	-	-
Exploitants agricoles, dont :	1 090	12 520	4 700	17 220	-11,3	3	1 870
métropole	580	9 320	3 480	12 800	-12,4	-	-
caisses des DROM[3]	520	3 200	1 220	4 420	-8,1	-	-
Saspa	19 970	19 700	45 190	64 890	-1,6	10	0
Salariés agricoles	2 980	5 120	10 920	16 040	9,0	3	4 400
Cavimac (cultes)	150	2 140	1 350	3 500	-10,0	<1	<100
Professions libérales[4]	2 020	<100	180	210	-3,2	<0,1	<100
Régimes spéciaux	3 390	560	790	1 350	-6,5	<1	560
SNCF	0	<100	<100	<100	-	<0,1	<100
Régime minier	3 350	130	170	300	-	<0,1	<100
Enim (marins)	<100	250	270	520	-	<0,1	<100
Ouvriers de l'État	0	<100	<100	<100	-	<0,1	<100
Collectivités locales	0	<100	100	110	-	<0,1	500
Fonctionnaires[4]	0	120	160	280	-	<0,1	0
Autres[4-5]	<100	<100	<100	<100	-	<0,1	<100
Total	**158 340[6]**	**174 600**	**460 690**	**635 290**	**5,6**	**100**	**67 080**
Métropole	150 080	149 100	432 640	581 740	-	-	-
DROM	8 260	25 510	28 050	53 550	-	-	-
Total champ enquête DREES[7]	156 310	174 440	460 310	634 750	-	-	-

AVTS : allocation aux vieux travailleurs salariés.
1. Majoration de pension (L. 814-2), allocation spéciale vieillesse (L. 814-1), allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), allocation aux vieux travailleurs non salariés (AVTNS), allocation de vieillesse agricole (exploitants agricoles AVTNS), allocation de vieillesse des professions libérales, secours viager, allocation aux mères de famille.
2. Depuis le 1er janvier 2020, le régime des indépendants (SSI) est intégré au sein du régime général de la Sécurité sociale. Pour calculer l'évolution depuis 2019 au régime général, l'effectif 2019 tient compte des allocataires du régime général et de ceux du régime des indépendants.
3. Les effectifs DROM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DROM (qu'ils résident dans les DROM ou non).
4. Hors champ de l'enquête de la DREES.
5. RATP, CNIEG, SEITA, CRPCEN, Opéra de Paris, CNBF, CAMR.
6. Dont 49 800 perçoivent aussi l'ASV.
7. Le champ de l'enquête de la DREES concerne uniquement les allocataires des dix principaux organismes prestataires de la métropole (9 caisses de retraite + le Saspa) et des deux caisses des DROM.
Champ > Ensemble des allocataires du minimum vieillesse et de l'allocation supplémentaire d'invalidité.
Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2020 ; Caisse des dépôts et consignations ; Fonds de solidarité vieillesse.

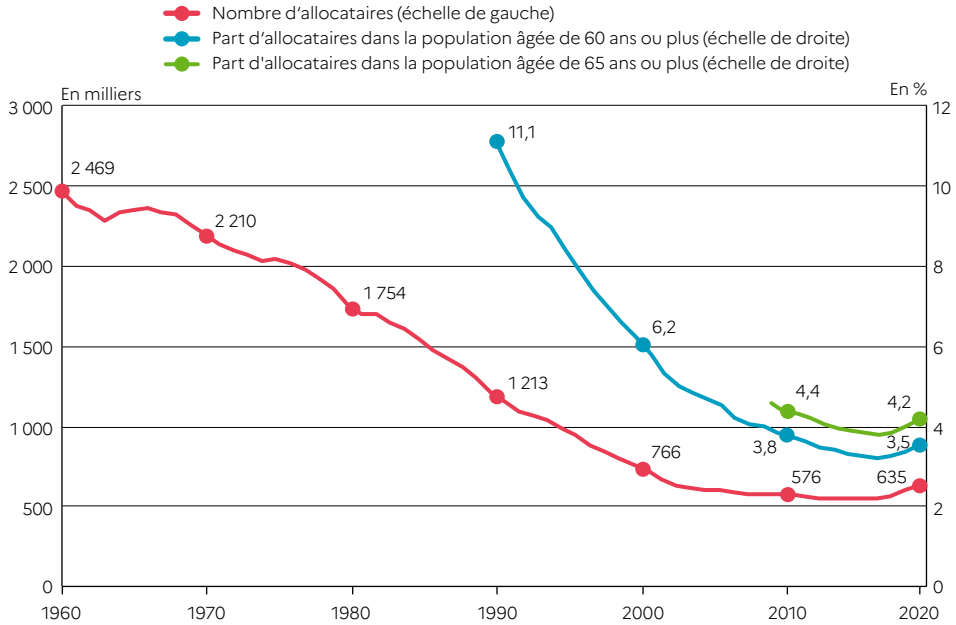
Le nombre d'allocataires de l'allocation supplémentaire d'invalidité baisse

Fin 2020, 67 100 personnes[4] bénéficient de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) avant l'âge minimum légal de départ à la retraite, soit 2,6 % de moins qu'en 2019. Du début des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980, cet effectif avait doublé pour atteindre près de 140 000 personnes, avant de diminuer de 1985 à 2000. Après une légère hausse entre 2001 et 2005, le nombre d'allocataires n'a cessé de baisser entre 2005 et 2015. Depuis 2011, cependant, cette tendance a ralenti. Elle s'inverse même entre 2016 et 2018, en raison notamment de l'augmentation progressive de l'âge minimum légal de départ à la retraite. La tendance s'inverse de nouveau à partir de 2019, avec une baisse du nombre de bénéficiaires qui se poursuit en 2020.

Nette hausse du pouvoir d'achat des allocataires du minimum vieillesse

Au 1er janvier 2020[5], le minimum vieillesse est revalorisé, de façon exceptionnelle, de 4 %. Les revalorisations exceptionnelles de 2018, 2019 et 2020 portent aussi bien sur les allocataires seuls que sur les allocataires en couple, contrairement aux revalorisations de 2008 et 2012, qui portaient uniquement sur les allocataires seuls *(graphique 2)*. Au 1er janvier 2020, le montant de l'Aspa est porté à 903 euros mensuels pour les personnes seules,

Graphique 1 Évolution du nombre d'allocataires de l'ASV ou de l'Aspa (depuis 1960) et de leur part parmi la population âgée de 60 ans ou plus (depuis 1990)



Lecture > Fin 2020, 635 000 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 2020 ; Fonds de solidarité vieillesse ; Insee, estimations de population.

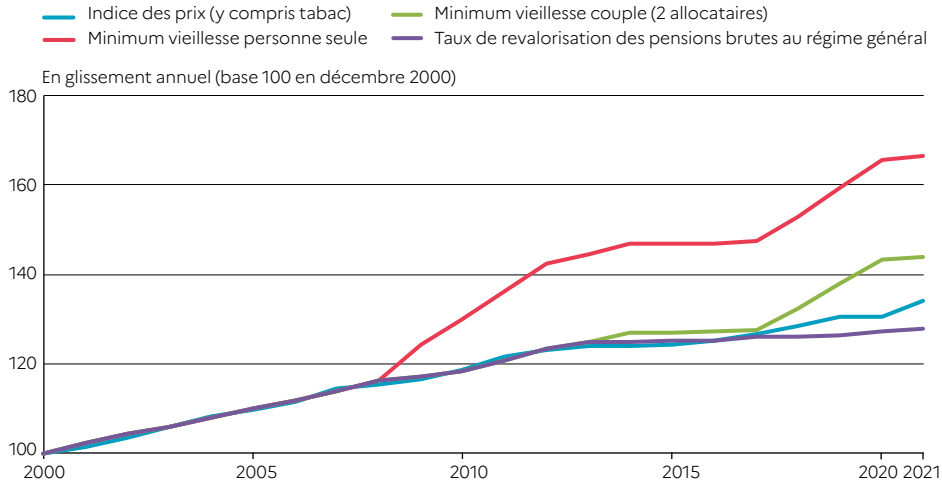
4. Les effectifs des bénéficiaires de l'ASI avant 2020 ont été révisés en 2021. Ces données révisées sont disponibles dans l'espace Open Data de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Minima sociaux et Pauvreté.
5. Les revalorisations exceptionnelles de 2018, 2019 et 2020 font l'objet du décret n° 2018-227 pris en application de l'article 40 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

au lieu de 868 euros en 2019. Pour les couples, il s'établit à 1 402 euros mensuels, soit 84 % du seuil de pauvreté[6], au lieu de 1 348 euros en 2019. Entre fin 2019 et fin 2020, le pouvoir d'achat résultant du minimum vieillesse progresse de 4,1 % : le montant maximal de la prestation augmente de 4 %, tandis que l'inflation est quasi nulle *(graphique 2)*. Il s'agit d'une nette hausse par rapport à la moyenne des vingt dernières années. Entre fin 2000 et fin 2007, avant les revalorisations exceptionnelles pour les personnes seules, ce pouvoir d'achat (tous allocataires confondus) avait légèrement baissé (-0,1 % en moyenne par an). Entre fin 2008 et fin 2012, à la suite des revalorisations exceptionnelles, il augmente fortement pour les personnes seules (+3,6 % en moyenne par an), tandis qu'il baisse toujours légèrement pour les couples (-0,1 %). Il stagne ensuite jusqu'en 2017. Entre fin 2018 et fin 2020, du fait des trois revalorisations exceptionnelles pour l'ensemble des allocataires, il progresse fortement (+3,4 % en moyenne par an).

Hausse des dépenses liées au dispositif

En 2020, les dépenses au titre de l'ASV et de l'Aspa augmentent de 12,2 %, après une croissance de 14,8 % en 2019, pour s'élever à 3,5 milliards d'euros. En effet, les effectifs comme les montants moyens augmentent nettement, du fait essentiellement de la revalorisation

Graphique 2 Évolution du minimum vieillesse (personne seule et couple), des pensions de retraite au régime général et de l'indice des prix, depuis 2000



Note > En 2008, une prime exceptionnelle de 200 euros pour une personne seule et de 400 euros pour un couple d'allocataires a été versée. Celle-ci n'est pas prise en compte dans ce graphique. En 2020, le taux de revalorisation des pensions est la revalorisation moyenne des régimes de base, comme calculée dans la fiche 4. Cela permet de tenir compte de l'impact de la revalorisation différenciée en fonction de la structure des pensions des différents régimes de base.
Lecture > Fin 2021, le niveau du minimum vieillesse pour un couple est 1,4 fois (indice 144) plus élevé qu'il ne l'était fin 2000, tandis que le niveau pour une personne seule est 1,7 fois plus élevé (indice 166,3) qu'il ne l'était lui-même fin 2000.
Sources > CNAV ; Insee ; calculs DREES.

6. Seuil à 60 % du niveau de vie national médian. Le niveau de vie est défini comme le revenu disponible rapporté au nombre d'unités de consommation (1,5 UC dans le cas d'un couple sans enfants). Le seuil de pauvreté 2020 n'est pas encore connu. Il s'agit d'une estimation à partir du seuil de pauvreté 2019, qui est revalorisé selon l'inflation observée entre 2019 et 2020. En 2020, l'estimation du seuil de pauvreté est de 1 108 euros mensuels.

de janvier 2020. En incluant les allocations de premier étage *(encadré 2)*, les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 4,0 milliards d'euros[7], ce qui correspond à une hausse de 8,6 % en euros courants (+8,1 % en euros constants) par rapport à 2019.

Fin 2020, les allocataires reçoivent en moyenne 419 euros mensuels pour l'ASV[8] (+6,7 % par rapport à 2019[9]) et 476 euros pour l'Aspa (+4,3 %). Les dépenses d'ASI atteignent 241 millions d'euros en 2020 (+3,2 % par rapport à 2019 en euros courants). ■

Encadré 2 Déclin des allocations de premier étage

Depuis 2007, les allocations dites de premier étage ne sont plus attribuées aux nouveaux allocataires (voir fiche 25) en raison de la réforme du minimum vieillesse, qui intègre ces allocations dans l'Aspa. Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2020, 158 300 personnes ont ainsi perçu une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 293 euros par mois, cumulée, pour 49 800 d'entre elles, avec l'ASV[1]. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de près de 15 % en 2020.

En 2020, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à près de 400 millions d'euros, contre 440 millions en 2019 (-10 %).

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 Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> Données sur les minima sociaux disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Minima sociaux et pauvreté.
> **Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L. (dir)** (2021). Fiche 08 « Les montants des minima sociaux », fiche 09 « L'assiette des ressources et la période de référence des prestations », fiche 10 « Le niveau de vie et le revenu arbitrable », fiche 11 « Les conditions de vie », fiche 12 « Les conditions de logement ». *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution*. Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.
> **Calvo M.** (2021, janvier). Les conditions de logement des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 73.
> **Calvo M., Richet-Mastain L.** (2020, juillet). Les conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux et de la prime d'activité fin 2018. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 61.
> **D'Isanto, A., Rémila, N.** (2016, décembre). Entre revenu disponible et dépenses pré-engagées : combien reste-t-il aux bénéficiaires de revenus minima garantis ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 11.
> **Meinzel, P.** (2022, mai) « Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules », DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 97.

7. Comptes de la protection sociale, données provisoires pour 2020.
8. Les allocataires de l'ASV perçoivent également des allocations du 1er étage.
9. Le glissement annuel de l'indice des prix entre décembre 2019 et décembre 2020 étant nul, l'évolution des dépenses est identique en euros courants ou constants.

27 Le profil des allocataires du minimum vieillesse

Plus d'un titulaire d'une allocation du minimum vieillesse sur deux est une femme seule. Les femmes allocataires sont, par ailleurs, plus âgées en moyenne que les hommes. Si l'âge moyen des allocataires a longtemps été plus élevé que celui de l'ensemble de la population des plus de 62 ans, l'écart s'est considérablement réduit. Les carrières des allocataires sont plus souvent incomplètes, marquées par l'invalidité ou l'inaptitude au travail. Les allocataires du minimum vieillesse sont, en proportion, plus nombreux dans les régions du sud de la France et dans les départements et régions d'outre-mer.

L'âge moyen des allocataires se rapproche de celui de la population des 62 ans ou plus

Fin 2020, les allocataires du minimum vieillesse sont un peu plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population française de 62 ans ou plus[1] (74,1 ans, contre 73,7 ans). L'écart se réduit toutefois fortement au fil du temps, car l'âge moyen des allocataires baisse. En 2010, l'écart était par exemple de près de 3 ans (74,8 ans, contre 72,1 ans pour l'ensemble de la population française âgée d'au moins 60 ans). Pour les personnes âgées de 65 ans ou plus[2], l'âge moyen des allocataires est cette fois plus bas que celui de la population totale (75,1 ans, contre 75,5 ans). Les femmes bénéficiaires du minimum vieillesse sont en moyenne plus âgées que les hommes (75,1 ans, contre 72,9 ans), mais l'écart se réduit légèrement au fil des dernières années.

Au sein de la population des 65 ans ou plus, la part des allocataires est relativement stable d'une classe d'âge à l'autre : autour de 4 % *(tableau 1)*. Parmi les moins de 65 ans, cette part est moindre (2,2 %), car seule une partie de la population concernée est éligible au minimum vieillesse.

En 2020, la part des allocataires rapportée à la population totale augmente légèrement parmi les classes d'âge les plus jeunes, tandis qu'elle baisse parmi les 90 ans ou plus. Cette part est la plus élevée parmi les 65 à 69 ans (4,6 %, contre 4,3 % en 2019) notamment chez les hommes (4,7 %, contre 4,4 % en 2019). En 2019, elle était la plus élevée parmi les allocataires de 90 ans ou plus, ce qui est d'ailleurs toujours le cas parmi les femmes (4,6 %). En effet, les générations de retraités les plus anciennes reçoivent, en général, des pensions de retraite plus faibles que les générations les plus récentes et se caractérisent notamment par une surreprésentation de femmes seules et ayant peu ou pas travaillé.

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Parmi les allocataires du minimum vieillesse, plus de la moitié (51 %) sont des femmes seules (célibataires, veuves ou divorcées). 75 % des allocataires *(tableau 2)* sont des personnes isolées, parmi lesquelles 67 % sont des femmes. La part des femmes isolées parmi les allocataires progresse de façon continue avec l'âge, de 56 % parmi les personnes de moins de 65 ans à 87 % parmi 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 (78 %). L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints,

1. À la suite de la réforme des retraites de 2010, les personnes qui ont atteint l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite et qui pouvaient devenir allocataires en 2020 avaient au moins 62 ans à la fin de l'année (voir fiche 25).
2. Les allocations du minimum vieillesse ne sont en effet versées qu'à partir de 65 ans, sauf en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité.

si l'autre n'est pas éligible au dispositif (ne résidant pas 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.
Enfin, une personne seule sur deux éligible au minimum vieillesse (voir les conditions d'éligibilité dans la fiche 25) n'y aurait pas recours *(encadré 2)*.

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

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2016, 17 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ne disposent d'aucun droit propre à la retraite *(tableau 3)*. Il s'agit très majoritairement de femmes (75 %). 5 % de ces allocataires disposent toutefois d'un droit dérivé. En revanche, 12 % des allocataires ne bénéficient d'aucun droit direct ou dérivé dans un régime de retraite et relèvent donc du Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa). Fin 2016, la pension moyenne de droit direct (y compris majorations familiales) des allocataires ayant au moins un droit direct est trois fois plus faible que celles des autres retraités (440 euros par mois en moyenne, contre 1 500 euros), tout comme leur pension moyenne totale hors minimum vieillesse (500 euros, contre 1 670 euros) *[tableau 4]*. Cette différence est due au fait que les allocataires de l'ASV ou de l'Aspa disposant d'un droit propre de retraite ont souvent des carrières plus courtes que les retraités non allocataires. Ainsi, ils valident en moyenne 92 trimestres pour la retraite, et 42 % d'entre eux en valident moins de 80 (c'est le cas de 9 % des retraités non allocataires). Seulement 11 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ont une carrière complète (contre 64 % chez les autres retraités). Par ailleurs, 61 % ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou invalidité (contre 15 % pour les autres retraités).
Les allocataires sont moins nombreux à relever d'un régime de la fonction publique ou d'un régime spécial que les autres retraités (2 % contre 20 %). À l'inverse, ils relèvent plus souvent du régime général (83 % contre 67 %). Les bénéficiaires d'une majoration de pension pour trois enfants ou plus sont par ailleurs légèrement surreprésentés parmi les allocataires du minimum vieillesse (40 % contre 36 %).

Tableau 1 Part des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa dans la population totale de 62 ans ou plus, par âge

	Part dans la population (en %)			Effectifs d'allocataires
	Femmes	Hommes	Ensemble	
62 à 64 ans[1]	2,1	2,2	2,2	52 500
65 à 69 ans	4,5	4,7	4,6	176 700
70 à 74 ans	4,2	4,4	4,3	157 100
75 à 79 ans	3,9	4,2	4,0	91 400
80 à 84 ans	3,7	3,7	3,7	68 500
85 à 89 ans	3,7	3,3	3,5	48 300
90 ans ou plus	4,6	3,8	4,3	40 200
Ensemble (62 ans ou plus)	**3,8**	**3,9**	**3,9**	**634 800**
dont 65 ans ou plus	**4,1**	**4,2**	**4,2**	**582 200**

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.
1. En 2020, les allocataires sont au moins âgés de 62 ans à la fin de l'année.
Lecture > En 2020, 176 700 allocataires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 4,6 % de l'ensemble de la population âgée de 65 à 69 ans.
Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2020 ; Insee, estimation de la population (France entière) au 1er janvier 2021.

Tableau 2 Répartition par sexe et situation conjugale des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa, selon l'âge

En %

	Personnes seules			En couple[1]			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
62 à 64 ans	46,3	35,8	82,1	4,7	13,2	17,9	51,0	49,0	100,0
65 à 69 ans	46,3	31,5	77,8	5,9	16,3	22,2	52,2	47,8	100,0
70 à 74 ans	46,9	27,0	73,9	5,6	20,5	26,1	52,5	47,5	100,0
75 à 79 ans	48,5	21,2	69,7	5,3	25,0	30,3	53,8	46,2	100,0
80 à 84 ans	53,7	16,5	70,2	5,3	24,5	29,8	59,0	41,0	100,0
85 à 89 ans	62,4	13,9	76,3	4,5	19,2	23,7	66,9	33,1	100,0
90 ans ou plus	74,1	10,6	84,7	3,0	12,3	15,3	77,1	22,9	100,0
Ensemble	**50,5**	**25,0**	**75,5**	**5,3**	**19,2**	**24,5**	**55,8**	**44,2**	**100,0**
(Effectifs)	**320 800**	**158 400**	**479 200**	**33 600**	**121 900**	**155 500**	**354 400**	**280 300**	**634 800**
dont 65 ans ou plus	**50,9**	**24,0**	**74,9**	**5,3**	**19,7**	**25,1**	**56,3**	**43,7**	**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 > 75,5 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées), tandis que 24,5 % vivent en couple. Parmi les allocataires de 65 ans ou plus, 74,9 % des personnes vivent seules et 25,1 % sont en couple.
Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2020.

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 des deux membres du couple sont bien prises en compte dans l'analyse des profils. Les ressources retenues pour l'attribution sont celles du couple et le barème couple est appliqué pour déterminer le montant de l'allocation supplémentaire vieillesse 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 25). Dans ce cas, même si les ressources prises en compte et le barème retenu pour le calcul du montant de l'allocation sont ceux du couple, le montant de l'allocation ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Lorsque les revenus du couple sont compris entre 5 988 euros et 16 827 euros par an (barème fin 2020), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 16 827 euros. Il n'est donc pas possible de distinguer, parmi les allocataires en couple ne percevant qu'une allocation, ceux qui ont un conjoint non éligible de ceux qui n'ont fait qu'une demande dans le couple. Il n'est pas non plus possible de connaître, dans ces situations, les caractéristiques propres du conjoint de l'allocataire.

Néanmoins, l'enquête sur les bénéficiaires de minima sociaux de la DREES permet d'estimer le nombre de personnes couvertes, c'est-à-dire l'ensemble des allocataires du minimum vieillesse et les personnes non allocataires vivant en couple avec une personne allocataire. D'après cette enquête, fin 2018, en tenant compte des conjoints non allocataires, environ 680 000 personnes sont couvertes par le minimum vieillesse. En extrapolant les résultats, le nombre de bénéficiaires serait d'environ 760 400 fin 2020.

Des disparités géographiques

Les allocataires sont, en proportion, plus nombreux dans le sud de la France, et davantage encore dans les départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte). Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain, 3,6 % des personnes de 62 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, elles sont 8,3 % en Corse et 6,8 % dans les Bouches-du-Rhône *(carte 1)*. Elles sont par ailleurs 7,2 % en Seine-Saint-Denis. Dans les départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 62 ans ou plus atteint 16,2 %.

Deux tiers de non-résidents parmi les bénéficiaires des allocations de premier étage

Près de 66 % des bénéficiaires des allocations de premier étage[3] ne résident pas en France et ne peuvent donc bénéficier, du fait des conditions de leur attribution (voir fiche 25), d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse. La présence de non-résidents de France modifie le profil des personnes bénéficiant des allocations de premier étage par rapport à celui de l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse. Ainsi, plus de la moitié d'entre eux sont des hommes (51 %). Depuis la

Encadré 2 Le profil des personnes qui ne recourent pas au minimum vieillesse

Comme plusieurs autres prestations sociales, le minimum vieillesse est une prestation dont le versement n'est pas automatique : il faut en faire la demande. D'après le baromètre d'opinion de la DREES (voir fiche 18), 22 % des individus de plus de 60 ans interrogés en 2020 disent n'avoir jamais entendu parler du minimum vieillesse. Par ailleurs, parmi ceux qui en ont entendu parler, seuls 40 % affirment savoir assez précisément qui peut en bénéficier.

Pour les personnes seules, le non-recours au minimum vieillesse peut être estimé à partir de l'appariement de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), qui comprend les pensions de retraite, avec les données fiscales[1]. Cet appariement couvre l'ensemble des ressources des allocataires et permet d'identifier les bénéficiaires potentiels. On peut ainsi caractériser l'ampleur du non-recours au minimum vieillesse et comparer les populations qui y recourent et celles qui n'y recourent pas. Ces données ne permettent pas, en revanche, de mener l'analyse et d'estimer le non-recours pour les personnes en couple.

En 2016, près de la moitié des personnes seules éligibles au minimum vieillesse n'y recourent pas[2]. Ces personnes, si elles en faisaient la demande, percevraient 205 euros en moyenne par mois, tandis que les allocataires bénéficient en moyenne de 337 euros. La moitié des personnes qui ne recourent pas au minimum vieillesse percevraient moins de 140 euros en moyenne par mois. Le taux de non-recours est d'autant plus faible que le montant attendu de l'allocation est élevé : il s'élève à 77 % pour des montants attendus mensuels inférieurs à 100 euros et diminue progressivement, jusqu'à 22 % pour des montants attendus compris entre 500 et 600 euros par mois. Il remonte ensuite légèrement pour les deux dernières tranches. Le non-recours croît avec l'âge des bénéficiaires potentiels, de 47 % pour les personnes âgées de 65 à 69 ans à 56 % pour les personnes d'au moins 85 ans.

Les non-recourants sont un peu plus âgés (78,0 ans en moyenne fin 2016) que les recourants (75,8 ans). Par ailleurs, ils sont davantage polypensionnés et leur carrière est, en moyenne, plus longue : 112 trimestres (soit 28,0 ans) en moyenne, contre 88 trimestres (22,0 ans), et contre 143 trimestres (35,8 ans) pour l'ensemble des retraités seuls. La retraite moyenne de droit direct des non-recourants s'élève à 468 euros bruts mensuels, contre 377 euros pour les allocataires du minimum vieillesse, et contre 1 188 euros pour l'ensemble des retraités vivant seuls. Les non-recourants sont par ailleurs plus nombreux à bénéficier d'une pension de réversion que les recourants (38 % contre 25 %) et sont moins souvent nés à l'étranger (19 % contre 27 %). Ils sont enfin moins nombreux que les allocataires à partir à la retraite pour des motifs liés à l'inaptitude, le handicap ou l'invalidité (29 % contre 59 %).

1. Meinzel, P. (2022, mai). Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 97.
2. La même étude menée sur l'année 2012 (à partir de l'EIR 2012) conclut au même résultat : environ une personne seule éligible sur deux recourt au minimum vieillesse. L'étude sera actualisée sur l'EIR 2020.

3. Les résultats portent ici sur les allocations de premier étage du minimum vieillesse L. 814-2 ou L. 814-1, qui représentent 99 % des allocations de premier étage versées.

Tableau 3 Répartition des allocataires du minimum vieillesse, selon le type de pension

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Allocataires sans droit propre	**23**	**10**	**17**
Pension de droit dérivé uniquement	9	<1	5
Relevant du Saspa	13	9	12
Allocataires ayant un droit propre	**77**	**90**	**83**
Pension de droit direct uniquement	57	88	70
Pension de droit direct et de droit dérivé	20	2	12
Ensemble des allocataires	**100**	**100**	**100**
dont allocataires ayant un droit propre et/ou un droit dérivé	87	91	88

Champ > Allocataires de l'ASV ou de l'Aspa résidant en France.
Source > DREES, EIR 2016.

Tableau 4 Carrière des retraités de droit direct allocataires du minimum vieillesse et des retraités de droit direct non allocataires

	Retraités allocataires du minimum vieillesse			Retraités non allocataires du minimum vieillesse		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Part des retraités (en %) :						
partis pour inaptitude ou invalidité[1]	63	58	61	19	12	15
partis à l'âge d'annulation de la décote ou après[1]	25	29	27	23	14	19
ayant une pension au minimum contributif	82	79	81	49	26	38
monopensionnés	81	68	75	70	56	64
ayant effectué une carrière complète[2]	10	13	11	51	80	64
ayant validé moins de 80 trimestres (20 années)	47	37	42	15	2	9
ayant validé plus de 160 trimestres (40 années)	8	9	9	49	76	61
ayant comme régime principal le régime général	84	81	83	71	62	67
ayant comme régime principal la fonction publique ou un régime spécial[3]	3	1	2	19	22	20
ayant comme régime principal le régime des salariés agricoles	2	7	4	1	3	2
ayant comme régime principal un régime de non-salariés[4]	10	10	10	8	12	10
Durée d'assurance moyenne tous régimes (en trimestres)	**88**	**97**	**92**	**142**	**165**	**153**
Montant brut mensuel de l'avantage principal de droit direct (y compris majorations pour trois enfants ou plus) fin 2016 (en euros)	**370**	**520**	**440**	**1 120**	**1 960**	**1 500**
Montant brut mensuel de la pension totale hors minimum vieillesse fin 2016 (en euros)	**460**	**540**	**500**	**1 400**	**1 980**	**1 670**

1. Dans au moins un régime.
2. Voir annexe 4, définition de la carrière complète.
3. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep, CANSSM, Cavimac.
4. Régime des agriculteurs, des professions libérales ou des artisans et commerçants.
Lecture > Fin 2016, 11 % des allocataires du minimum vieillesse ont effectué une carrière complète, contre 64 % des retraités non allocataires.
Champ > Retraités de 60 ans ou plus, résidant en France, allocataires d'un droit direct dans un régime au moins.
Source > DREES, EIR 2016.

réforme de 2007, l'absence d'entrée de nouveaux allocataires dans le dispositif de premier étage entraîne également un accroissement de l'âge moyen, de 74,5 ans en 2007 à 84,4 ans en 2020.

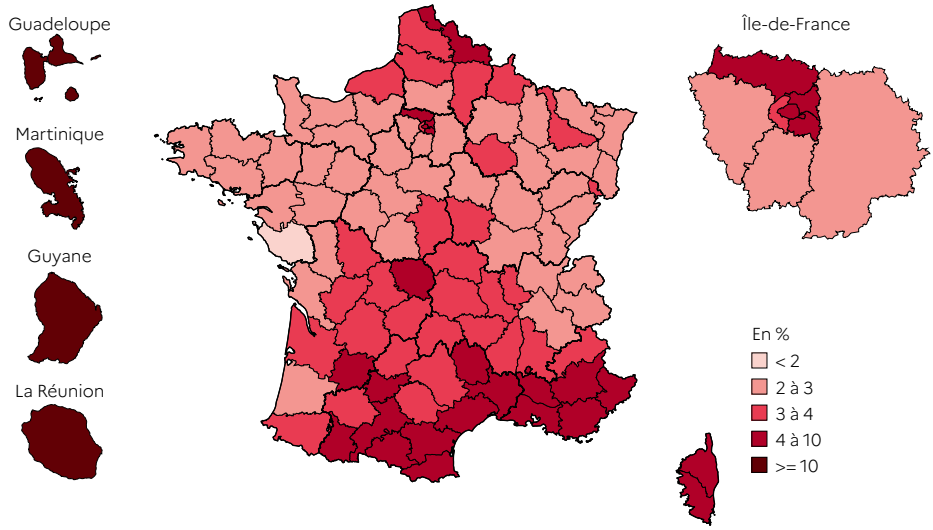
Près de 80 % des nouveaux allocataires sont des personnes isolées

Parmi les 47 900 nouveaux allocataires de l'Aspa en 2020, 40 % ont moins de 65 ans, parmi lesquels 26 % ont 62 ans et sont donc dans une situation d'inaptitude au travail, d'ex-invalidité, de handicap, d'ancien combattant, etc. *(tableau 5)*. 16 % ont 65 ans, et bénéficient donc de l'Aspa dès l'âge minimum d'éligibilité. Hormis la question de l'âge, le profil des nouveaux allocataires est proche de celui de l'ensemble des allocataires. Il est également proche de celui des nouveaux allocataires de l'année précédente. La plupart d'entre eux ont moins de 70 ans (81 %). Ils sont donc en moyenne beaucoup plus jeunes que l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse (66,8 ans contre 74,1 ans) et un peu plus souvent isolés (79 % contre 75 %).
La part des nouveaux allocataires parmi la population des 62 ans ou plus est plus élevée dans les départements et régions d'outre-mer (6,2 ‰), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (4,2 ‰), en Occitanie (3,9 ‰) et en Corse (3,6 ‰). En moyenne, les nouveaux allocataires reçoivent 453 euros mensuels d'allocation. Ce montant est un peu plus faible que celui de l'ensemble des allocataires de l'Aspa (476 euros). Il est en revanche plus élevé que le montant moyen perçu par les nouveaux allocataires de 2019 (436 euros), notamment en raison de la revalorisation exceptionnelle de l'allocation au 1er janvier 2020.

Allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte : un titulaire sur deux est une femme seule

Parmi les 3 600 allocataires de l'Aspa spécifique à Mayotte, 51 % sont des femmes seules ou non mariées (voir fiche 25), 66 % sont des personnes seules, et 61 % sont des femmes. Les titulaires de cette allocation ont en moyenne 75,1 ans ; ils sont donc plus âgés que l'ensemble des allocataires du minimum vieillesse. Ils reçoivent en moyenne un montant de 413 euros par mois.

Carte 1 Proportion d'allocataires du minimum vieillesse, par département, parmi les personnes âgées de 62 ans ou plus



Champ > France entière (hors Mayotte).
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2020 ; Insee, structure de la population par département en fonction de l'âge, au 1er janvier 2021.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants est peu demandée

En 2020, moins de 40 personnes bénéficient de l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants (voir fiche 25). Ancienne aide à la réinsertion familiale et sociale (ARFS) jusqu'alors très peu demandée, elle a été modifiée au 1er juillet 2020 afin d'être plus accessible. En 2020, les bénéficiaires sont tous des hommes âgés : 92 % ont plus de 80 ans. ■

Tableau 5 Répartition par tranche d'âge des nouveaux allocataires de l'Aspa en 2020, selon le sexe et la situation conjugale

En %

	Isolés			En couple[1]			Ensemble[2]		
	Femmes	Hommes	Ensemble[2]	Femmes	Hommes	Ensemble[2]	Femmes	Hommes	Ensemble[2]
moins de 65 ans	37,6	47,7	**41,5**	31,0	34,8	**33,6**	36,9	43,3	**39,8**
65 à 69 ans	38,9	41,2	**39,8**	50,3	47,7	**48,4**	40,2	43,4	**41,6**
70 à 74 ans	9,5	6,8	**8,4**	10,4	10,7	**10,6**	9,6	8,1	**8,9**
75 à 79 ans	4,5	2,3	**3,7**	4,2	3,8	**3,9**	4,5	2,8	**3,7**
80 à 84 ans	4,0	1,0	**2,8**	2,4	1,7	**2,0**	3,8	1,2	**2,7**
85 à 89 ans	3,1	0,7	**2,2**	1,2	1,0	**1,1**	2,9	0,8	**1,9**
90 ans ou plus	2,4	0,4	**1,6**	0,5	0,4	**0,4**	2,2	0,4	**1,4**
65 ans ou plus	62,4	52,3	**58,5**	69,0	65,2	**66,4**	63,1	56,7	**60,2**
80 ans ou plus	9,5	2,0	**6,6**	4,1	3,1	**3,4**	8,9	2,4	**6,0**
dont 62 ans	25,7	31,4	**27,9**	18,8	20,0	**19,7**	24,9	27,6	**26,1**
dont 65 ans	15,6	16,1	**15,8**	18,6	15,8	**16,6**	15,9	16,0	**16,0**
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Effectifs	**23 300**	**14 400**	**37 600**	**3 000**	**7 300**	**10 300**	**26 300**	**21 700**	**47 900**
Âge moyen (en années)	67,7	65,4	**66,8**	66,9	66,5	**66,6**	67,6	65,8	**66,8**

Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées
1. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple englobe les personnes mariées mais aussi les couples pacsés ou vivant en concubinage.
2. L'ensemble n'est pas forcément égal à la somme correspondante, du fait des arrondis.
Lecture > En 2020, 37 600 nouveaux allocataires sont des personnes isolées. Parmi elles, 39,8 % ont entre 65 et 69 ans.
Champ > Nouveaux allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2020.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires et séries historiques disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Arnold C., Barthélémy, N.** (2014, janvier). Les allocataires du minimum vieillesse : parcours et conditions de vie. DREES, *Études et Résultats*, 863.
> **Barthélémy, N.** (2013, novembre). Les allocataires du minimum vieillesse : carrière passée et niveau de pension. DREES, *Études et Résultats*, 857.
> **Bridenne, I., Jaumont, L.** (2013, juillet). Les bénéficiaires du SASPA : spécificités, profils et évolutions. CDC, *Questions Retraite & Solidarité*, 4.
> **Calvo M.** (2021, janvier). Les conditions de logement des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. *Les Dossiers de la DREES*, 73.
> **Calvo M., Richet-Mastain L.** (2020, juillet). Les conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux et de la prime d'activité fin 2018. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 61.
> **Meinzel, P.** (2022, mai). Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 97.
> **Pisarik J.** (2018, juin). Minimum vieillesse : un allocataire sur deux se perçoit en mauvaise santé. DREES, *Études et Résultats*, 1066.
> **Richet-Mastain, L.** (2020, décembre). L'isolement social des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. *Les Dossiers de la DREES*, 70.

La retraite supplémentaire

28 Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire

La retraite supplémentaire, encore appelée retraite surcomplémentaire, désigne d'une part les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés, et d'autre part les produits d'épargne retraite individuels. Ces dispositifs permettent à chacun de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires. La grande diversité des dispositifs de retraite supplémentaire découle de la nature du contrat (cotisations ou prestations définies), de la variété des cadres de souscription (individuel ou collectif), ou encore des publics visés (fonctionnaires, professions libérales, salariés du secteur privé). La loi du 22 mai 2019, dite loi Pacte, ajoute à ces dispositifs un nouveau Plan d'épargne retraite (PER) – décliné en PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire – ayant vocation à simplifier le paysage de la retraite supplémentaire.

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des contrats d'investissements financiers permettant la constitution d'une épargne lors de la vie active en vue de disposer d'un complément de retraite. Leur restitution s'effectue sous différents modes : rente viagère, versement forfaitaire unique (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil, ou sortie en capital. On les distingue en deux catégories, en fonction du mode de calcul des droits *(tableau 1* et *encadré 1)* : d'une part les contrats à prestations définies, et d'autre part les contrats à cotisations définies[1]. Le régime sociofiscal sur les cotisations et les rentes dépend de nombreux critères, en particulier de la déduction ou non des premières de l'impôt sur le revenu *(encadré 2)*. Ces règles de déductibilité des cotisations ont été temporairement modifiées en 2019, lors du passage au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu *(encadré 3)*.

Les contrats à prestations définies

Dans le cadre des contrats à prestations définies, l'entreprise (ou le groupe professionnel, la branche, etc.) s'engage sur un montant de prestation à verser à ses anciens salariés ou à certaines catégories d'entre eux. Ce montant est déterminé à l'avance selon une formule de calcul dépendant des salaires des bénéficiaires.

Auparavant déposées sur un fonds collectif de réserve à partir duquel le gestionnaire prélevait les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité, les cotisations de l'entreprise sont désormais versées sur un contrat d'assurance ou assimilé. Le montant de la rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- les régimes différentiels, en général réservés aux cadres supérieurs, pour lesquels l'employeur s'engage à verser la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes (de base, complémentaire et, éventuellement, autre régime supplémentaire à cotisations définies) ;
- les régimes additifs, pour lesquels le montant de la rente est indépendant des autres pensions servies au retraité par les régimes obligatoires.

Les régimes à prestations définies sont dits « à droits aléatoires » si le versement de la pension de retraite est conditionné par la présence

1. À ces deux catégories s'ajoute le Plan d'épargne pour la retraite collective (Perco), qui bien qu'étant un contrat à cotisations définies, se distingue de ceux-ci notamment par ses versements en grande partie issus de l'épargne salariale et de sa fiscalité incitant à la sortie en capital plutôt que sous forme de rente. Le Perco et le Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, introduit par la loi Pacte ayant vocation à le remplacer, font l'objet d'une analyse spécifique dans la fiche 32.

du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Dans le cas contraire, ils sont dits « à droits certains », tout comme les régimes à cotisations définies. La condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise est toutefois supprimée depuis le 1er janvier 2020[2]. Les droits accumulés sur un contrat à prestations définies sont alors définitivement acquis, sous éventuelle condition d'ancienneté ne pouvant excéder trois ans. Aucun dispositif à droits aléatoires ne peut donc plus être ouvert depuis le 4 juillet 2019, et les dispositifs existants ne peuvent plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, ces contrats représentent la presque totalité des dispositifs de retraite supplémentaire en prestations définies. Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. Les cotisations versées sur ces contrats sont exonérées de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu *(encadré 1)*. Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », c'est-à-dire les régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Pour ces derniers, les entreprises doivent acquitter une taxe sous forme de contribution. Celle-ci est calculée comme un pourcentage des cotisations (24 % en cas de gestion externe ou 48 % en cas de gestion interne[3]), ou comme un pourcentage des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations depuis 2013).

L'article 111 de la loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 à mettre en place un produit d'épargne retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) pour l'ensemble des salariés. L'externalisation de la gestion financière des contrats relevant de l'article 39 est également devenue obligatoire pour les contrats ouverts depuis le 1er janvier 2010. Auparavant facultative, cette gestion était toutefois indispensable pour ouvrir droit à déductions fiscales. Désormais, elle peut se faire auprès d'une société d'assurances, d'une mutuelle, d'une institution de prévoyance ou, depuis 2018, d'un fonds de retraite professionnelle supplémentaire[4] (FRPS).

En 2015, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron) plafonne les droits accumulés annuellement sur les contrats de type « retraites chapeau » à 3 % de la rémunération de référence servant au calcul de la rente[5]. En supprimant la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise, l'ordonnance du 3 juillet 2019 supprime les dispositifs de retraite chapeau.

Enfin, pour les régimes à droits certains, l'ordonnance du 27 novembre 2019 retient la disposition de la loi de 2015 et y ajoute un plafonnement du cumul des pourcentages à 30 points[6].

Les contrats à cotisations définies

Dans le cadre des contrats à cotisations définies, le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées, augmentées des revenus de leur placement et des tables de mortalité (utilisées pour la conversion lorsque le capital constitué par l'épargnant est transformé en rente viagère). Ces contrats peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, individuellement ou collectivement. Dans ce dernier cas, les versements et primes sont réalisés par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

2. Article 1er de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.
3. La gestion en interne des retraites chapeau n'est plus autorisée pour les régimes créés depuis le 1er janvier 2010.
4. 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 ».
5. Article 229 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.
6. Article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation

Type de produit	Versement	
Contrats à cotisations définies		
Produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel		
PER individuel	Compartiment 1 - Versements volontaires[2].	
PERP	Périodicité au choix et montant libre.	
Préfon, produit destiné aux fonctionnaires	Périodicité, montant et moyen de paiement (retenue sur le salaire ou paiement direct) au choix.	
Fonpel, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).	
Carel-Mudel, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).	
Corem, produit initialement destiné aux fonctionnaires	Montants libres.	
CRH, produit destiné aux fonctionnaires hospitaliers	La cotisation est exclusivement salariale. L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisation proposées, calculées en pourcentage du traitement de base brut.	
RMC (retraite mutualiste du combattant)	Montant versé dans le respect du minimum contractuel. L'adhérent peut continuer à effectuer des versements pendant la phase de liquidation.	
Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel pour les non-salariés		
Contrats Madelin	Obligation annuelle de cotisation. Choix d'un montant de cotisation minimale à la souscription, qui peut varier chaque année dans un rapport de 1 à 15.	
Contrats des exploitants agricoles	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale.	
Produits souscrits collectivement		
PER d'entreprise collectif	Compartiment 1 - Versements volontaires. Compartiment 2 - Sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, droits issus de CET), abondement employeur (dans la limite du triple des versements individuels)[2]. Possibilité d'un versement initial ou périodique (sous condition) de l'employeur[3].	
PER d'entreprise obligatoire	Compartiment 1 - Versements volontaires. Compartiment 2 - Sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, droits issus de CET sous condition). Compartiment 3 - Versements obligatoires du salarié (sous condition)[4], et de l'employeur[2].	
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire, effectué uniquement par l'entreprise.	
Contrats relevant de l'article 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et en partie par le salarié. Depuis 2011, les versements peuvent aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires.	
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles.	
Contrats à prestations définies		
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise.	
Dispositif d'épargne salariale		
Perco	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un CET) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 6 483,84 euros en 2019.	

CET : compte épargne-temps.
1. La sortie en capital, qui intervient au moment de la liquidation, est à distinguer des cas de déblocage anticipé (ou rachat), qui peuvent survenir en cas de fin de droits aux allocations chômage, invalidité, cessation d'activité, situation de surendettement, décès du conjoint. Pour la plupart des produits, ce tableau ne mentionne la fiscalité des prestations que pour les sorties en rente viagère.
2. S'ajoutent à ces versements les transferts d'anciens produits de retraite (jusqu'au 31 décembre 2022) et les transferts d'autres PER. Ces transferts sont alors versés sur le compartiment 1, 2 ou 3 en fonction de leur origine (versement volontaire, épargne salariale ou versement obligatoire).

en vigueur fin 2020)

Sortie en capital[1]	Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations[5]
		Contrats à cotisations définies
		Produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable.	RVTO
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat depuis 2011. Intégralement dans le cas limité de la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite.	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation.	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Non	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
Non	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
Non	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013).	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Non	Cotisations intégralement déductibles du revenu imposable (sous condition).	RVTG
		Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel pour les non-salariés
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou du BNC avant impôt.	RVTG
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable.	RVTG
		Produits souscrits collectivement
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements volontaires et obligatoires déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements volontaires et obligatoires non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
Oui	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise.	Rente : RVTO. Sortie en capital : régime fiscal des contrats d'assurance-vie.
Non	Les cotisations sont déductibles du salaire brut pour le salarié, et du résultat imposable pour l'entreprise. Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.	RVTG
Non	Pour le salarié, les cotisations versées à titre facultatif sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que pour le PERP. Pour l'entreprise, elles sont déductibles du bénéfice imposable.	RVTG
		Contrats à prestations définies
Non	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise.	RVTG
		Dispositif d'épargne salariale
Oui	Les sommes versées par les salariés sont imposées sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur.	RVTO. Sortie en capital totalement exonérée d'impôt sur le revenu.

3. Article L. 224-20 du Code monétaire et financier.
4. Article L. 224-25 du Code monétaire et financier.
5. RVTG : régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit; RVTO : régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux (encadré 2).
Source > Législation. Plus d'informations sur le site https://www.service-public.fr, rubrique Particulier, Argent, Épargne salariale, participation et intéressement, Plan d'épargne retraite (PER).

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire

L'article 114 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La DREES est chargée de sa mise en place et de son suivi. Dans ce cadre, elle collecte annuellement, depuis 2004, des informations statistiques agrégées portant sur les souscripteurs, les cotisations et les rentes versées : nombre d'adhérents pour les contrats en cours de constitution ou pour ceux en cours de liquidation, montants moyens des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranches d'âge et de montants, etc. Les données d'une année *n* sont donc collectées en *n+1* et publiées dans l'édition *n+2* du présent ouvrage. Elles sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité), des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale), et, depuis 2018, des Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS). Les résultats de l'enquête DREES sont confrontés pour validation externe aux publications des fédérations regroupant ces organismes – Fédération française de l'assurance (FFA) et Association française de gestion (AFG).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi Pacte – Plans d'épargne retraite individuel, d'entreprise collectif et d'entreprise obligatoire. Il prend également en compte les produits de retraite supplémentaire antérieurs (PERP, Perco, PERE, contrats Madelin, etc.). La collecte d'informations exclut de son champ les contrats d'assurance-vie, souvent utilisés en vue d'une épargne pour la retraite, ainsi que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale (par exemple Capimed). Par ailleurs, certaines entreprises décident de ne pas externaliser auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) la gestion des dispositifs qu'elles ont mis en place. Les produits concernés se retrouvent ainsi exclus du champ de l'enquête.

La collecte de certaines données relatives aux contrats collectifs est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif, et que les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Taux de couverture de l'enquête

Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES est exhaustif pour les contrats dont la gestion financière est externalisée auprès d'un organisme gestionnaire de contrats de retraite supplémentaire (comme les PER). La gestion externalisée des contrats à cotisations définies garantit la couverture complète de ces contrats pour l'enquête Retraite supplémentaire. La gestion externalisée des contrats à prestations définies n'est obligatoire que pour les contrats créés à partir du 1er janvier 2010. Certains de ces contrats, encore gérés en interne au sein de l'entreprise, ne sont donc pas inclus dans le champ de l'enquête. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), dans le cadre du module sur la retraite supplémentaire du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), interroge les entreprises qui proposent un contrat à prestations définies à leurs salariés (voir fiche 33). D'après les informations issues du module 2019 (sur les données 2018), les cotisations versées au titre des contrats à prestations définies gérés en interne par les entreprises représentent 3 % de l'ensemble des cotisations versées sur ce type de contrat.

Conséquences de la loi Pacte pour l'enquête DREES

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », vise notamment à rediriger l'épargne des Français vers les produits de retraite supplémentaire en créant un cadre attractif pour la retraite supplémentaire : transférabilité des droits, harmonisation des règles relatives à la fiscalité des versements et aux modalités de sorties (anticipées ou au titre de la retraite) grâce à la commercialisation, à partir du 1er octobre 2019, du plan épargne retraite (PER). Elle vise également à réduire le nombre de produits proposés sur le marché de l'épargne retraite, et met un terme à la commercialisation d'un grand nombre d'entre eux au 1er octobre 2020. Les PER instaurés par cette loi entrent pleinement dans le champ de l'enquête de la DREES. Ces produits sont plus englobants que les produits antérieurs (en matière de sorties ou de transferts notamment). Toutefois, ils reprennent des dispositions préexistantes et donc déjà prévues par l'enquête. La principale caractéristique des PER est le principe de répartition des •••

••• fonds au sein de trois compartiments étanches. Pour ces produits, l'enquête DREES demande donc aux organismes de répartir les cotisations et provisions mathématiques entre ces compartiments. Cette distinction est importante du point de vue statistique, afin de pouvoir distinguer l'origine des versements : individuels, issus de l'épargne salariale ou des cotisations obligatoires.

Modification méthodologique pour les traitements de l'enquête à partir des données de 2018
Jusqu'en 2019, les données de l'enquête DREES étaient calées systématiquement sur les données des fédérations professionnelles : Fédération française de l'assurance (FFA) et Association française de gestion (AFG). Pour l'enquête relative à la situation en 2019 et menée en 2020, après analyse de la pertinence de cette méthode sur les années récentes, un changement méthodologique est opéré : il n'y a plus de calage systématique des données de l'enquête DREES sur celles des fédérations à partir de l'année 2018, ce qui génère une rupture de série.

À la suite de la loi Pacte, certains dispositifs de retraite supplémentaire à cotisations définies sont appelés à être remplacés par le Plan épargne retraite (PER). Ce plan désigne une enveloppe juridique commune à trois dispositifs spécifiques : le PER individuel, le PER d'entreprise collectif et le PER d'entreprise obligatoire. Chacun de ces trois dispositifs est organisé autour de trois compartiments selon l'origine des fonds qui l'alimentent :

- le compartiment 1 reçoit les versements volontaires des assurés ;
- le compartiment 2 est alimenté par l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement et jours de repos sur compte épargne-temps [CET]) ;
- le compartiment 3 recueille les versements obligatoires (cotisations des employeurs et salariés).

Chaque PER, qu'il soit individuel ou d'entreprise, est composé des trois compartiments, de manière d'une part à recueillir les versements directement liés au contrat, et, d'autre part à répartir les fonds consécutifs à la transformation d'un ancien dispositif en PER, ou consécutifs au regroupement avec d'autres PER. Ainsi, à titre d'exemple, un assuré disposant avant la loi Pacte d'un contrat individuel (PERP), et d'un contrat collectif (relevant de l'article 83) n'étant plus actif, pourra transformer le premier en PER individuel. Le montant de l'ancien PERP sera alors versé sur le compartiment 1, au même titre que ses futurs versements volontaires. Les fonds de l'ancien contrat collectif seront pour leur part répartis dans les compartiments 1 et 3, selon qu'ils correspondent respectivement à des versements volontaires ou à des cotisations obligatoires. Le cas échéant, ce même assuré, s'il se voyait proposer l'adhésion à un PER d'entreprise collectif par son employeur, pourrait décider de transférer son PER individuel vers ce PER d'entreprise collectif. Les sommes seraient alors transférées dans les trois compartiments du nouveau contrat selon leur compartiment d'origine dans l'ancien. Le traçage des versements selon leur origine (versement volontaire, épargne salariale ou cotisations obligatoires) est ainsi assuré grâce à l'étanchéité des compartiments, et détermine les modalités de sortie. En cas de sortie anticipée, seules les sommes des compartiments 1 et 2 peuvent être mobilisées au titre de l'achat de la résidence principale. Les trois compartiments peuvent être débloqués en cas d'accident de la vie. Pour la liquidation au titre de la retraite, les trois compartiments peuvent être distribués en rente viagère (ou versement forfaitaire unique), alors que seuls les compartiments 1 et 2 peuvent être mobilisés en cas de sortie en capital.

Les PER présentent un avantage de transfert et de portabilité par rapport à l'ensemble des produits de retraite supplémentaire existant. Les entreprises peuvent transférer les cotisations sur les produits existants vers de nouveaux PER. En outre, les titulaires de PER peuvent le transférer vers un autre, après un changement d'emploi par exemple, et ainsi consolider leur épargne retraite supplémentaire sur un seul et unique contrat.

La commercialisation des PER instaurés par la loi Pacte a débuté le 1er octobre 2019. Celle des anciens dispositifs à cotisations définies concernés par la même loi s'est arrêtée, elle, le 1er octobre 2020. Néanmoins, s'ils ont été souscrits collectivement, ces derniers peuvent continuer d'accueillir les nouveaux salariés de l'entreprise.

Encadré 2 Les prélèvements obligatoires sur les cotisations et les rentes au titre de la retraite supplémentaire

Les cotisations sur les contrats à souscription individuelle, hormis sur les Fonpel et Carel-Mudel, et les versements volontaires sur les PER collectifs, contrats relevant de l'article 83 du CGI, PERE et PER obligatoires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal (dans la limite d'un plafond)[1].

Les rentes versées au titre de la retraite supplémentaire sont, quant à elles, soumises aux prélèvements obligatoires (prélèvements sociaux et impôt sur le revenu), selon des modalités spécifiques. En particulier, le régime fiscal des rentes à la liquidation du contrat dépendra du choix de déduire ou non les versements volontaires lors de sa constitution.

Pour l'imposition sur le revenu des prestations versées en rentes, il existe deux régimes différents : le régime des rentes viagères à titre onéreux (RVTO), et le régime des rentes viagères à titres gratuit (RVTG). Dans le régime des RVTG, les rentes sont soumises à l'impôt sur le revenu comme les autres revenus, avec un abattement de 10 %. Elles sont ajoutées aux autres revenus, et imposées au barème marginal de l'impôt sur le revenu *via* le mécanisme du quotient familial. Dans le régime des RVTO, seule une fraction des rentes est imposée à l'impôt sur le revenu. Précisément, la fraction retenue dépend de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente : 70 % s'il a moins de 50 ans à ce moment, 50 % s'il a entre 50 et 59 ans, 40 % s'il a entre 60 et 69 ans, et 30 % s'il a plus de 69 ans. Le régime qui s'applique varie suivant les produits. Pour les versements volontaires sur les PER (nécessairement dans le compartiment 1), le titulaire choisit, lorsqu'il verse les cotisations, entre deux options. Soit ses cotisations sont déductibles de son revenu imposable au moment du versement, auquel cas les rentes correspondantes seront imposées selon le régime des RVTG, soit il ne déduit pas ses cotisations de son revenu imposable, auquel cas il pourra bénéficier du régime des RVTO quand il bénéficiera des rentes. Les rentes sont également soumises aux prélèvements sociaux, selon des modalités spécifiques. Pour les PER, par exemple, le mode de calcul des prélèvements sociaux sur les rentes varie avec le compartiment dont est issue la rente :

> La rente issue des versements volontaires (compartiment 1) et de l'épargne salariale (compartiment 2) est soumise à un taux forfaitaire global de 17,2 %, qui s'applique à une fraction de la rente selon le régime des RVTO.

> La rente issue des cotisations obligatoires (compartiment 3) est considérée comme un revenu de remplacement. Elle est donc soumise à la CSG sur les pensions de retraites (dont le taux dépend des ressources du foyer fiscal : 8,3 %, 6,6 %, 3,8 % ou exonération), à la CRDS, à la CASA et à la cotisation d'assurance maladie.

1. Article 163 quatervicies du Code général des impôts.

Pouvant prendre la forme d'un compte-titre ou d'un contrat d'assurance, le PER peut être commercialisé par l'ensemble des acteurs déjà présents sur le marché de la retraite supplémentaire : sociétés d'assurances, institutions de prévoyance, mutuelles, gestionnaires d'actifs ou Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS).

Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé

Plan d'épargne retraite individuel (PER individuel) : instauré par la loi Pacte, le PER individuel est commercialisé depuis le 1er octobre 2019. Le PER individuel a cohabité jusqu'au 1er octobre 2020 avec les anciens produits destinés aux particuliers et aux non-salariés (PERP et contrats Madelin pour les principaux), auxquels il se substitue. Il peut être alimenté par les versements volontaires des assurés, par transferts d'autres contrats à souscription individuelle, ou par d'autres PER. Dans les cas de transferts, la répartition des fonds au sein des compartiments doit respecter l'origine des versements initiaux (versements volontaires, épargne salariale ou cotisations obligatoires).

La commercialisation de la plupart des produits détaillés ci-dessous[7] s'est arrêtée depuis le 1er octobre 2020. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent parfois possibles[8].

7. Hormis les régimes Fonpel et Carel-Mudel.
8. Hormis pour le régime Préfon.

Encadré 3 La mise en place du prélèvement à la source en 2019 et son impact sur la retraite supplémentaire

La hausse des cotisations au titre de la retraite supplémentaire en 2019 (voir fiche 29) doit être mise en regard de la baisse enregistrée en 2018, qui s'explique vraisemblablement en partie par l'instauration du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu au 1er janvier 2019. En effet, celui-ci a fait de 2018 une année blanche fiscale. Pour éviter une double imposition en 2019, un crédit d'impôt exceptionnel a été mis en place pour l'impôt dû sur l'essentiel des revenus perçus en 2018. Les cotisations à la plupart des produits de retraite supplémentaire étant déductibles du revenu déclaré, l'année blanche signifiait donc la suppression de cet avantage fiscal pour les versements réalisés en 2018. L'incitation à annuler ou reporter les cotisations sur les contrats de retraite supplémentaire était donc forte.

Afin d'éviter ces comportements d'optimisation, un mécanisme spécifique de déductibilité des cotisations du revenu imposable en 2019 pour certains contrats d'assurance retraite impose de prendre en compte le montant des versements réalisés sur ces mêmes contrats en 2018[1]. Le montant de cotisations déductibles en 2019 est ainsi plafonné à la moyenne des cotisations versées en 2018 et en 2019, lorsque les versements de 2018 sont à la fois inférieurs à ceux de 2017 et 2019. L'incitation à réduire, à annuler ou à reporter les versements aux contrats de retraite supplémentaire en 2018 s'en trouve largement limitée. Un assuré qui aurait annulé ses versements en 2018 ne pourrait ainsi pas déduire plus de la moitié des sommes versées en 2019.

Ce mécanisme spécifique de déduction ne s'applique pas aux cotisations versées au titre des contrats pour les non-salariés (contrats Madelin et contrats des exploitants agricoles), déjà contraints par l'obligation de versement annuel. Néanmoins, selon les situations, l'incitation à s'en tenir à la cotisation minimum peut prévaloir.

1. Article 11 de la loi n° 2017-1775 du 25 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017.

Plan d'épargne retraite populaire (PERP) : créé par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, le PERP est un contrat d'assurance accessible à tous, souscrit de façon individuelle et facultative. L'épargne est reversée sous forme de rente viagère, mais une sortie en capital est aussi possible depuis 2006 pour l'acquisition, en primo-accession, d'une résidence principale. De plus, la loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit, à partir du 1er janvier 2011, la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat. L'adhésion à ce dispositif est close depuis le 1er octobre 2020.

Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, le régime Préfon-Retraite est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP. La loi de 2010 portant réforme des retraites introduit au 1er janvier 2011, et sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits. Depuis le 1er décembre 2019, le régime Préfon-Retraite est devenu un PER individuel. Les droits acquis précédemment sont conservés dans l'ancien dispositif, qui ne peut néanmoins plus être alimenté.

Fonds de pension des élus locaux (Fonpel) : créé en 1993, le fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite facultatif par rente. Ce régime n'est pas concerné par la loi Pacte.

Caisse autonome de retraite des élus locaux-mutuelle des élus locaux (Carel-Mudel) : créée en 1993, la Caisse autonome de retraite des élus locaux est, avec le Fonpel, l'un des deux régimes d'épargne retraite facultatif des élus locaux. Ce régime n'est pas concerné par la loi Pacte.

Complément de retraite mutualiste (Corem) : créé en 1949, le Corem permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous les particuliers depuis le 1er janvier 2005. Ne pouvant plus être commercialisé à la suite de la

loi Pacte, le Corem a été transformé en PER individuel à partir du 1er octobre 2020.

Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH) : créée en 1963, la CRH est un dispositif de retraite supplémentaire qui s'adresse exclusivement aux personnels hospitaliers. Ne pouvant plus être commercialisé à la suite de la loi Pacte, le CRH a été transformé en PER individuel depuis le 1er octobre 2020.

Retraite mutualiste du combattant (RMC) : la RMC est une retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative. Elle est accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation. Ce régime n'est pas concerné par la loi Pacte.

Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel

Comme les autres produits appelés à être remplacés par les PER individuels, les produits pour les non-salariés étaient commercialisés jusqu'au 1er octobre 2020. Les versements vers les contrats antérieurs à cette date peuvent se poursuivre. Ils peuvent être transformés ou transférés en PER.

Contrats Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire.

Contrats des exploitants agricoles (parfois appelés « contrats Madelin agricoles ») : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle, destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère.

Produits souscrits collectivement

Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER d'entreprise collectif) : instauré par la loi Pacte, le PER d'entreprise collectif est commercialisé depuis le 1er octobre 2019. Il succède directement au Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif), avec lequel il continuait de cohabiter jusqu'au 1er octobre 2020. Le PER d'entreprise collectif, concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise souscriptrice, sous éventuelle condition d'ancienneté limitée à trois mois maximum et sauf avis contraire des salariés. Il peut être alimenté par les versements volontaires des assurés, par les sommes issues de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur et transferts de CET) ou par transferts depuis d'autres PER. Un versement initial de l'employeur, ou périodique sous condition, est possible.

Plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PER d'entreprise obligatoire) : le PER d'entreprise obligatoire succède au contrat à cotisations définies relevant de l'article 83 du CGI. Comme lui, il concerne l'ensemble ou une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise souscriptrice (l'ensemble des cadres par exemple). Il est mis en place après accord collectif ou référendaire, ou après décision unilatérale de l'employeur. Le PER obligatoire est le PER pouvant être alimenté par la plus grande variété de sources, à savoir :

- les versements volontaires du salarié ;
- les sommes issues de l'épargne salariale et droits du CET, à condition que le contrat s'adresse à tous les salariés ;
- les cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur ;
- les transferts depuis d'autres PER.

Les versements obligatoires du salarié sont déductibles de son revenu imposable dans la limite de 8 % de sa rémunération annuelle.

Les deux PER d'entreprise, collectif et obligatoire, peuvent être regroupés en un seul si l'entreprise souscrit aux deux enveloppes.

Consécutivement à la création des PER de la loi Pacte, la commercialisation des produits détaillés ci-dessous (hormis celle de l'article 82 du CGI) s'est arrêtée depuis le 1er octobre 2020. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent possibles.

Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) : créé par la réforme des retraites de 2003, le Perco est un dispositif d'épargne salariale dont

l'adhésion individuelle n'est pas obligatoire. Il permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Le Perco est exclusivement géré par des organismes de gestion en épargne salariale. Il est définitivement remplacé par le PER d'entreprise collectif depuis le 1er octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies, à adhésion obligatoire une fois adoptés dans l'entreprise, et désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais au forfait social, à la charge de l'employeur, à hauteur de 20 % depuis la loi de finance rectificative de 2012. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, soumise à l'impôt sur le revenu. La loi portant réforme des retraites en 2010 introduit la possibilité, pour les salariés, de procéder à un versement à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires. Les contrats relevant de l'article 83 du CGI sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP. Ils sont remplacés par le PER d'entreprise obligatoire depuis le 1er octobre 2020.

Plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) : contrat d'assurance retraite de salarié, à adhésion obligatoire une fois adopté dans l'entreprise, et sur lequel des versements facultatifs du salarié sont autorisés. Il s'agit d'une extension facultative des contrats relevant de l'article 83, créée lors de la réforme de 2003 pour permettre des versements des salariés. La modification par la loi de 2010 portant réforme des retraites concernant les contrats relevant de l'article 83 devait rendre caduque l'utilisation de PERE. Ils sont remplacés par le PER d'entreprise obligatoire à partir du 1er octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative, désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Ils sont abondés exclusivement par l'employeur et permettent aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un sursalaire. Ces contrats ne sont pas concernés par l'instauration de la loi Pacte.

Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent : Repma, PER (avant loi Pacte), régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin, régimes relevant de l'article L. 441 du Code des assurances, autres dispositifs à cotisations définies. Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83 du CGI. Dans les résultats statistiques de cet ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 », comme le PERE. Les produits spécifiques proposés dans un cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

Pour en savoir plus

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

29 Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire

En 2020, 16,4 milliards d'euros de cotisations ont été collectées dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire. Cela représente une hausse de près de 20 % par rapport à 2019, qui s'explique essentiellement par le développement du plan d'épargne retraite individuel. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire augmente légèrement en 2020 et s'établit à 7,0 milliards d'euros. La place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (légalement obligatoires ou non) demeure marginale, bien qu'en légère hausse. La part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées atteint 5,1 % en 2020, tandis que les prestations servies se stabilisent à 2,1 % de l'ensemble des prestations de retraite versées.

Les cotisations sur les dispositifs à souscription individuelle augmentent fortement en 2020

La loi dite « Pacte[1] » modifie la grille de lecture des contrats de retraite supplémentaire (voir fiche 28 et *encadré 1*). Après une année de coexistence, l'arrêt de la commercialisation, le 1er octobre 2020, du plan d'épargne retraite populaire (PERP) auprès des particuliers et des contrats Madelin et contrats exploitants agricoles auprès des non-salariés, oriente ces derniers vers un seul et unique dispositif : le plan d'épargne retraite individuel (PER individuel). L'ensemble des dispositifs individuels représentent plus de 50 % du total des cotisations sur des produits de retraite supplémentaire en 2020, soit 8,6 milliards d'euros *(tableau 1)*. En particulier, les versements associés au PER individuel, un peu plus d'un an après sa commercialisation, représentent déjà près de la moitié des cotisations sur les dispositifs individuels (48 %), contre seulement 8 % en 2019 (année au cours de laquelle ce produit n'a été commercialisé que durant trois mois). Sur l'ensemble des dispositifs individuels, les cotisations sont en hausse de près de 60 % en euros constants *(tableau 2)* par rapport à 2019, dépassant nettement leur pic historique de 2017[2] (6,2 milliards d'euros). Un effet de rattrapage peut néanmoins subsister après l'année blanche fiscale de 2018 (voir encadré 3 de la fiche 28).

Parmi les cotisations sur les PER individuels, il n'est pas possible de distinguer celles provenant de créations de contrats et celles issues de transferts d'anciens contrats[3]. La baisse des cotisations versées sur les anciens dispositifs (qui restent actifs pour leurs adhérents historiques) ne suffit pas à expliquer la forte hausse des cotisations sur les PER individuels. Par ailleurs, il est possible que les cotisations sur les PER individuels se soient aussi substituées pour partie à des cotisations sur des produits en dehors du champ de l'enquête (comme, par exemple, l'assurance-vie, dont le transfert vers un PER bénéficie d'une incitation fiscale jusqu'au 1er janvier 2023[4]).

En ce qui concerne les contrats souscrits collectivement, les cotisations sur les plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco) baissent fortement (-24,2 % en euros constants) en 2020. En parallèle, les montants récoltés par les PER d'entreprise collectifs, successeurs des Perco,

1. Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.
2. Du fait d'une évolution méthodologique de l'enquête (voir encadré 1 de la fiche 28), une rupture de série peut avoir lieu entre les niveaux observés jusqu'en 2017 et les niveaux à partir de 2018. Toutefois, l'écart commenté ici reste vérifié lorsqu'on raisonne à partir des évolutions annuelles à méthodologie constante. C'est le cas pour toutes les évolutions par rapport à 2017 ou avant commentées dans cette fiche.
3. Les sommes transférées issues de rachats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations, mais il n'est pas exclu que certains organismes les aient incluses dans les montants de cotisations dans l'enquête Retraite supplémentaire.
4. Article 72 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Encadré 1 Trois compartiments pour trois plans d'épargne retraite

Les dispositifs à cotisations définies, dont la loi dite « Pacte » a mis un terme à la commercialisation depuis le 1er octobre 2020, peuvent être catégorisés en deux groupes : les produits souscrits individuellement et les produits souscrits collectivement. Ce dernier groupe peut être subdivisé en fonction de la nature de l'adhésion, volontaire ou obligatoire. Ces produits sont caractérisés par leurs modes de versement, les possibilités de liquidation et leur fiscalité (voir tableau 1 de la fiche 28).

Le plan d'épargne retraite (PER), qui se substitue à ces dispositifs, peut être envisagé sous deux aspects, l'un juridique et l'autre économique. D'une part, il désigne une enveloppe juridique commune à trois dispositifs spécifiques : le PER individuel, le PER d'entreprise collectif et le PER d'entreprise obligatoire, chacun ciblant nommément l'une des anciennes catégories de produit. D'autre part, chacun de ces trois dispositifs est organisé autour de trois compartiments selon l'origine des fonds qui les alimentent, toujours selon les caractéristiques des anciennes catégories. C'est la vision économique du PER. Le compartiment 1 est alimenté par l'épargne volontaire, le compartiment 2 par l'épargne salariale, et le compartiment 3 par les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur. Ainsi, chaque PER peut accueillir des transferts de chaque catégorie d'anciens produits dans le compartiment correspondant, mais n'est alimenté directement qu'en fonction des compartiments ouverts au versement : le PER individuel n'est alimenté directement que par le compartiment 1, le PER collectif par les compartiments 1 et 2, et le PER obligatoire par les trois compartiments.

Les PER peuvent également être regroupés, ce qui, tout en conservant l'étanchéité des différents types de compartiment[1], limite la multiplication des contrats pour les adhérents. Les trois dispositifs combinent donc une compatibilité juridique et une hétérogénéité économique.

Dans l'enquête sur la retraite supplémentaire, les organismes sont interrogés en fonction du type de dispositif, individuel, collectif ou obligatoire, qu'ils proposent. L'ensemble des compartiments des PER y sont appréhendés comme répondant à des règles d'alimentation, des modalités de liquidation et des fiscalités différentes. Les statistiques qui en découlent restituent ainsi une vision juridique du PER, plus adéquate concernant les adhérents et bénéficiaires, qui ne sont comptés qu'une fois par dispositif[2].

Il est cependant possible d'analyser les PER à partir d'une vision économique, qui s'intéresse aux montants, en considérant séparément chaque compartiment. Ci-dessous, le tableau des cotisations aux PER en 2020 propose une double entrée, par dispositif et par compartiment. Dans la version juridique de ces dispositifs, le PER individuel pèse pour 74 % des cotisations, tous compartiments confondus. Dans une vision économique de la provenance des fonds, le compartiment 1, seul ouvert à versement dans le cadre du PER individuel (dans lequel il représente 4 milliards d'euros), mais également ouvert à versement dans les deux autres PER (dans lequel il représente 320 millions d'euros), pèse en revanche 78 % en 2020. Par ailleurs, le montant des cotisations dans le compartiment 2 des PER (15 % des cotisations), alimenté par de l'épargne salariale, est moins important que le montant des cotisations aux PER collectifs (21 %). En effet, les sommes versées sur le compartiment 2 de PER obligatoires, également ouvert à l'épargne salariale, sont négligeables. Le montant des cotisations sur le compartiment 3 des PER (3 %), qui n'est ouvert à versement que dans le cadre du PER obligatoire, pèse également moins que les sommes versées sur les trois compartiments du PER obligatoire (6 %). Par ailleurs, certains organismes ont indiqué des versements sur les compartiments 2 et 3 du PER individuel, et sur le compartiment 3 du PER collectif. Néanmoins, seuls des transferts issus de rachats, non mesurés dans l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES, auraient pu alimenter ces compartiments. En effet, les sommes transférées issues de rachats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations mais il n'est pas exclu que certains organismes les aient inclus dans les montants de cotisations en répondant à l'enquête Retraite supplémentaire. •••

1. L'étanchéité des compartiments est nécessaire car l'origine des versements détermine les modalités de sortie.
2. Un assuré qui posséderait un PER individuel dont les trois compartiments seraient remplis compterait pour un seul adhérent dans la vision juridique (car ne possédant qu'un seul contrat), et comme trois adhérents dans la vision économique (car remplissant trois compartiments).

•••

Une nuance à l'analyse des PER par les compartiments doit être apportée. Une partie des cotisations sur les PER en 2020 n'a pas été attribuée à un compartiment en particulier par les répondants à l'enquête. Elles représentent 3 % des sommes versées sur des PER en 2020.

Montants des versements sur les plans d'épargne retraite effectués au titre de la retraite supplémentaire (en millions d'euros courants)

	PER individuel	PER d'entreprise collectif	PER d'entreprise obligatoire	Part des compartiments dans le total des cotisations (en %)
Compartiment 1 – épargne volontaire – (en millions d'euros)	4 029,5	198,2	121,4	**78**
Compartiment 2 – épargne salariale – (en millions d'euros)	0,9	857,1	<0,1	**15**
Compartiment 3 – cotisations obligatoires – (en millions d'euros)	2,0	<0,1	189,3	**3**
Compartiment indéterminé (en millions d'euros)	82,7	98,4	6,6	**3**
Part des produits dans le total des cotisations (en %)	**74**	**21**	**6**	**100**

Note > Seuls les versements au 31 décembre sont mesurés dans l'enquête Retraite supplémentaire. Les sommes transférées issues de rachats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations, mais il n'est pas exclu que certains organismes les aient incluses dans les montants des cotisations dans l'enquête Retraite supplémentaire. De ce fait, les sommes déclarées dans les compartiments 2 et 3 des PER individuels, et 3 des PER collectifs, qui ne peuvent pas provenir de cotisations, pourraient provenir de transferts, sans qu'il soit possible d'évaluer leur poids dans l'ensemble des transferts annuels sur ces compartiments.
Lecture > En 2020, les versements réalisés sur des PER indivuels représentent 74 % de l'ensemble des versements sur des PER. Les versements sur les compartiments 1 des PER, qu'ils soient individuels, collectifs ou obligatoires, représentent 78 % de l'ensemble des versements sur des PER.
Champ > Ensemble des contrats de plan d'épargne retraite en cours de constitution.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020.

font plus que doubler. Ces deux dispositifs représentent quasiment un cinquième de l'ensemble des cotisations en 2020, comme en 2019. En revanche, la collecte des PER d'entreprise obligatoires reste faible fin 2020, leur part étant d'environ 2 % dans le total des cotisations, contre près de 18 % pour les contrats relevant de l'article 83 et assimilés, qu'ils sont voués à remplacer. Les cotisations sur ces derniers baissent néanmoins de 12,4 % (en euros constants).

Enfin, les cotisations sur les contrats relevant de l'article 39 baissent fortement[5] (-24 % en euros constants) et retrouvent leur niveau de 2015. La législation portant sur ces dispositifs a en effet été amendée en 2019 avec la suppression des retraites chapeau à partir du 4 juillet 2019 (voir fiche 28). La fermeture définitive de cette variante du dispositif pourrait expliquer cette baisse. La part de ces contrats ne représente ainsi plus que 8,5 % de l'ensemble des cotisations.

Parmi les organismes de retraite supplémentaire, les fonds de retraite professionnelle supplémentaire[6] (FRPS), autorisés à commercialiser des contrats de retraite supplémentaire depuis 2018, ont doublé leur poids en 2020 *(graphique 1)*. Avec un peu moins de 6 % des cotisations, ils pèsent presque trois fois plus que les mutuelles ou les institutions de prévoyance, dont la part dans les cotisations totales est stable en 2020. Les sociétés d'assurance concentrent 72 % de l'ensemble des

5. Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data de la DREES : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
6. Les fonds de retraite professionnelle supplémentaire, instaurés par la loi dite « Sapin II », permettent d'offrir un cadre prudentiel conforme à la directive communautaire Institution de retraite professionnelle (IRP). En particulier, la contrainte de fonds propres de ces organismes est moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité 2 ».

cotisations, comme en 2019, contre 18 % pour l'ensemble des organismes de gestion d'épargne salariale, soit une proportion légèrement inférieure à celle de 2019.

Les prestations augmentent faiblement en 2020

En 2020, le montant des prestations (rentes, versements forfaitaires uniques [VFU] et sorties en capital, hors rachats) servies au titre des contrats de retraite supplémentaire s'élève à 7,0 milliards d'euros, dont 41 % sont versés au titre de contrats souscrits individuellement *(tableau 1)*. Ce montant progresse de 2,2 % en euros constants par rapport à 2019 *(tableau 3)*. L'évolution des prestations est principalement freinée par la baisse de 18,6 % en euros constants des prestations versées au titre des Perco et des PER collectifs, quasi-intégralement liquidés sous forme de sorties en capital. La baisse des prestations versées au titre

Tableau 1 Cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire en 2020

	Cotisations		Prestations		Provisions mathématiques[2]	
	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)
Souscriptions individuelles	**8,6**	**52,3**	**2,9**	**41,0**	**110,0**	**43,9**
PER individuel	4,1	25,1	0,4	5,3	13,9	5,6
PERP	1,9	11,6	0,4	6,0	20,3	8,1
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Préfon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	0,2	1,1	0,8	12,0	22,9	9,2
RMC (retraite mutualiste du combattant)	0,1	0,4	0,5	6,8	5,7	2,3
Autres contrats souscrits individuellement	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,1
Contrats Madelin	2,1	13,0	0,6	9,0	40,8	16,3
Contrats Exploitants agricoles	0,2	1,2	0,1	1,7	6,1	2,4
Souscriptions collectives - cotisations définies	**6,4**	**39,2**	**2,9**	**42,0**	**107,4**	**42,9**
PER d'entreprise collectif et Perco	**3,0**	**18,2**	**0,6**	**8,6**	**22,6**	**9,0**
PER d'entreprise collectif	1,2	7,0	0,2	2,4	9,1	3,6
Perco	1,8	11,1	0,4	6,2	13,5	5,4
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83	**3,5**	**21,0**	**2,3**	**33,4**	**84,8**	**33,8**
PER d'entreprise obligatoire	0,3	1,9	<0,1	0,5	4,0	1,6
Contrats relevant de l'art. 83 du CGI et autres contrats collectifs[1]	2,9	17,7	2,2	31,0	76,3	30,4
Contrats relevant de l'art. 82 du CGI	0,2	1,4	0,1	1,9	4,5	1,8
Souscriptions collectives - prestations définies	**1,4**	**8,5**	**1,2**	**16,9**	**33,1**	**13,2**
Contrats relevant de l'art. 39 du CGI	1,4	8,5	1,2	16,9	33,1	13,2
Ensemble des dispositifs	**16,4**	**100,0**	**7,0**	**100,0**	**250,6**	**100,0**

1. Contrats relevant de l'article 83 du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 (Repma, PER, L. 441, etc.).
2. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco et PER d'entreprise collectif ; encours pour le Perco et le PER d'entreprise collectif.
Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques) et liquidation (prestations et provisions mathématiques).
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020.

des PERP et autres contrats individuels et des produits pour les non-salariés est plus que compensée par la montée en puissance des prestations versées au titre des PER individuels, qui s'y substituent. Au total, les prestations au titre des contrats à souscription individuelle progressent de 2,2 %.

Après une légère baisse entre 2018 et 2019, les prestations versées au titre des contrats relevant de l'article 83 et assimilés augmentent de 10,1 %, ce qui reste inférieur à leur évolution moyenne annuelle entre 2017 et 2019. Leur part dans le total des prestations versées est la plus importante de toutes et atteint 31 %. Cette hausse intervient malgré le léger démarrage du versement de prestations au titre des PER d'entreprise obligatoire (pour 0,5 % du total des prestations), supposés les remplacer.

Les prestations versées au titre du Perco chutent de 35 % en un an. Cette baisse n'est compensée qu'à hauteur de 40 % en euros constants par la hausse des prestations versées au titre des PER d'entreprise collectif, supposés remplacer les Perco. La part des PER d'entreprise collectif dans le total des prestations augmente fortement et se situe à 2,4 % (contre 1,1 % en 2019).

Les prestations servies par les organismes de retraite supplémentaire sont principalement des rentes viagères *(tableau 3)*. En 2020, 79 % des montants de prestations sont ainsi versées aux bénéficiaires sous cette forme, contre 9 % sous

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 %)		
	2015[4]	2017[4]	2019	2020	2015-2017[4]	2017-2019[5]	2019-2020
Souscriptions individuelles	**5,9**	**6,2**	**5,4**	**8,6**	**1,5**	**-5,0**	**60,6**
PER individuel	-	-	0,4	4,1	-	-	>100
PERP et autres contrats individuels[1]	2,8	3,1	2,2	2,1	4,1	-12,7	-3,6
Produits pour les non-salariés[2]	3,1	3,1	2,7	2,3	-0,9	-3,2	-14,2
Souscriptions collectives - cotisations définies	**5,6**	**6,2**	**6,4**	**6,4**	**4,1**	**0,3**	**0,5**
PER d'entreprise collectif et Perco	**2,1**	**2,3**	**2,9**	**3,0**	**4,1**	**11,7**	**2,4**
PER d'entreprise collectif	-	-	0,5	1,2	-	-	>100
Perco	2,1	2,3	2,4	1,8	4,1	>100	-24,2
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83	**3,5**	**3,9**	**3,5**	**3,5**	**4,1**	**-6,5**	**-1,2**
PER d'entreprise obligatoire	-	-	<0,1	0,3	-	-	>100
Contrats relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[3]	3,3	3,7	3,3	2,9	4,2	-6,1	-12,4
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	0,2	0,2	0,2	0,2	2,2	-13,1	33,0
Souscriptions collectives - prestations définies	**1,4**	**1,5**	**1,8**	**1,4**	**2,7**	**11,0**	**-24,0**
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	1,4	1,5	1,8	1,4	2,7	11,0	-24,0
Ensemble des dispositifs	**12,9**	**13,9**	**13,6**	**16,4**	**2,8**	**-1,1**	**20,8**

1. PERP et produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Préfon, Corem, etc.).
2. Contrats Madelin et exploitants agricoles.
3. Contrats relevant de l'article 83 du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 (Repma, PER, L. 441, etc.).
4. Les données 2015 et 2017 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG).
5. L'évolution chaînée des cotisations en euros constants entre 2017 et 2019 est calculée à méthodologie constante afin de corriger la rupture de série entre 2017 et 2018.

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2015 et de 2017 à 2020 ; données FFA et AFG pour 2015 et 2017.

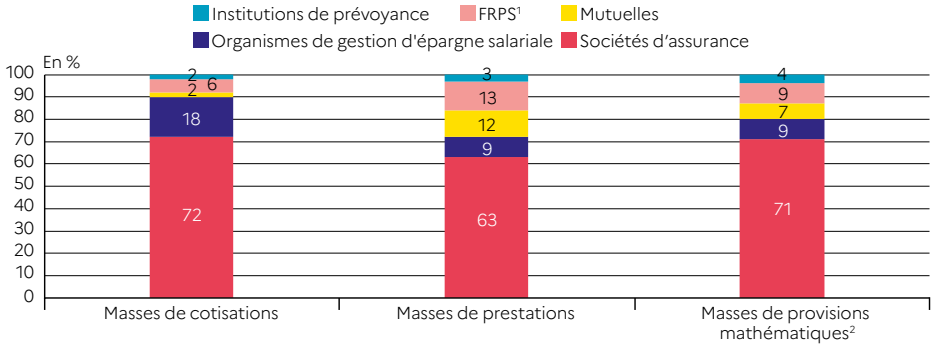
forme de versements forfaitaires uniques (VFU), et 12 % sous forme de sorties en capital. Le type de versement est par ailleurs très lié à la catégorie de contrat. La part des VFU est plus élevée pour les contrats à souscription individuelle (15 %) que pour les contrats à souscription collective (7 % pour ceux à cotisations définies et 1 % pour ceux à prestations définies). En effet, les cotisations sont en général plus faibles dans les dispositifs individuels (voir fiche 30) et les dispositifs plus récents. Les droits à liquider sont donc également plus souvent d'un montant insuffisant pour être versés en rentes viagères. Les sorties en capital sont plus répandues pour les contrats à souscription collective (22 % pour ceux à cotisations définies), notamment pour les Perco (98 %) et les PER d'entreprise collectif (94 %).

En 2020, les masses de prestations sont majoritairement versées par les sociétés d'assurances (63 %), suivies des mutuelles (12 %) *[graphique 1]*. Le poids des sociétés d'assurance dans le versement des prestations a néanmoins nettement baissé par rapport à 2019 en faveur des FRPS, dont le poids est passé de 2 % à 13 %. Cela est notamment dû au fait que les FRPS versent la majorité des prestations au titre des PER individuels, et une part importante des prestations aux titres des contrats relevant de l'article 83 et assimilés, qui sont deux types de contrats particulièrement dynamiques en 2020.

Les provisions mathématiques augmentent en 2020

En 2020, 71 % du total des provisions mathématiques[7] ou des encours est hébergé par les sociétés d'assurances *(graphique 1)*. De même que pour les mutuelles, cette part est en baisse par rapport à 2019, en raison du développement concomitant des FPRS. Le montant des provisions mathématiques est même en baisse dans l'absolu pour les assurances et les mutuelles. Les provisions mathématiques (et les encours, s'agissant du Perco et du PER d'entreprise collectif) atteignent 250,6 milliards d'euros en 2020[8] *(tableau 1)*,

Graphique 1 Répartition des masses de cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire, par type d'organisme



1. Fonds de retraite professionnelle supplémentaire créés en 2018.
2. 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.
Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020.

7. 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.
8. À titre de comparaison, les réserves financières des régimes de retraite légalement obligatoires en répartition représentent, selon le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites de juin 2021, 150,8 milliards d'euros fin 2020 dont 147,6 milliards d'euros pour les régimes complémentaires. Le fonds de réserve des retraites disposait à cette date, en outre, de 26,3 milliards d'euros de réserve, et les régimes obligatoires en capitalisation (retraite additionnelle de la fonction publique [RAFP], régime complémentaire des pharmaciens gérés par la Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens [CAVP] et caisse de réserve des employés de la Banque de France) de 46,5 milliards d'euros de provisions.

soit une hausse de 4,4 % en euros constants par rapport à 2019. Les contrats à souscription individuelle et contrats collectifs en cotisations définies dépassent tous deux les 100 milliards d'euros (respectivement 110 milliards et 107,4 milliards d'euros). La hausse des provisions des contrats à souscription individuelle (+5,3 %) s'explique par la dynamique des PER individuels, qui compense largement la baisse de provisions pour les PERP et autres contrats individuels *(tableau 4)*.

Tableau 3 Montants des prestations au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des prestations (en milliards d'euros courants)				Évolution annuelle moyenne des montants des prestations en euros constants (en %)			Part des montants de prestations versées en 2020 selon le type de versement (en %)		
	2015[5]	2017[5]	2019	2020	2015-2017[5]	2017-2019[6]	2019-2020	Rentes viagères	VFU	Sorties en capital
Souscriptions individuelles	**2,2**	**2,6**	**2,8**	**2,9**	**6,9**	**4,9**	**2,2**	**79**	**15**	**6**
PER individuel	-	-	<0,1	0,4	-	-	>100	77	1	22
PERP et autres contrats individuels[1]	1,7	1,9	2,0	1,8	5,2	3,2	-13,2	79	16	5
Produits pour les non-salariés[2]	0,5	0,7	0,8	0,7	12,0	9,6	-5,3	81	19	0
Souscriptions collectives - cotisations définies	**2,2**	**2,4**	**2,8**	**2,9**	**3,9**	**15,8**	**3,2**	**71**	**7**	**22**
PER d'entreprise collectif et Perco	**0,3**	**0,5**	**0,7**	**0,6**	**27,3**	**19,2**	**-18,6**	**3**	**0**	**97**
PER d'entreprise collectif	-	-	<0,1	0,2	-	-	>100	6	0	94
Perco[3]	0,3	0,5	0,7	0,4	27,3	13,1	-35,0	0	0	100
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83	**1,9**	**1,9**	**2,1**	**2,3**	**-0,5**	**14,6**	**10,9**	**88**	**9**	**3**
PER d'entreprise obligatoire	-	-	0,0	<0,1	-	-	-	96	3	1
Contrats relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[4]	1,7	1,7	2,0	2,2	-1,1	17,4	10,1	91	9	<1
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	0,2	0,2	0,1	0,1	5,4	-4,1	-4,8	51	<1	49
Souscriptions collectives - prestations définies	**1,3**	**1,6**	**1,2**	**1,2**	**11,8**	**3,2**	**-0,5**	**99**	**1**	**0**
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	1,3	1,6	1,2	1,2	11,8	3,2	-0,5	99	1	0
Ensemble des dispositifs	**5,7**	**6,6**	**6,8**	**7,0**	**6,9**	**8,5**	**2,2**	**79**	**9**	**12**

VFU : versement forfaitaire unique.
1. PERP et produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Préfon, Corem, etc.).
2. Contrats Madelin et exploitants agricoles.
3. Les prestations sous forme de rentes viagères ne sont pas directement versées par les sociétés gérant des Perco et ne peuvent pas être mesurées directement auprès d'elles. Le capital à convertir en rente viagère ou régulière transféré par ces organismes vers des sociétés d'assurance est intégré dans la catégorie de prestations sous forme de sorties en capital. Ces transferts représentent 2 % des prestations mesurées pour les Perco en 2020.
4. Contrats relevant de l'article 83 du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 (Repma, PER, L. 441, etc.).
5. Les données 2015 et 2017 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG).
6. L'évolution chaînée des cotisations en euros constants entre 2017 et 2019 est calculée à méthodologie constante afin de corriger la rupture de série entre 2017 et 2018.
Champ > Ensemble des contrats en cours de liquidation.
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2015 et de 2017 à 2020 ; données FFA et AFG pour 2015 et 2017.

Concernant les contrats à cotisations définies souscrits collectivement, la hausse importante des encours pour les PER d'entreprise collectifs fait plus que compenser la baisse de ceux du Perco. En outre, les provisions mathématiques des PER d'entreprise obligatoires augmentent fortement, leur part dans le total atteignant 1,6 % contre moins de 0,1 % en 2019, alors même que les provisions des contrats relevant de l'article 83 et assimilés continuent de progresser. À l'inverse, les provisions mathématiques des contrats à prestations définies baissent de nouveau en 2020 (-10,4 %).

Tableau 4 Montants des provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire

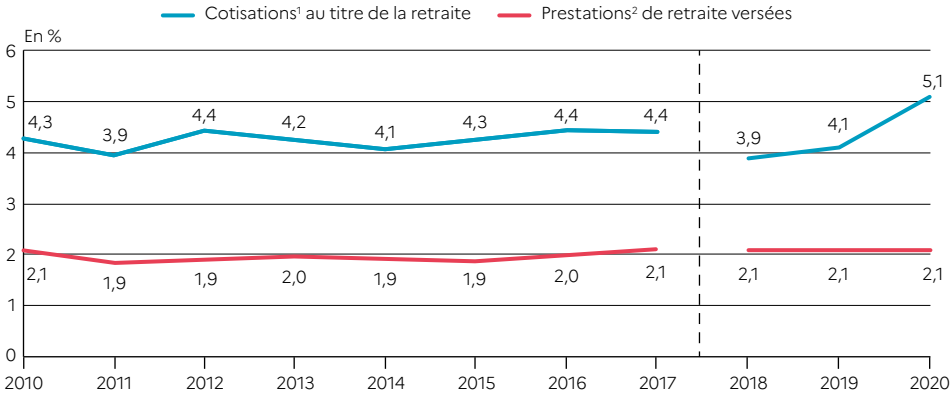
	Montant total des provisions[4] (en milliards d'euros courants)				Évolution annuelle moyenne des montants des provisions en euros constants (en %)			Part des provisions mathématiques en 2020 selon la phase considérée (en %)	
	2015[5]	2017[5]	2019	2020	2015-2017[5]	2017-2019[6]	2019-2020	Constitution	Liquidation
Souscriptions individuelles	**86,3**	**96,8**	**104,5**	**110,0**	**4,9**	**4,5**	**5,3**	**67**	**33**
PER individuel	-	-	0,4	13,9	-	-	>100	75	25
PERP et autres contrats individuels[1]	45,7	51,1	53,5	49,2	4,8	1,8	-7,9	58	42
Produits pour les non-salariés[2]	40,6	45,7	50,5	46,9	5,1	7,2	-7,3	74	26
Souscriptions collectives - cotisations définies	**80,9**	**91,2**	**98,6**	**107,4**	**5,2**	**4,1**	**9,0**	**73**	**27**
PER d'entreprise collectif	**12,2**	**15,9**	**19,9**	**22,6**	**13,1**	**10,9**	**13,7**	**100**	**0**
PER d'entreprise obligatoire	-	-	3,2	9,1	-	-	>100	100	0
Perco	12,2	15,9	16,7	13,5	13,1	1,7	-19,4	100	0
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83	**68,7**	**75,3**	**78,7**	**84,8**	**3,8**	**2,6**	**7,8**	**66**	**34**
PER d'entreprise obligatoire	-	-	<0,1	4,0	-	-	>100	78	22
Contrats relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[3]	64,6	70,8	74,1	76,3	3,8	2,8	3,0	65	35
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	4,2	4,5	4,6	4,5	3,6	-0,5	-1,7	82	18
Souscriptions collectives - prestations définies	**39,4**	**40,9**	**37,0**	**33,1**	**1,0**	**-1,3**	**-10,4**	**56**	**44**
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	39,4	40,9	37,0	33,1	1,0	-1,3	-10,4	56	44
Ensemble des dispositifs	**206,7**	**228,9**	**240,0**	**250,6**	**4,3**	**3,4**	**4,4**	**68**	**32**

1. PERP et produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Préfon, Corem, etc.).
2. Contrats Madelin et exploitants agricoles.
3. Contrats relevant de l'article 83 du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 (Repma, PER, L. 441, etc.).
4. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco et PER d'entreprise collectif ; encours pour le Perco et le PER d'entreprise collectif.
5. Les données 2015 et 2017 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG).
6. L'évolution chaînée des cotisations en euros constants entre 2017 et 2019 est calculée à méthodologie constante afin de corriger la rupture de série entre 2017 et 2018.
Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2015 et de 2017 à 2020 ; données FFA et AFG pour 2015 et 2017.

La retraite supplémentaire demeure globalement marginale par rapport aux régimes publics obligatoires

En 2020, la retraite supplémentaire représente 5,1 % de l'ensemble des cotisations ou contributions acquittées au titre de la retraite (légalement obligatoire ou non), soit une augmentation d'un point par rapport à 2019 *(graphique 2)*. Cette évolution est en partie liée au recul des cotisations retraite des régimes légalement obligatoires, dans le contexte de chute de la masse salariale du secteur privé et des exonérations et reports de paiement mis en place pour aider les entreprises du secteur privé et les travailleurs indépendants à faire face à la crise[9]. En essayant de neutraliser cet effet et en supposant que les cotisations eussent augmenté au rythme moyen constaté dans les six dernières années, la part des cotisations de retraite supplémentaire serait malgré tout toujours en hausse, et atteindrait 4,8 % contre 4,1 % en 2019. En 2020, la part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire reste stable à 2,1 %. Ces produits fonctionnant par capitalisation, la montée en droit des assurés est très progressive. De ce fait, le versement des prestations qui en dépendent est également progressif, et décalé dans le temps. ■

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.
2. Dans les prestations sont intégrées les pensions de retraite versées au titre des droits directs et dérivés, ainsi que les allocations du minimum vieillesse.
Note > Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018.
Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2010 à 2020 ; rapport du Conseil d'orientation des retraites, juin 2021.

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data de la DREES : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> **France Assureurs** (2021, octobre). *L'assurance retraite en 2020*.
> **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.

9. Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale, septembre 2021.

30 Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire

Fin 2020, 14,3 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. Cela représente 0,7 million d'adhérents de plus par rapport à la fin 2019, qui souscrivent essentiellement aux nouveaux PER. En revanche, le nombre de cotisants augmente très modérément (+0,2 million) pour atteindre 6,3 millions. La cotisation moyenne augmente fortement en 2020 pour les contrats individuels.

14,3 millions d'adhérents en 2020

Tous produits confondus[1], le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire[2] atteint 14,3 millions fin 2020 *(graphique 1)*. Cela représente plus de 4,5 millions d'adhérents supplémentaires en dix ans, dont 0,7 million de plus depuis la fin 2019. Cette dernière hausse se répartit entre des contrats collectifs (plans d'épargne retraite [PER] d'entreprise collectifs et plans d'épargne pour la retraite collectifs [Perco]) pour deux tiers, et des contrats à souscription individuelle (PER individuels, plan d'épargne retraite populaire [PERP] et contrats Madelin) pour un tiers.

Les adhérents aux nouveaux contrats instaurés par la loi Pacte (voir encadré 1 de la fiche 28) représentent 17 % de l'ensemble des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire fin 2020, contre moins de 3 % fin 2019. Ces adhérents souscrivent principalement au PER d'entreprise collectif (1 038 000, soit 7 %) et au PER individuel (1 019 000, soit 7 %)[3]. Une partie d'entre eux ne sont cependant pas de nouveaux signataires de contrats de retraite supplémentaire, mais des salariés dont l'entreprise a transformé son Perco en PER d'entreprise collectif, ou des particuliers, fonctionnaires ou indépendants ayant transformé leurs contrats en PER individuels. De ce fait, les adhésions au Perco baissent de 17 %, et les adhésions aux contrats à destination des fonctionnaires et élus locaux baissent de 30 %.

Des adhérents plus âgés que la population active

Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire sont sensiblement plus âgés que les actifs. Ainsi, 74 % des adhérents à un produit de retraite en cours de constitution ont 40 ans ou plus, et 16 % ont 60 ans ou plus, alors que ces tranches d'âge ne représentent respectivement que 58 % et 7 % des actifs *(graphique 2)*. Les adhérents aux produits souscrits individuellement (PER individuels, plan d'épargne retraite populaire [PERP] et contrats Madelin) sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des adhérents. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits collectivement dans l'entreprise sont, en proportion, plus jeunes que l'ensemble des adhérents. Plus de 30 % des adhérents à un PER d'entreprise collectif[4] et Perco ou à un PER obligatoire et contrat relevant des articles 82 et 83 du CGI ont moins de 40 ans, contre 26 % parmi l'ensemble des adhérents. Ces adhérents restent malgré tout

1. Hors contrats relevant de l'article 39 du CGI, qui ne sont pas individualisables.
2. Données non corrigées des doubles comptes (c'est-à-dire qu'une personne compte autant de fois qu'elle détient de contrats différents).
3. Voir les données complémentaires et séries longues dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraites.
4. La ventilation par âge est réalisée par type de contrats. Ainsi, un PER individuel comportant les trois compartiments (dont le compartiment 3, qui contient des versements obligatoires ayant été versés sur un PER obligatoire avant son regroupement dans ce PER individuel) est classé en PER individuel ; de même, un PER d'entreprise obligatoire comportant les trois compartiments (dont le compartiment 1, qui contient les versements volontaires) est classé en PER d'entreprise obligatoire.

plus âgés en moyenne que la population active dans son ensemble.

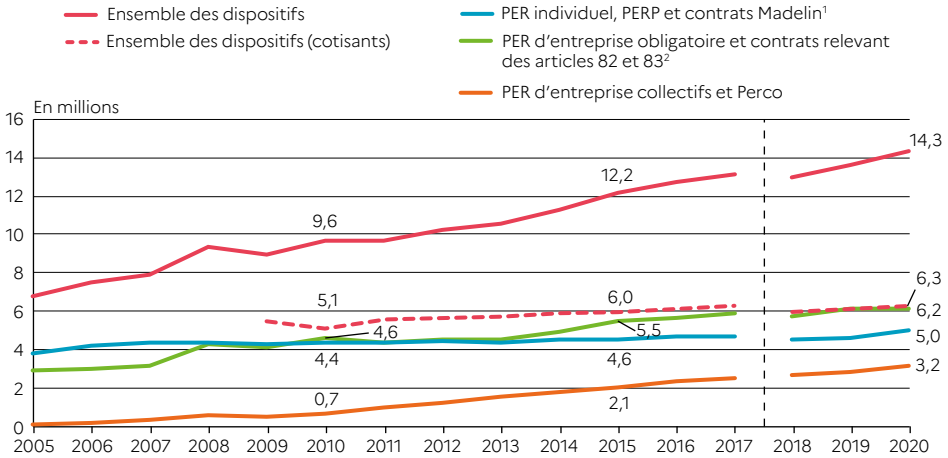
La part des moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents à un contrat de retraite supplémentaire est de 17 %. Elle diminue depuis 2019, alors qu'elle était proche de 26 % depuis 2013 *(graphiques 2 et 3)*. En effet, certains nouveaux adhérents aux PER instaurés par la loi Pacte pourraient être des anciens assurés à d'autres contrats de retraite supplémentaire, ayant pu transférer ces derniers vers les nouveaux dispositifs (ou qui auraient gardé l'ancien dispositif tout en en ouvrant un nouveau), ce qui rehausserait artificiellement la moyenne d'âge de ces « nouveaux » adhérents. En particulier 6 % des nouveaux adhérents aux PER individuels ont moins de 30 ans.

La répartition des adhérents selon le sexe est comparable d'une année sur l'autre pour tous les produits. Les assurés sont en majorité des hommes. Néanmoins, la part des femmes augmente légèrement pour l'ensemble des contrats par rapport à 2019 (de 43 % à 45 %). Ces dernières représentent 45 % des adhérents aux contrats à souscription individuelle *(graphique 4)*, 39 % des adhérents aux PER d'entreprise collectifs et Perco, et 48 % des adhérents aux PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI.

Une personne en emploi sur cinq cotise à un contrat de retraite supplémentaire

Les adhérents à un contrat de retraite supplémentaire n'y font pas tous des versements chaque année. On distingue ainsi les adhérents des cotisants, ces derniers étant des adhérents ayant effectué un versement au cours de l'année prise

Graphique 1 Évolution du nombre d'adhérents au 31 décembre, selon le dispositif de retraite supplémentaire



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.

Note > Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables. Les adhérents à un contrat de retraite supplémentaire n'y font pas tous des versements chaque année. On distingue donc les adhérents des cotisants, ces derniers étant des adhérents ayant effectué un versement l'année considérée, que celui-ci soit à l'initiative de l'assuré ou de son employeur.

Lecture > En 2020, les produits souscrits individuellement (PER individuels, PERP et assimilés) totalisent 5 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, pour lesquels l'âge des adhérents est connu.

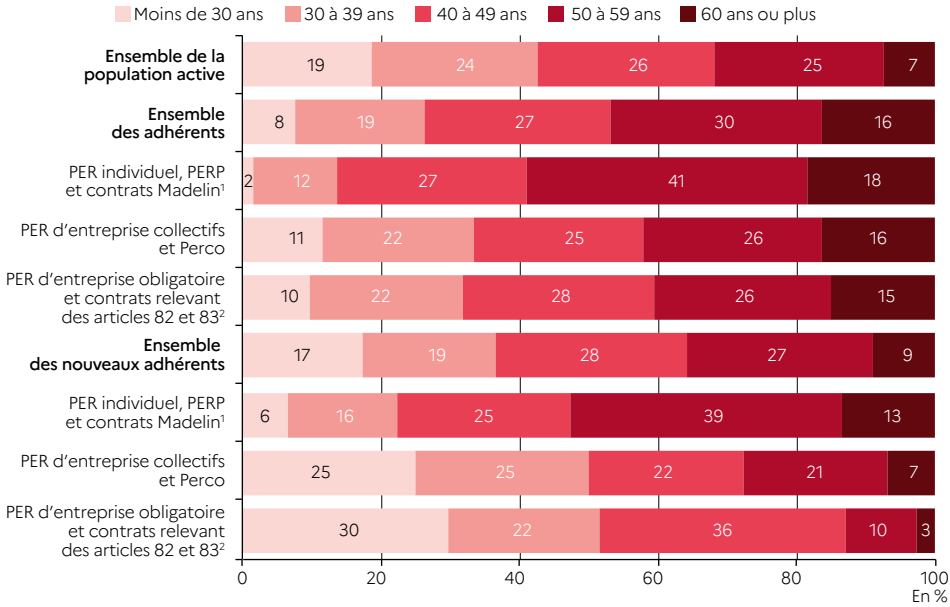
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2005 à 2020 ; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017 ; redressements par la DREES pour 2020.

en compte dans l'enquête, à leur initiative ou à celle de leur employeur. En 2020, 6,3 millions de personnes ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire, soit l'équivalent de 42 % des adhérents, et de 22 % des actifs occupés[5] *(graphique 5)*. Cette proportion est relativement stable depuis dix ans. En 2010, environ 5,1 millions de personnes avaient cotisé à un contrat de retraite supplémentaire, soit 19 % des actifs occupés d'alors.

Fin 2020, la forte augmentation du nombre d'adhérents à des produits de retraite supplémentaire (+0,7 million), que l'on peut relier à la mise en œuvre des nouveaux produits PER, contraste donc avec la hausse finalement très modérée du nombre de cotisants, c'est-à-dire des adhérents qui font effectivement un versement sur les produits qu'ils détiennent (+0,2 million).

Un certain effet de substitution s'observe dans les effectifs de cotisants par catégorie de produits. Concernant les contrats individuels, le nombre de cotisants au PER individuel augmente de 740 000, cette hausse compensant en partie les baisses de cotisants aux produits destinés aux fonctionnaires (-280 000) et aux contrats

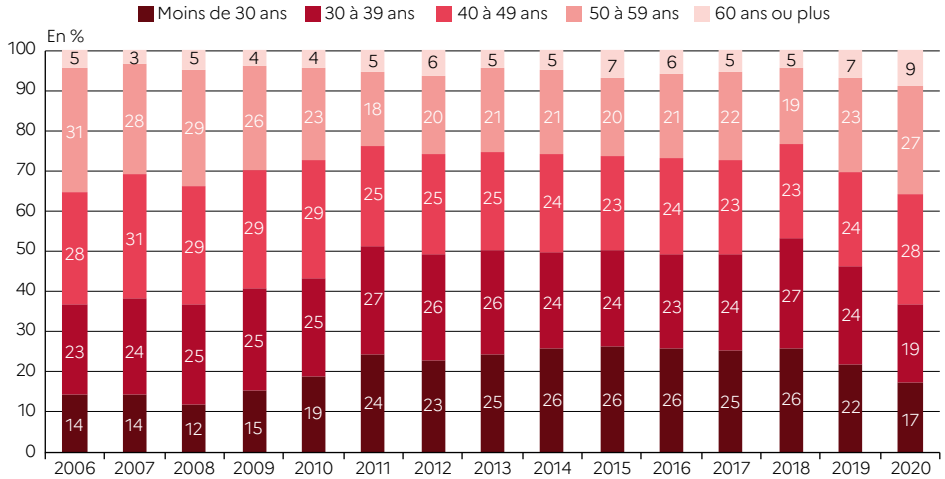
Graphique 2 Répartition par âge des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI), en 2020



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part des adhérents pour laquelle cette information est disponible par catégorie de produit est comprise entre 91 % et 99 %. Pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 97 % et 100 %. Les nouveaux adhérents sont ceux pour lesquels un contrat est ouvert dans l'année. Toutefois, ils peuvent être titulaires d'un autre contrat de retraite supplémentaire. Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables.
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année, sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020 ; Insee, enquête Emploi 2020.

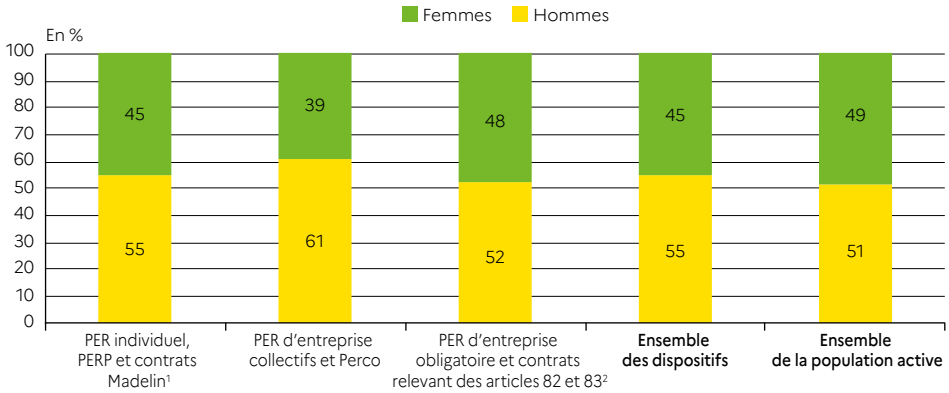
5. La part est calculée en rapportant le nombre de cotisants à un contrat de retraite supplémentaire au nombre de personnes en emploi. Il s'agit d'une approximation au sens où, en toute rigueur, les cotisants à un produit de retraite supplémentaire peuvent également inclure des personnes hors de l'emploi, et où les données ne sont pas corrigées des doubles comptes (une personne ayant adhéré à plusieurs contrats de retraite supplémentaire sera comptée autant de fois).

Graphique 3 Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire par classe d'âge



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (voir note du graphique 2).
Champ > Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies. Contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes, pour lesquels l'âge des nouveaux adhérents est connu.
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2006 à 2020.

Graphique 4 Répartition par sexe des adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2020, selon les dispositifs

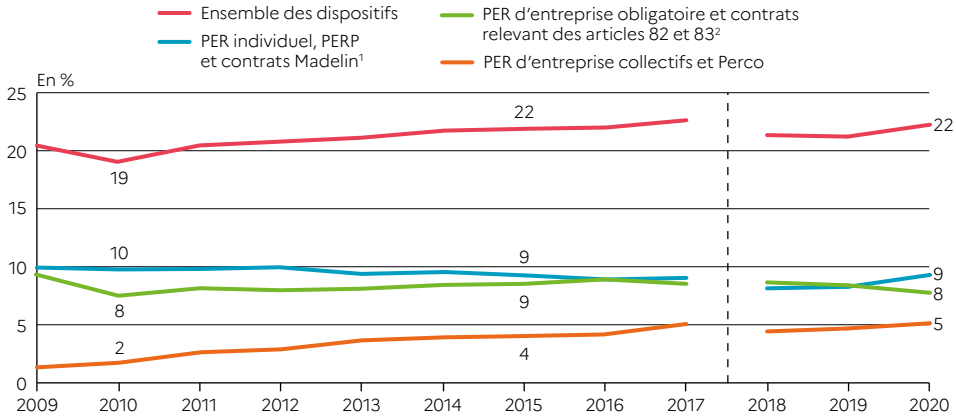


1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. La part des adhérents pour laquelle cette information est disponible est de 90 % pour les contrats individuels, 96 % pour les contrats d'entreprise obligatoires et 100 % pour les contrats d'entreprise collectifs.
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année, sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020 ; Insee, enquête Emploi 2020.

Madelin (-180 000). Concernant les contrats collectifs, la hausse du nombre de cotisants à un PER collectif (+310 000) compense également en partie la baisse des cotisants au Perco (-180 000). La hausse des cotisants au PER obligatoire (+219 000), quant à elle, ne compense pas la baisse du nombre de cotisants aux contrats relevant de l'article 83 du CGI (-370 000). De manière surprenante, les contrats relevant de l'article 82 du CGI, dont la loi dite « Pacte » n'a pas mis un terme à la commercialisation, enregistrent également une baisse importante de leurs cotisants (-30 000, soit une baisse de 41 %), ce qui illustre un éventuel effet d'éviction des PER. Au total, l'effet net est négatif sur les effectifs de cotisants aux contrats souscrits collectivement, qui baissent de 1,4 % sur un an. Sur l'ensemble des contrats, la part de cotisants parmi les adhérents a légèrement baissé, passant de 45 % en 2019 à 44 % en 2020. Elle est passée de 51 % à 53 % pour les contrats individuels, et de 41 % à 39 % pour les contrats collectifs. Ce ratio a diminué pour les deux tiers des contrats pris individuellement. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une partie des nouveaux adhérents aux PER détenant un ancien dispositif l'ont conservé tout en cessant de l'alimenter.

En 2020, 9 % des actifs occupés ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire souscrit individuellement, principalement à des PERP (858 000 cotisants) et à des PER individuels (802 000 cotisants). Concernant les contrats détenus par des salariés, 5 % des actifs occupés ont cotisé à un PER d'entreprise collectif et Perco, et 8 % à un PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI. Au total, près de 24 % des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire le sont à un nouveau dispositif instauré par la loi Pacte (contre moins de 4 % en 2019).

Graphique 5 Évolution de la part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire parmi les actifs occupés par type de produit



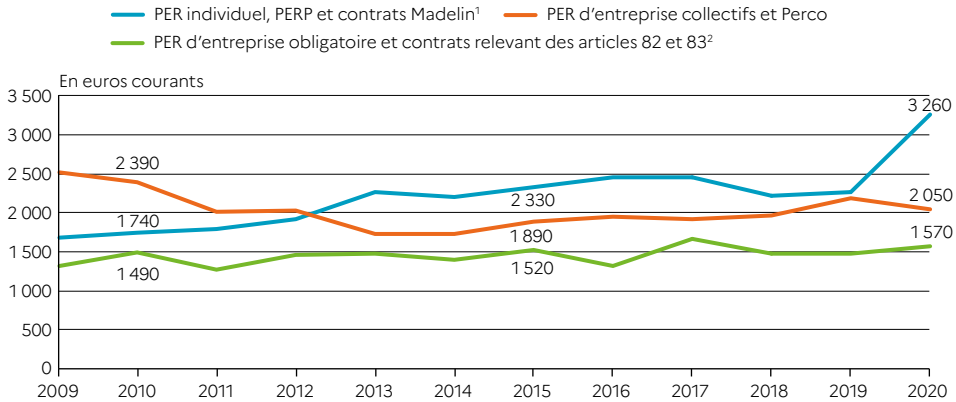
1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et cotisations définies. Tous les versements, qu'ils proviennent d'employeurs ou des assurés, sont pris en compte.
Note > Les cotisants sont considérés ici comme des adhérents ayant bénéficié d'un versement dont eux-mêmes ou leur employeur peuvent être à l'origine. Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables. Les effectifs de cotisants sont rapportés au total de l'emploi en France. Il n'est pas tenu compte du fait que certains cotisants à un contrat de retraite supplémentaire peuvent être hors emploi. Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28).
Champ > Contrats en cours de constitution 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 2020 ; comptes nationaux de l'Insee.

La cotisation moyenne augmente fortement pour les contrats individuels

En 2020, la cotisation annuelle moyenne[6] sur les contrats individuels (PER individuels, PERP ou assimilé et contrats Madelin) augmente très fortement (+44 %) et atteint 3 260 euros *(graphique 6)*. Dans cette catégorie de produits, la cotisation moyenne sur les nouveaux PER individuels est particulièrement élevée par rapport à la cotisation sur les autres produits (5 130 euros contre 3 010 euros pour les produits des non-salariés, et 2 220 euros pour les PERP) bien qu'elle soit en baisse par rapport à 2019 (6 230 euros). Cette cotisation moyenne élevée sur les PER individuels pourrait résulter du fait que le versement initial à l'ouverture du dispositif est généralement plus élevé que les versements suivants, car il peut notamment correspondre au transfert depuis un autre contrat de retraite supplémentaire[7] ou depuis un autre contrat d'épargne.

La cotisation annuelle moyenne des PER d'entreprise collectifs et Perco baisse légèrement en 2020 après une hausse en 2019 (2 050 euros en 2020, contre 2 190 euros en 2019 et 1 960 euros en 2018). Cette baisse s'explique par le recul des versements moyens sur les Perco (1 850 euros en 2020, contre 2 060 euros en 2019) et sur les PER collectifs (2 470 euros en 2020 contre 3 150 euros en 2019). De leur côté, les versements sur les PER d'entreprise obligatoires (1 450 euros) sont proches en moyenne de ceux effectués sur des contrats relevant de l'article 83 du CGI (1 510 euros), mais bien inférieurs à ceux effectués sur des contrats relevant de l'article 82 (5 630 euros), qui sont néanmoins entièrement le fait des employeurs. Au total, la cotisation moyenne sur des contrats à versements obligatoires de l'employeur est en hausse par rapport à 2019, passant de 1 470 euros à 1 570 euros.

Graphique 6 Évolutions des cotisations annuelles moyennes, selon le dispositif de retraite supplémentaire



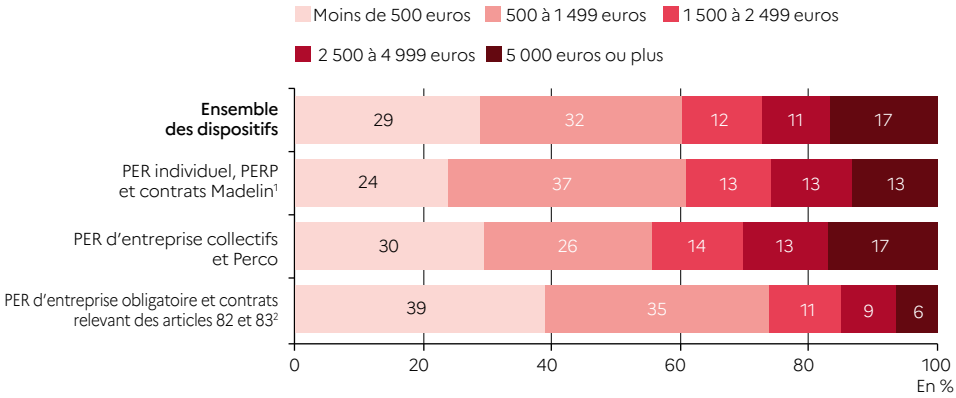
1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Les cotisations sont considérées ici comme des versements effectués indistinctement par l'employeur ou l'individu. Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables.
Lecture > En 2020, la cotisation moyenne sur les produits souscrits individuellement (PER individuel, PERP et assimilés) s'élève à 3 260 euros par an.
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 2009 à 2020, redressements par la DREES pour 2020.

6. La cotisation moyenne est calculée sur le champ des cotisants, c'est-à-dire sur la sous-partie des adhérents qui ont effectivement bénéficié d'un versement sur leur contrat au cours de l'année, qu'ils l'aient effectué eux-mêmes ou que ce versement provienne de leur employeur.
7. Les sommes transférées issues de rachats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations, mais il n'est pas exclu que certains organismes les aient incluses dans les montants de cotisations dans l'enquête Retraite supplémentaire.

La majorité des versements annuels sont faibles, mais la part des versements les plus élevés est en hausse

Les cotisations moyennes recouvrent une répartition inégale des versements *(graphique 7)*. En effet, si 61 % des versements moyens de l'ensemble des dispositifs sont inférieurs à 1 500 euros, cette proportion monte à 74 % pour les PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI, et tombe à 56 % pour les PER d'entreprise collectifs et Perco. Au sein des nouveaux contrats instaurés par la loi Pacte, les versements sont relativement élevés puisqu'ils correspondent potentiellement à des transferts d'épargne, notamment d'autres produits de retraite[8], ou à des versements initiaux à l'ouverture du dispositif, souvent plus élevés. En particulier, 54 % des versements moyens annuels sur des PER d'entreprise obligatoires sont supérieurs à 1 500 euros, et 38 % dépassent les 5 000 euros. Sur l'ensemble des dispositifs, les versements supérieurs à 5 000 euros passent de 9 % en 2019 à 12 % en 2020, notamment du fait de la dynamique des PER. ■

Graphique 7 Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire en 2020, selon la tranche de cotisations annuelles (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI)



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Les cotisations sont considérées ici comme des versements effectués indistinctement par l'employeur ou l'individu. Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de versement est connue et positive. Pour chacun des produits, la part des cotisants pour laquelle cette information est disponible est de 85 % pour les PER individuels, PERP et assimilés, de 100 % pour les PER d'entreprise collectifs et Perco, et de 77 % pour les PER d'entreprise obligatoires, contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI et assimilés.
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 2020.

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

8. Voir note 7.

31 Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire

En 2020, 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 2020, 2,4 millions de rentes viagères ont été versées au titre de ces contrats. Hors réversion, 11,8 % des retraités de droit direct bénéficient d'une rente viagère de retraite supplémentaire. Pour les produits à cotisations définies, le montant moyen annuel des rentes, y compris de réversion, reste stable par rapport à 2019, de l'ordre de 1 910 euros. Il augmente pour les produits à prestations définies, passant de 6 790 euros en 2019 à 7 620 euros en 2020. Les bénéficiaires de contrats souscrits individuellement sont plus jeunes que l'ensemble des pensionnés, et les bénéficiaires de contrats à prestations définies plus âgés.

2,4 millions de bénéficiaires d'une rente viagère servie au titre d'un contrat de retraite supplémentaire

Fin 2020, 2,6 millions de retraités bénéficient de prestations au titre d'un contrat de retraite supplémentaire[1]. Le montant de ces prestations atteint 6,9 milliards d'euros (voir fiche 29). Elles peuvent être servies sous forme de rente viagère ou, lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil, sous forme de versement forfaitaire unique (VFU). La sortie en capital est autorisée pour certains contrats : intégralement pour le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et les contrats relevant de l'article 82 du Code général des impôts (CGI), et à hauteur de 20 % de la valeur de rachat pour le plan d'épargne retraite populaire[2] (PERP) et pour les produits de retraite supplémentaire destinés aux fonctionnaires (Préfon et CRH). Les plans d'épargne retraite (PER) instaurés par la loi Pacte permettent la sortie en capital des sommes issues de versements volontaires (compartiment 1 du PER) et de l'épargne salariale (compartiment 2 du PER) [voir fiche 28].

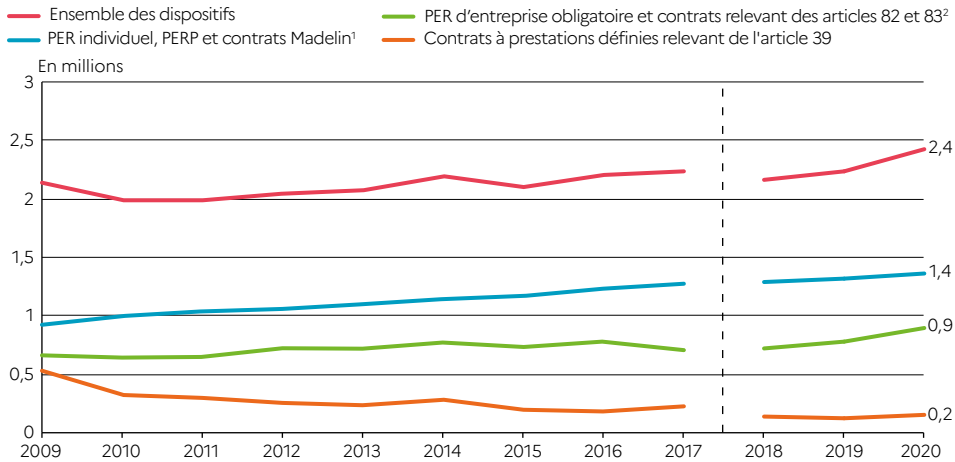
Le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère s'élève à 2,4 millions fin 2020[3] *(graphique 1)*. Parmi ceux-ci, 1,4 million perçoivent une rente d'un contrat souscrit individuellement (PER individuel, PERP et contrat Madelin), pour un montant annuel moyen s'élevant à 1 660 euros en 2020. Ce montant baisse légèrement en 2020, après une progression régulière durant une dizaine d'année *(graphique 2)*, et il varie selon le type de produit de retraite supplémentaire. Il est ainsi de 1 080 euros pour les PER individuels, de 1 800 euros pour les autres produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel, et de 1 950 euros pour les produits destinés aux non-salariés (contrats Madelin et Madelin agricoles). Par ailleurs, 900 000 assurés de contrats collectifs à cotisations définies (PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI) bénéficient d'une rente, pour un montant annuel en moyenne de 2 300 euros.

Des rentes plus élevées pour les produits à prestations définies

Les rentes viagères de retraite supplémentaire restent en moyenne à un niveau très modeste par rapport aux pensions de retraite versées par les régimes obligatoires. Quel que soit le dispositif, à l'exception des contrats à prestations

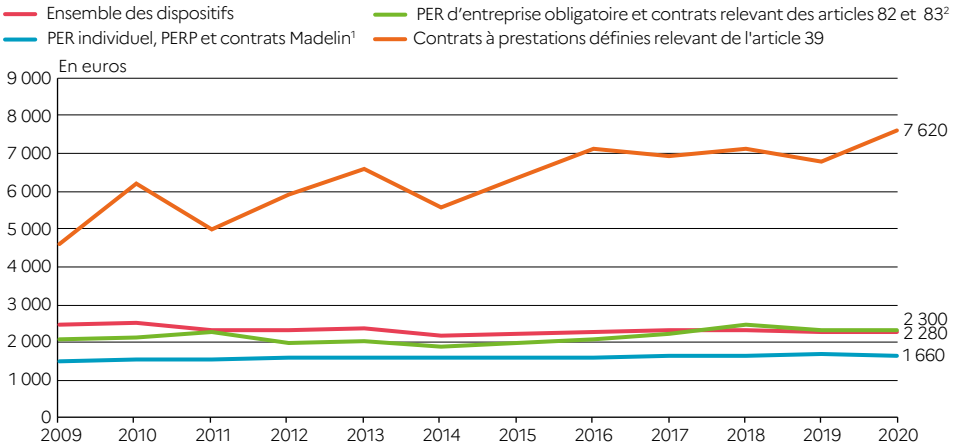
1. Voir les données complémentaires et séries longues dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraites.
2. Des contrats sont parfois rachetés au cours de la phase de constitution du capital de retraite supplémentaire. L'assureur, à la demande du souscripteur, et sous certaines conditions, met alors fin au contrat avant le terme prévu en remboursant une certaine somme. Dans ce cas, ces contrats ne donnent pas lieu à des prestations de retraite supplémentaire. Ces rachats ne sont normalement pas inclus dans les prestations – même s'il peut arriver que certaines sociétés ne soient pas en mesure de les isoler, et donc de les soustraire du total des prestations dans leur réponse à l'enquête de la DREES.
3. Sans correction des doubles comptes. Un bénéficiaire compte donc autant de fois qu'il a de contrats et donc de rentes.

Graphique 1 Évolution du nombre de bénéficiaires d'une rente viagère entre 2009 et 2020



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28).
Champ > Contrats liquidés en rente viagère uniquement. Les prestations sous forme de rentes viagères étant déléguées à des sociétés d'assurance pour les Perco et les PER d'entreprise collectifs, celles-ci ne sont pas prises en compte.
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2009 à 2020; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017.

Graphique 2 Évolution du montant moyen annuel des rentes viagères

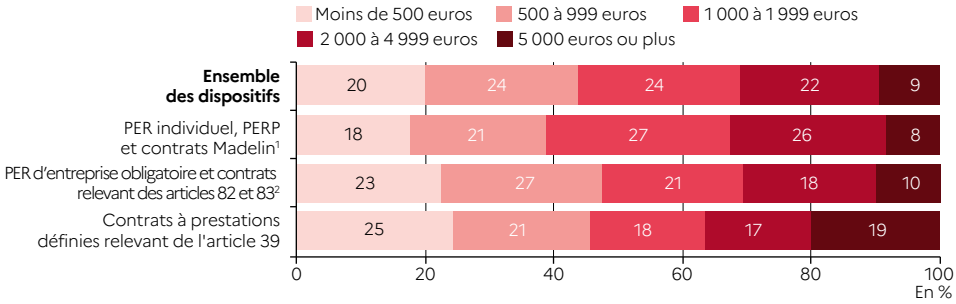


1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations à définies.
Champ > Contrats liquidés en rente viagère uniquement. Les prestations sous forme de rentes viagères étant déléguées à des sociétés d'assurance pour les Perco et les PER d'entreprise collectifs, celles-ci ne sont pas prises en compte.
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2009 à 2020.

définies relevant de l'article 39 du CGI, le montant moyen de la rente annuelle est compris entre 790 euros pour les contrats des exploitants agricoles, et 2 500 euros pour les contrats relevant de l'article 83 (soit entre 70 et 210 euros par mois). Comparativement, les régimes obligatoires ont versé à leurs bénéficiaires des pensions de droit direct s'élevant en moyenne à 17 600 euros par an, soit 1 470 euros par mois en 2020 (voir fiche 5). Les montants moyens sont nettement plus élevés pour les bénéficiaires des contrats relevant de l'article 39 du CGI, même s'ils restent inférieurs à ceux des régimes légalement obligatoires : 7 620 euros par an en 2020, soit 640 euros par mois en moyenne. Certains bénéficiaires de ces contrats perçoivent des montants plus élevés. Ainsi, près de 20 % des bénéficiaires d'un contrat à prestations définies disposent d'une rente viagère annuelle moyenne supérieure à 5 000 euros, et 7 % d'une rente supérieure à 10 000 euros *(graphique 3 et encadré 1)*.

Tous dispositifs confondus, le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2020 s'élève à 2 280 euros, montant relativement stable en euros courants sur dix ans. Cette moyenne masque une distribution assez dispersée. Seules 32 % des rentes annuelles sont supérieures à 2 000 euros, tandis que 44 % sont inférieures à 1 000 euros. Les rentes versées au titre de contrats individuels sont moins dispersées que celles

Graphique 3 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2020 par tranche de rente annuelle, selon le type de dispositif



1. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
2. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête, pour lesquels la tranche de rente est connue. La part des bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est de 83 % pour les contrats individuels, 93 % pour les contrats d'entreprise obligatoires et 98 % pour les contrats à prestations définies.
Champ > Contrats en cours de liquidation. Les prestations sous forme de rentes viagères étant déléguées à des sociétés d'assurance pour les Perco et les PER d'entreprise collectifs, celles-ci ne sont pas prises en compte.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020.

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 fiche 28), des informations plus précises sont requises sur le montant des rentes viagères issues de ces contrats. À partir de la vague 2017 de l'enquête sur la retraite supplémentaire, pour les contrats à prestations définies, une ventilation plus fine est demandée sur les montants des rentes viagères de plus de 5 000 euros. Cette information a pu être collectée pour 98 % des bénéficiaires d'un contrat à prestations définies, soit 140 000 personnes environ, dont seules 19 % disposent d'une rente supérieure à 5 000 euros : 12 % d'une rente de 5 000 à 9 999 euros, 4 % d'une rente de 10 000 à 19 999 euros, 2 % d'une rente de 20 000 à 49 999 euros et, enfin, moins de 1 % d'une rente de plus de 50 000 euros, soit 1 300 personnes environ.

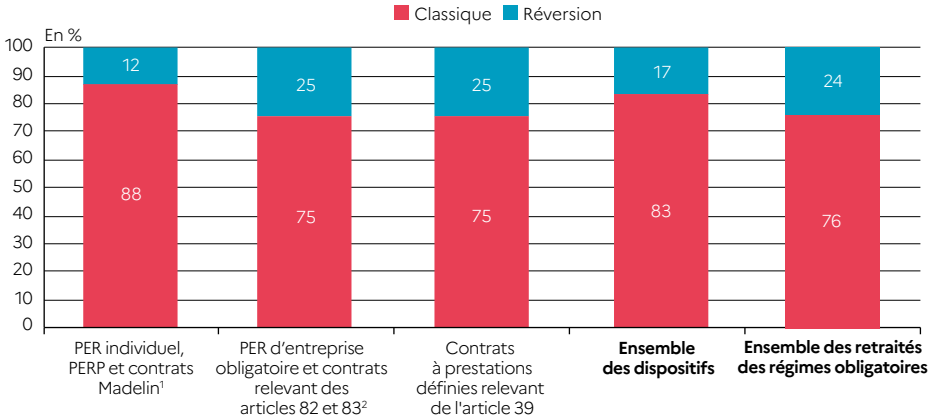
versées au titre de contrats souscrits collectivement. Ainsi, 74 % des rentes issues de PER individuels, PERP et contrats Madelin et autres contrats individuels sont comprises entre 500 euros et 5 000 euros. C'est le cas de 67 % des rentes issues de PER d'entreprise obligatoire et de contrats relevant de l'article 83 du CGI, et de 56 % de contrats collectifs à prestations définies.

Si, pour tous les types de contrats, les rentes viagères sont majoritairement attribuées à leurs souscripteurs initiaux, une partie de celles-ci sont, en cas de décès, versées à leur conjoint au titre de la réversion. Cette dernière situation est nettement moins fréquente pour les contrats souscrits individuellement (12 % de l'ensemble des rentes) que pour les contrats collectifs d'entreprise (25 % pour les PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI, et 25 % pour les contrats à prestations définies relevant de l'article 39) *[graphique 4]*.

Près de 12 % des retraités sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2020, les bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire (hors réversion) représentent 11,8 % des retraités de droit direct[4] *(graphique 5)*. 4 % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire

Graphique 4 Nature de la rente viagère, selon le type de contrat, en 2020



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la nature de la rente est connue. Les rentes classiques, ou de base, sont les prestations versées à la personne même qui a cotisé au contrat de retraite supplémentaire. Lors de la signature du contrat, la personne qui cotise peut aussi spécifier à qui les rentes seront reversées en cas de décès (conjoint, héritiers, etc.). Dans ce cas, les rentes sont appelées « rentes de réversion ».
La part des bénéficiaires pour laquelle la nature de la rente est disponible est de 85 % pour les contrats individuels, de 82 % pour les contrats d'entreprise obligatoires et de 85 % pour les contrats à prestations définies. Concernant les produits de retraite supplémentaire, les bénéficiaires d'une réversion peuvent la cumuler avec une rente classique (ou directe). Les retraités des régimes obligatoires sont distingués entre les bénéficiaires de droit direct uniquement, et les bénéficiaires de retraite par réversion, cumulée ou non avec un droit direct.
Champ > Contrats en cours de liquidation (en rentes viagères). Les prestations sous forme de rentes viagères étant déléguées à des sociétés d'assurance pour les Perco et les PER d'entreprise collectifs, celles-ci ne sont pas prises en compte.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020 ; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

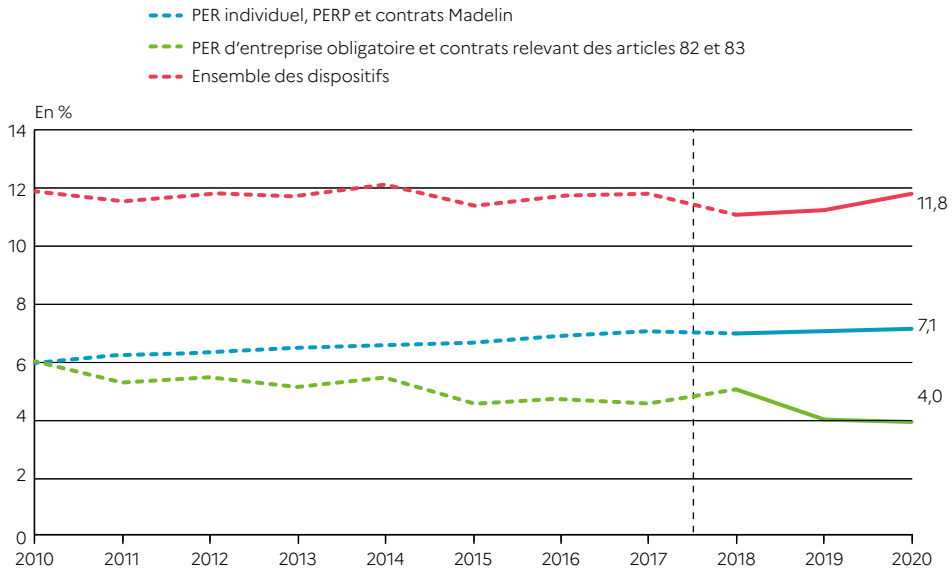
4. Cette proportion est un majorant, car le nombre de bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire (au numérateur) n'est pas corrigé des doubles comptes, contrairement au nombre de retraités de droits direct (au dénominateur).

souscrit dans un cadre professionnel, et 7,1 % disposent d'une rente issue d'un contrat de retraite souscrit individuellement, principalement des contrats destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux et des dispositifs pour les non-salariés.

Les bénéficiaires de produits pour les non-salariés sont plus jeunes, ceux des contrats à prestations définies plus âgés

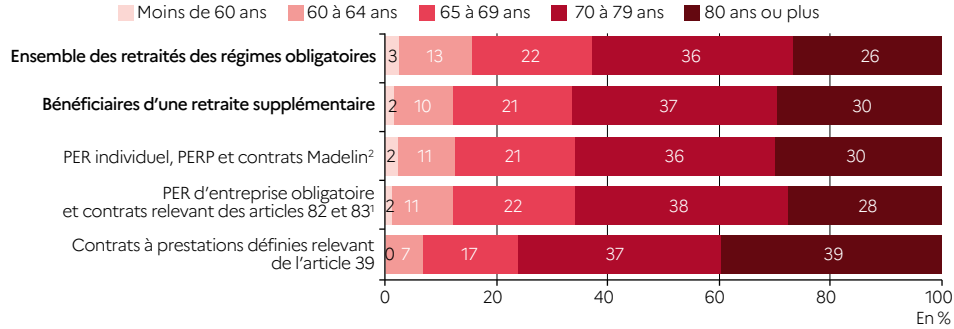
Les retraités couverts par des contrats de retraite supplémentaire sont globalement un peu plus âgés que l'ensemble des retraités de droit direct ou dérivé. Ainsi, 66 % des premiers ont 70 ans ou plus, contre 62 % des seconds *(graphique 6)*. Le profil d'âge varie selon la nature du produit souscrit.
Les pensionnés des contrats souscrits individuellement sont plus jeunes que les autres pensionnés (13 % ont moins de 65 ans), en particulier les pensionnés de PERP (21 % ont moins de 65 ans). À l'inverse, les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI) bénéficient à des pensionnés particulièrement âgés : 39 % des rentiers ont 80 ans ou plus, contre 30 % de l'ensemble des bénéficiaires et 27 % des retraités des régimes légalement obligatoires (y compris réversion).
Les hommes sont plus nombreux parmi les bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire (58 %) *[graphique 7]* que dans l'ensemble de la population des retraités (45 %) [voir fiche 1]. Seuls les bénéficiaires de PER individuels et de contrats destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (majoritairement féminins, à respectivement 72 % et 58 %) et les contrats destinés aux anciens combattants (majoritairement masculins, à 93 %) s'éloignent sensiblement de cette répartition. ■

Graphique 5 Évolution de la part des bénéficiaires d'une rente viagère (hors réversion) issue d'un produit de retraite supplémentaire, depuis 2010



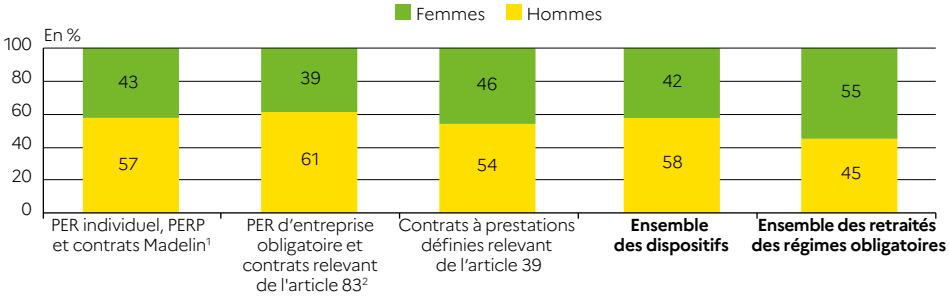
Note > En % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition. Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les bénéficiaires de rente au titre de contrats relevant de l'article 39 du CGI sont inclus dans la catégorie d'ensemble.
Champ > Contrats en cours de liquidation pour les retraités de droit direct (hors réversion). Les prestations sous forme de rentes viagères étant déléguées à des sociétés d'assurance pour les Perco et les PER d'entreprise collectifs, leurs bénéficiaires ne sont pas pris en compte.
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2010 à 2020; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 6 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2020 par tranche d'âge, selon le dispositif



1. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
2. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelles.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est supérieure à 99 %.
Champ > Contrats en cours de liquidation (en rentes viagères, y compris réversions). Les prestations sous forme de rentes viagères étant déléguées à des sociétés d'assurance pour les Perco et les PER d'entreprise collectifs, leurs bénéficiaires ne sont pas pris en compte.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020; modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 7 Bénéficiaires de rentes en 2020 par sexe, selon le dispositif



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Préfon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. La part des bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est supérieure à 99 %.
Champ > Contrats en cours de liquidation (en rentes viagères, y compris réversion). Les prestations sous forme de rentes viagères étant déléguées à des sociétés d'assurance pour les Perco et les PER d'entreprise collectifs, celles-ci ne sont pas prises en compte.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2020 ; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

32 Les dispositifs d'épargne salariale : le Perco et le PER d'entreprise collectif

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'épargne salariale créé lors de la réforme des retraites de 2003, qui s'est largement développé depuis sa création. L'adhésion au Perco s'effectue au sein des entreprises. En octobre 2019, les PER d'entreprise collectif, créés par la loi Pacte et voués à se substituer aux Perco, commencent à être commercialisés. En 2019, 4,4 millions de salariés, soit 24 %, sont couverts par un Perco ou un PER collectif. Parmi les salariés des entreprises du secteur marchand non agricole, seuls 1,3 million épargnent effectivement sur ces produits en 2019, pour un montant moyen annuel de 1 790 euros. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 27 % des montants épargnés proviennent de l'abondement de l'employeur.

Près d'un salarié sur quatre est couvert par un Perco ou un PER collectif en 2019

En 2019, d'après l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre, comprenant l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Acemo-Pipa) et l'enquête sur les petites entreprises (Acemo-TPE) *[encadré 1]*, 4,4 millions de salariés des entreprises des secteurs marchands non agricoles, soit 24 %, ont la possibilité de souscrire un Perco ou un PER d'entreprise collectif. Ils sont à ce titre définis ici comme « couverts » par ces dispositifs. Cette proportion augmente légèrement par rapport à 2018 *(graphique 1)*. Le champ de l'enquête Pipa portait sur la France métropolitaine uniquement avant d'être élargi, à partir de 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété, ce qui induit une rupture de série entre les données de 2016 et 2017 *(encadré 2)*.

Depuis 2006, la part des salariés couverts par le Perco et le PER collectif (depuis octobre 2019 pour ce dernier) augmente de manière régulière *(graphique 1)*. Cette progression est favorisée par le cadre réglementaire En effet, depuis 2010[1], les entreprises utilisant les contrats de retraite supplémentaire à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]), doivent mettre en place des dispositifs alternatifs, tels que le Perco ou des contrats à cotisations définies auxquels l'affiliation est obligatoire. Par ailleurs, le Perco et le PER collectif laissent aux salariés participants l'initiative du versement (voir fiche 28), quand les produits de retraite supplémentaire relevant de l'article 83 ou de l'article 39 du CGI, plus contraignants en matière d'abondement bien que ne couvrant pas l'ensemble des salariés, engagent l'entreprise, auprès de ses salariés, à un niveau donné de cotisations ou de prestations.

Parmi les salariés couverts par un Perco ou un PER d'entreprise collectif, 1,3 million épargnent effectivement dessus en 2019. La part des épargnants parmi l'ensemble des salariés reste donc modeste. Cependant, elle augmente légèrement par rapport à 2018 (7 % en 2019, contre 6 % en 2018). Elle est plus élevée dans les grandes entreprises : 10 % dans les entreprises de 500 à 999 salariés, et 18 % dans celles de 1 000 salariés ou plus *(graphique 2)*.

Un montant moyen épargné de 1 790 euros par an

En 2019, dans les entreprises, le montant moyen annuel épargné sur un Perco ou un PER d'entreprise collectif s'élève à 1 790 euros (1 700 euros dans les entreprises de 10 salariés ou plus), mais il varie selon la taille *(graphique 3)* et le secteur des entreprises. Dans les entreprises de 50 à 499 salariés,

1. Article 111 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010.

le montant moyen épargné atteint 1 600 euros, alors qu'il s'élève à 3 530 euros dans les entreprises de 1 à 9 salariés.

Pour les entreprises de 10 salariés ou plus uniquement, le montant moyen épargné est de 1 780 euros dans le secteur des services *(tableau 1)*. Il atteint 2 340 euros dans le secteur des activités financières et de l'assurance, et 1 200 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 (1 160 euros). Dans l'industrie, il s'élève à 1 630 euros.

La participation est la principale source d'alimentation du Perco et du PER collectif

Le Perco et le PER d'entreprise collectif (voir fiche 28) peuvent être approvisionnés *via* plusieurs canaux : la participation, l'intéressement, les versements volontaires des salariés, l'abondement de l'employeur, la conversion du

Encadré 1 Les enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE de la Dares

Dans le cadre du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) effectue auprès des entreprises un suivi statistique annuel de la participation, de l'intéressement, des plans d'épargne entreprise et de l'actionnariat des salariés (Pipa). Jusqu'en 2016, le champ de cette enquête portait sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages employeurs et les activités extraterritoriales. En 2017, le champ de l'enquête a été étendu aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Un volet spécifique consacré au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), regroupant le Perco et le PER d'entreprise collectif depuis 2019, permet de rassembler des informations sur l'existence et les caractéristiques de ces produits dans l'entreprise interrogée, ainsi que sur les montants et l'origine des sommes versées au cours de l'année.

Les concepts utilisés dans cette enquête diffèrent de ceux de l'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire. Ainsi, les personnes couvertes par un Perco ou un PER collectif désignent ici les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Dans l'enquête Pipa, les salariés dont le dispositif a été alimenté (par un versement du salarié ou par un abondement de l'employeur) sont appelés « épargnants ». Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de « cotisants ». Par ailleurs, dans l'enquête Pipa, les versements prennent en compte les transferts d'autres plans (plans d'épargne d'entreprise vers les Perco ; autres PER – bien qu'il ne s'agisse pas d'épargne salariale – vers les PER collectifs). Dans l'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire, les transferts sont exclus des cotisations versées.

Les différences de concept et de champ entre les deux enquêtes – l'enquête Acemo-Pipa ne couvrant pas en totalité l'emploi salarié en France – expliquent des écarts dans les effectifs de cotisants estimés : 1 330 000 cotisants (Perco et PER collectif) dans l'enquête DREES (dont 1 170 000 cotisants au Perco uniquement) contre 1 310 000 épargnants dans l'enquête de la Dares. Les montants annuels moyens versés sur le Perco par salarié diffèrent également : 1 790 euros selon l'enquête Pipa (et 1 700 euros pour les entreprises de 10 salariés ou plus), contre 2 190 euros (2 060 pour le Perco uniquement) selon l'enquête de la DREES pour 2019 (voir les séries détaillées par produit publiées sur le site de la DREES et la fiche 30 de l'édition 2021 de l'ouvrage pour l'ensemble Perco – et PER collectif).

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 qui permet de disposer d'informations sur le nombre d'épargnants et les montants versés sur un Perco. L'enquête Acemo-TPE 2020 sur les données 2019 comporte ce module.

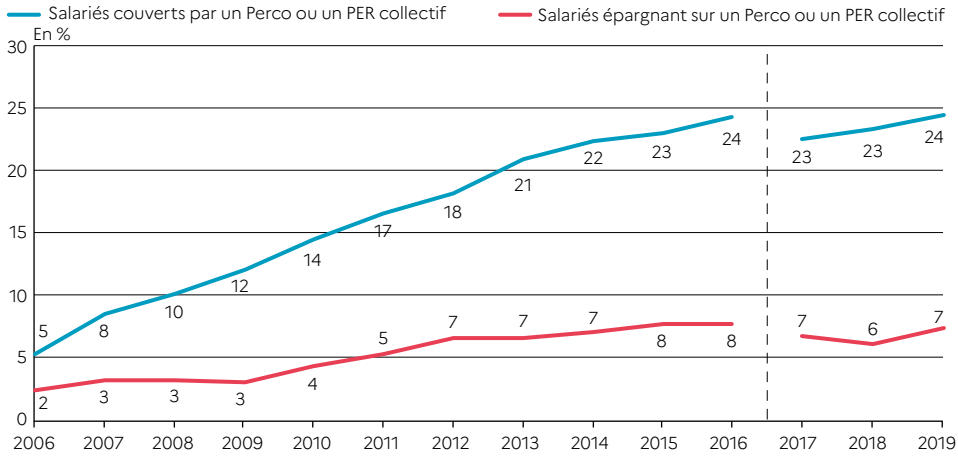
capital détenu sur un compte épargne-temps (CET), ou encore les transferts d'un autre plan *(graphique 4)*. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la participation est la première source d'alimentation de ces produits, à hauteur de 27 % des fonds versés. L'abondement de l'employeur et l'intéressement constituent également des sources importantes d'approvisionnement, puisqu'elles contribuent respectivement à hauteur de 26 % et 23 % des fonds versés. Les versements volontaires représentent 13 % des fonds, quand ceux issus des CET et les transferts des autres plans sont moins élevés (respectivement 7 % et 2 %).

Cette répartition moyenne pour l'ensemble des entreprises est semblable à celle des grandes entreprises (de 500 salariés ou plus), dont le poids dans l'ensemble des cotisations est important. Dans les petites entreprises (de 10 à 49 salariés), l'abondement de l'employeur est beaucoup plus élevé que dans les autres types d'entreprises (40 % de la totalité des versements, principalement au détriment de la participation, qui représente 9 % des fonds). Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation est la principale source d'approvisionnement, avec 34 % des fonds versés sur le Perco et le PER collectif.

Encadré 2 Avertissement

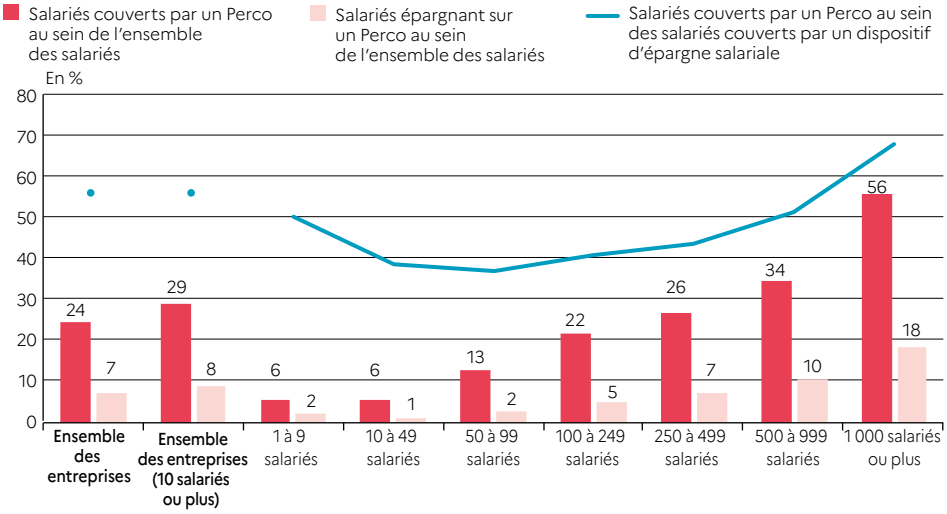
Le champ des estimations issues des enquêtes Acemo, sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) et sur les petites entreprises (TPE) est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Le champ porte désormais sur l'ensemble des salariés du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales en France (hors Mayotte). **Il n'est donc pas possible d'interpréter les évolutions entre 2016 et 2017.**

Graphique 1 Parts des salariés couverts par un Perco ou un PER collectif et de ceux épargnant sur ces produits dans les entreprises entre 2006 et 2019



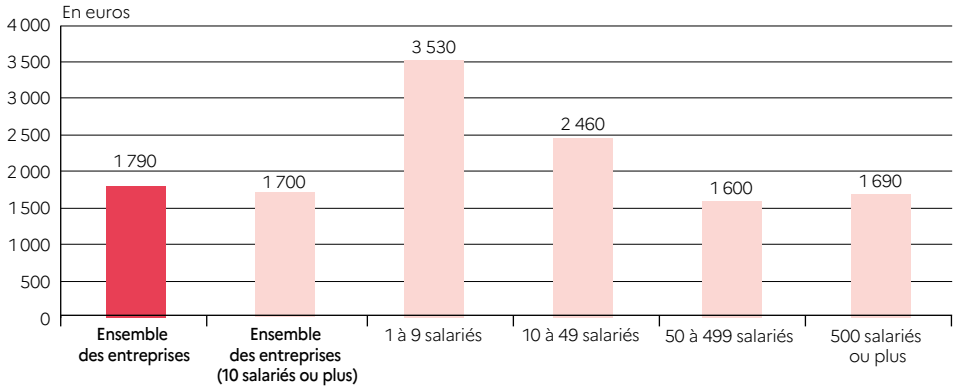
Note > Les personnes couvertes par un Perco ou un PER collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. Jusqu'en 2016, l'enquête Pipa porte sur l'ensemble des employeurs privés de France métropolitaine, à l'exception de cinq catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages employeurs et les activités extraterritoriales. À partir de 2017, le champ de l'enquête est étendu aux DROM (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété.
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2020.

Graphique 2 Part des salariés couverts par un Perco ou un PER collectif et de ceux épargnant sur ces produits, selon la taille de l'entreprise en 2019



Note > Les personnes couvertes par un Perco ou un PER collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Lecture > En 2019, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, 56 % des salariés sont couverts par un Perco ou un PER collectif, et 18 % épargnent effectivement *via* l'un de ces produits. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 68 % le sont par un Perco ou un PER collectif.
Champ > Employeurs de France (hors Mayotte), entreprises privées (hors agriculture), particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2020.

Graphique 3 Montant annuel moyen épargné sur un Perco ou un PER collectif, selon la taille de l'entreprise, en 2019



Note > Les personnes couvertes par un Perco ou un PER collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées (hors agriculture), particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2020 et Acemo-TPE 2020.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des CET ne constituent en moyenne que 7 % à 10 % des fonds alloués au Perco et au PER d'entreprise collectif.

Dans l'industrie comme dans les services, les principaux canaux d'approvisionnement sont l'abondement de l'employeur et la participation (entre 26 % et 28 % chacun), légèrement devant l'intéressement (entre 23 % et 25 %). Dans la construction, l'abondement est également une source importante d'approvisionnement (30 %), les versements volontaires sont particulièrement plus nombreux que dans l'ensemble des secteurs (28 % contre 13 %), tandis que l'intéressement y est nettement plus faible (10 % contre 23 %), ce qui peut expliquer la faiblesse du montant moyen par épargnant dans ce secteur. Dans les entreprises ayant mis en place un Perco ou un PER collectif, la moitié de la participation doit légalement être affectée par défaut à ces produits[2], à moins que le salarié ait explicitement demandé une autre affectation de sa participation (plan d'épargne entreprise ou perception immédiate). ■

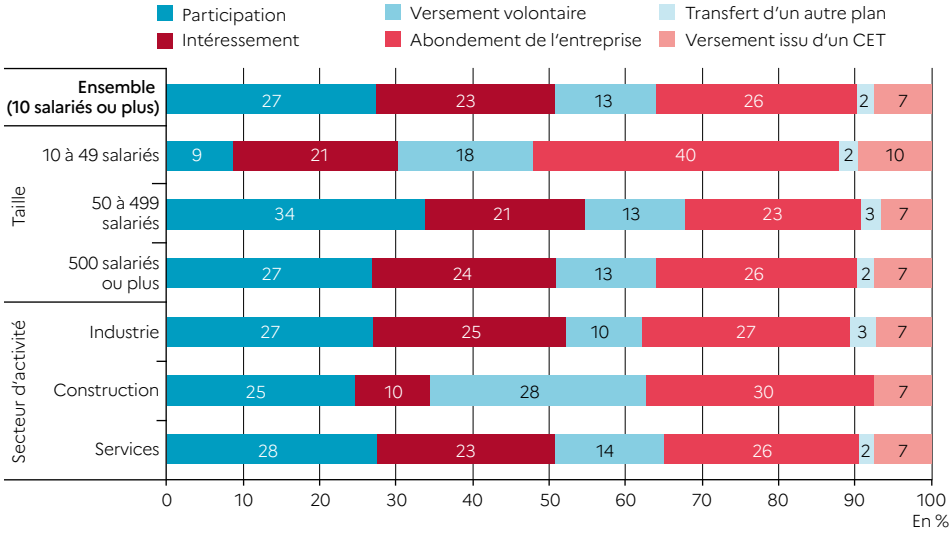
Tableau 1 Montant annuel moyen épargné sur un Perco ou un PER collectif, selon le secteur d'activité de l'entreprise, en 2019

	Part de salariés couverts par un Perco ou un PER collectif en 2019 (en %)	Part de salariés épargnant sur un Perco ou un PER collectif en 2019 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2019 (en euros)
Ensemble (10 salariés ou plus)	**29**	**8**	**1 700**
Industrie, dont :	**43**	**15**	**1 630**
fabrication d'autres produits industriels	31	11	1 750
Construction	**31**	**5**	**1 160**
Services, dont :	**24**	**7**	**1 780**
commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	26	7	1 200
activités financières et d'assurance	69	26	2 340
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	20	6	2 170

Note > Les personnes couvertes par un Perco ou un PER collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus (hors agriculture), particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020.

2. Article L. 3324-12 du Code du travail.

Graphique 4 Part des versements moyens sur le Perco ou le PER collectif, par taille et secteur d'activité de l'entreprise, selon leur origine, en 2019



CET : compte épargne-temps.

Note > Les transferts de plans incluent les transferts de plans d'épargne entreprise (PEE) vers les Perco et les transferts de PER (individuels, obligatoires) vers les PER collectifs. En effet, le champ de l'épargne salariale de l'enquête Acemo-Pipa comprend tous les montants épargnés sur des dispositifs collectifs, ce qui inclut les compartiments 1 et 3 du PER collectif pouvant accueillir des transferts d'autres PER, bien que les sommes y ayant été versées initialement avant transfert ne proviennent pas de l'épargne salariale. Les personnes couvertes par un Perco ou un PER collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).

Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus (hors agriculture), particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2020.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Briand, A.** (2021, août). Participation, intéressement et épargne salariale en 2019. Hausse des bénéficiaires de primes. Dares, *Dares Résultats*, 46.

> **Association française de la gestion financière (AFG).** (2020, avril). *L'épargne salariale et l'épargne retraite d'entreprise collective – Données d'enquête à fin 2019.*

33 La retraite supplémentaire d'entreprise

En 2018, 9 % des entreprises de 10 salariés ou plus 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 annuel moyen versé par salarié varie beaucoup d'une entreprise à l'autre, pour les contrats à cotisations définies comme pour ceux à prestations définies.

9 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

9 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales *(encadré 1)* ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés 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[1] (Acemo-Pipa) de la Dares (voir encadré 1 de la fiche 32). Il s'agit de contrats à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou de contrats à cotisations définies[2] (relevant des articles 82 et 83 du CGI ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (8 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (1,4 % des entreprises) *[graphique 1]*. Les contrats de retraite chapeau[3] représentent une part marginale des contrats de retraite supplémentaire : seules 0,1 % des entreprises ont mis en place ce type de dispositif. La gestion de ces contrats peut être prise en charge en interne, par l'entreprise, ou être externalisée *(encadré 2)*.

Les entreprises les plus grandes sont plus nombreuses, en proportion, à proposer un dispositif de retraite supplémentaire. 6 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 30 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus *(graphique 1)*. Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 1,1 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés (0,1 % dans le cas des retraites chapeau) à 7,5 % pour les très grandes entreprises de 1 000 salariés ou plus (1,6 % dans le cas des retraites chapeau). Cette proportion diffère également selon le secteur d'activité de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance ; c'est le cas pour 3,3 % des entreprises de ce secteur (0,3 % dans le cas des retraites chapeau). C'est également dans ce secteur que les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (19 %), ainsi que dans celui de l'industrie (10 %) *[tableau 1]*.

Sont considérés dans cette fiche comme cotisants, les salariés pour lesquels un versement a été réalisé en 2018 par l'employeur ou le salarié lui-même. D'après cette définition, 9 % des

1. En 2015, cette proportion s'élevait à 13 %, mais le champ n'était pas strictement identique. La Dares indique que « Le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété », pour lesquels la retraite supplémentaire est moins développée que dans les entreprises qui étaient déjà interrogées.
2. La vague de l'enquête Acemo-Pipa disponible lors de la rédaction de cet ouvrage porte sur les données 2018. Sont donc exclus les nouveaux Plans épargne retraite instaurés par la loi Pacte à partir du 1er octobre 2019.
3. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires. La vague d'enquête Acemo-Pipa utilisée ici porte sur l'année 2018. Ainsi, la suppression de fait de ce type de dispositif en juillet 2019 (voir fiche 28) n'a pas de conséquences sur les résultats présentés.

Encadré 1 Le module sur la retraite supplémentaire de l'enquête Acemo-Pipa de la Dares et les écarts avec l'enquête de la DREES

Parallèlement à l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (voir fiche 28), la Dares mène une enquête annuelle sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte) [voir encadré 1 de la fiche 32]. Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire y a été adjoint. En 2019, celui-ci a permis d'obtenir des informations sur les montants versés en 2018 par les entreprises sur ces dispositifs, ainsi que sur les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrats :

> 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 concernés[1] 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 PERE[2]), 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). Il est également alimenté par des versements individuels facultatifs si le contrat le permet. Dans l'enquête de la Dares, les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés sont connus. L'enquête DREES ne fournit pas d'informations sur la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. L'enquête de la Dares interroge le nombre de salariés pour lesquels un versement a été effectué sur ces contrats (par lui-même ou par l'entreprise) et recoupe en cela le champ de l'enquête DREES, qui distingue les adhérents des cotisants (adhérents dont le contrat a été alimenté). Le champ des cotisants est donc commun aux deux enquêtes.

L'enquête de la Dares 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 salariés[3] 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 de cotisants des contrats à cotisations définies varient du simple au double entre les deux enquêtes[4]. Les montants de cotisations versées sont nettement plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 83, de l'article 82, ou pour les PERE, l'écart est de 1,9 milliard d'euros : les cotisations estimées *via* l'enquête Acemo sont de l'ordre de 50 % de celles estimées dans l'enquête de la DREES *(tableau ci-dessous)*. La cotisation moyenne est toutefois similaire pour les deux enquêtes : 1 480 euros annuels pour la DREES et 1 420 euros pour la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 39 du CGI, les montants varient du simple au quintuple entre les deux enquêtes. Les écarts importants sur les différents contrats laissant supposer une sous-déclaration.

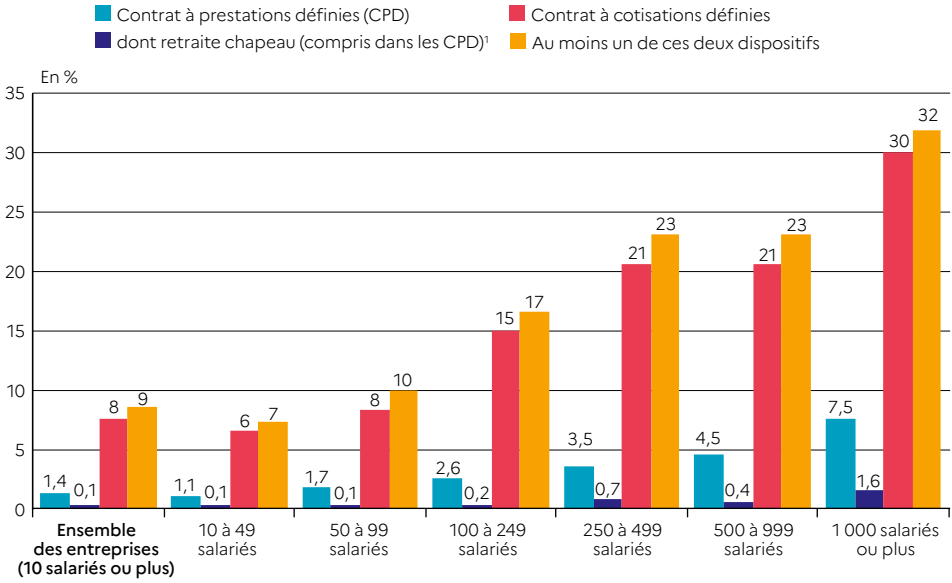
1. Le nombre de salariés concernés diffère du nombre de salariés finalement bénéficiaires au moment de la retraite. En effet, ce dernier pouvant dépendre d'une éventuelle condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ à la retraite (dans le cas des contrats dits « à droits aléatoires »), le nombre de bénéficiaires réels 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 28 ne font pas partie du champ de l'enquête Dares.
3. 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.
4. 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.

Les écarts entre les enquêtes de la DREES et de la Dares

2018	Contrats à prestations définies		Contrats à cotisations définies	
	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	Dares - Enquête Pipa	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	Dares - Enquête Pipa
Nombre de salariés dans les entreprises proposant un contrat (en milliers)	nd	588	nd	2 729
Nombre d'adhérents ou salariés ayant des avoirs au titre du dispositif (en milliers)	nd	114	5 509	nd
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 428	1 262
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 640	328	3 575	1 806
Cotisation moyenne (en euros)	nd	nd	1 480	1 420

nd : non déterminé.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte) [Dares] ; toutes entreprises (DREES).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; Enquête retraite supplémentaire 2019 de la DREES.

Graphique 1 Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2018



1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans Contrat à prestations définies).
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 88% 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 2018, 9 % des entreprises ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 32 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

salariés des entreprises cotisent effectivement sur un contrat à cotisations définies, et moins de 1 % le font sur un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies en cours de constitution (0,1 % sur un contrat de retraite chapeau), selon l'enquête Acemo-Pipa de la Dares *(graphique 2)*. La part de cotisants à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies augmente avec la taille de l'entreprise, de 3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés, à 17 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît nettement avec la taille de l'entreprise *(graphique 1)*, la part des salariés potentiellement concernés[4] par ce type de contrat en 2018 n'est pas supérieure

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 1er janvier 2010[1]. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne, par l'entreprise, ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 2018, l'information sur la gestion des contrats à prestations définies est disponible pour 95 % des entreprises enquêtées ayant un contrat à prestations définies et pour 100 % des entreprises enquêtées ayant un contrat de retraite chapeau. Sur le champ des entreprises répondantes, 95 % externalisent la gestion de leur contrat à prestations définies. Parmi celles ayant souscrit un contrat différentiel à droits aléatoires (c'est-à-dire un contrat de « retraite chapeau »), 98 % 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 2018

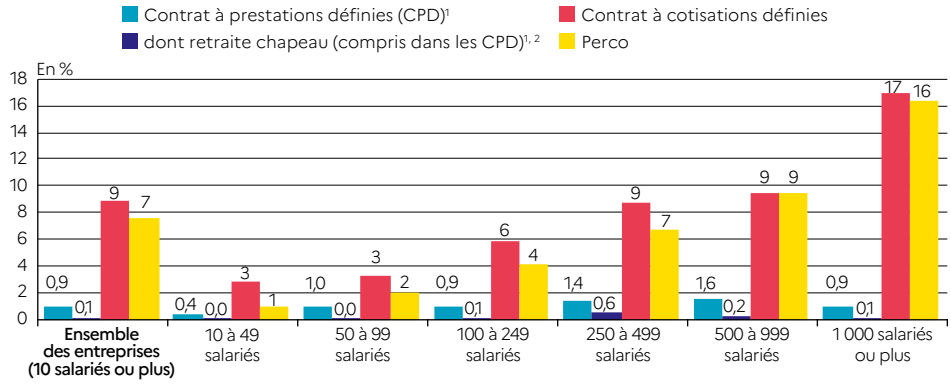
	Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises
	Industrie	Construction	Services		
			Activités financières et d'assurance	Activités non financières	
Contrats à prestations définies					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	480	380	170	2 200	**3 220**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	1,3	1,4	3,3	1,3	**1,4**
Part d'entreprises ayant souscrit une retraite chapeau[1] (en %)	0,1	0,0	0,3	0,1	**0,1**
Contrats à cotisations définies					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	3 680	1 130	1 000	12 190	**18 000**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	10,0	4,2	18,9	7,3	**7,6**

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 88% 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 2018, 1,4 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales a souscrit un contrat à prestations définies. Cela représente 3 220 entreprises.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

4. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), la notion de cotisant n'est pas pertinente.

à la moyenne dans les très grandes entreprises (0,9 % de personnes concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, et 0,1 % concernées dans le cas d'une retraite chapeau) *[graphique 2]*. Ceci est dû, en partie, au fait que les entreprises ayant mis en place des contrats de retraite supplémentaire le font la plupart du temps pour une partie seulement de leurs

Graphique 2 Part des salariés cotisant sur un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2018



1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.
2. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans Contrats à prestations définies).
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 88% 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 2018, 0,9 % des salariés cotisent sur un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,1 % sur un contrat retraite chapeau). 9 % des salariés cotisent sur un contrat à cotisations définies.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

Tableau 2 Part moyenne de salariés cotisants au sein des effectifs de l'entreprise, selon le type de contrat et la taille de l'entreprise, en 2018

Taille de l'entreprise	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Ensemble des entreprises
Contrat à prestations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies	2 160	390	340	150	80	100	**3 220**
Part de salariés concernés (en %)[1]	36	53	34	40	35	9	**19**
Contrat à cotisations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies	12 510	1 890	1 950	850	370	420	**18 000**
Part de salariés cotisants (en %)[2]	44	39	38	43	46	50	**46**

1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.
2. Salariés pour lesquels un versement a été effectué en 2018 par l'employeur et, éventuellement, lui-même.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

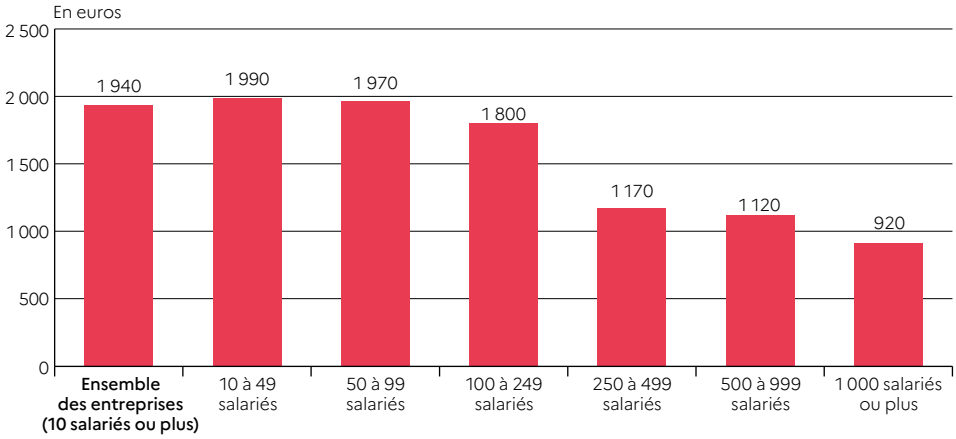
salariés, en particulier pour les contrats à prestations définies.

Au total, les salariés concernés par un contrat à prestations définies représentent 19 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels dispositifs *(tableau 2)*. La part de salariés concernés par des contrats à prestations définies dans les très grandes entreprises (9 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés) est quatre fois plus faible que dans les petites entreprises (36 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés). Néanmoins, elle reste élevée et suggère que ces produits ne sont pas réservés aux seuls cadres dirigeants. Parmi les salariés des entreprises ayant souscrit à un contrat à cotisations définies, 46 % ont effectivement reçu un versement au cours de l'année 2018. Cette proportion diffère beaucoup d'une entreprise à l'autre. Les contrats à cotisations définies couvrent en général une large population de salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, et la part moyenne de salariés qui y cotisent est comprise entre 39 % (dans les entreprises de 50 à 99 salariés) et 50 % (dans les entreprises de plus de 1 000 salariés).

Le versement moyen est plus élevé dans les petites entreprises

La majeure partie des versements sur les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 83 ou 82 du CGI, ou contrats PERE) provient de l'employeur. Selon l'enquête Acemo-Pipa 2019, le versement annuel médian[5] de l'employeur sur ces contrats en 2018 s'élève à 1 940 euros par salarié *(graphique 3)*. Si les nombres d'entreprises adhérentes *(graphique 1)* et de cotisants *(graphique 2)* sont généralement d'autant plus faibles que l'entreprise est petite, la cotisation de l'employeur y est généralement plus élevée. Le versement médian atteint ainsi 1 990 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 1 970 euros dans les entreprises de 50 à 99 salariés, alors qu'il ne dépasse pas les 1 200 euros dans les entreprises de plus de 250 salariés. Les versements des employeurs

Graphique 3 Montant annuel médian versé par l'employeur pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2018



Note > Valeur médiane des montants annuels moyens versés au sein de chaque entreprise.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte). Contrats sur lesquels un versement (soit de l'employeur, soit des salariés) a effectivement été fait en 2018.
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

5. Les versements n'étant pas individualisés par salarié dans l'enquête Acemo-Pipa, il s'agit de la valeur médiane des versements annuels moyens par salarié calculés pour chaque entreprise.

et des salariés sont extrêmement variables d'une entreprise à l'autre (et vraisemblablement également entre les salariés d'une même entreprise). En particulier, dans les entreprises de moins de 100 personnes, parmi les salariés pour lesquels un versement a été effectué par l'employeur sur un contrat à cotisations définies, moins de un sur deux effectue des versements. À l'inverse, dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, c'est le cas de plus de 7 salariés sur 10.

Dans les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, les montants annuels moyens versés varient fortement d'une année à l'autre. Ponctuellement, pour certaines entreprises, ces montants peuvent atteindre plusieurs millions d'euros, puis être nuls l'année suivante. L'analyse du montant moyen a donc peu de sens. Par ailleurs, il est très dépendant de l'absence de réponse de certaines entreprises à l'enquête. C'est pourquoi il n'est pas mis en avant ici.

Parmi l'ensemble des entreprises ayant mis en place un contrat à cotisations définies, le montant annuel moyen versé par salarié (part employeur, part salarié et versements libres confondus) est inférieur à 600 euros pour les 10 % des entreprises versant les montants les plus faibles, et supérieur à 7 400 euros pour les 10 % des entreprises versant les montants les plus élevés *(tableau 3)*. Pour 25 % des entreprises, le montant versé en moyenne est de moins de 1 300 euros, et pour 25 % il est de plus de 3 900 euros. Le montant annuel moyen versé par entreprise pour chaque salarié concerné est plus dispersé pour les contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI que pour ceux à cotisations définies relevant des articles 83 et 82 ou des PERE. ■

Tableau 3 Distribution du montant annuel moyen versé par entreprise pour un salarié, selon le type de dispositif, en 2018

En euros

	Contrat à prestations définies	Contrat à cotisations définies
Nombre d'entreprises [1]	2 550	17 630
Nombre de cotisants (en milliers) [1]	114	1 262
1er décile	400	600
1er quartile	700	1 300
Médiane	1 700	2 300
3e quartile	3 100	3 900
9e décile	14 000	7 400

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 cotisants sont donc ici sous-estimés.

Note > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.

Lecture > Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, le versement annuel moyen par salarié concerné est d'un montant inférieur à 1 700 euros (médiane).

Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

Pour en savoir plus

> **Briand, A.** (2020, décembre). Participation, intéressement et épargne salariale en 2018. Un accès plus large aux dispositifs, mais moins de bénéficiaires de primes de participation et d'intéressement. Dares, *Dares Résultats,* 044.

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats,* 1086.

3

Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Annexe 1
Les modes d'acquisition des droits à la retraite

Le système de retraite français est composé de nombreux régimes dans lesquels les assurés acquièrent des droits à la retraite, en fonction notamment de leurs cotisations. Il fonctionne essentiellement en répartition, selon deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points. Cette annexe présente, de façon synthétique, le mode de calcul des droits à la liquidation en fonction des carrières et des événements personnels.

Deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points

Le système de retraite en vigueur en France est composé de nombreux régimes – qui fonctionnent principalement en répartition (à l'inverse de la retraite supplémentaire) – dans lesquels les assurés acquièrent des droits exprimés selon deux modalités : les annuités et les points. Ces deux techniques correspondent à des modes différents de calcul des pensions à la liquidation[1] en fonction de la carrière de chaque assuré, et des conditions d'âge et de départ à la retraite. Les dispositifs de solidarité diffèrent eux aussi.

Une fois les pensions calculées dans chaque régime où l'assuré a acquis des droits, les minima (minimum contributif, minimum garanti, ou pension minimale de référence pour les agriculteurs [voir fiche 8]) peuvent majorer la pension des assurés qui y sont éligibles. Enfin, à partir de 65 ans, pour les assurés qui ont de faibles ressources, l'Aspa (ou minimum vieillesse) peut compléter la pension de retraite (voir fiches 25 à 27).

Droits acquis dans les régimes en annuités

L'essentiel des régimes de base français fonctionnent en annuités, notamment le régime général pour les salariés du secteur privé, les artisans et commerçants, et les contractuels de la fonction publique, ainsi que les régimes de fonctionnaires, de salariés et d'exploitants agricoles.

Le principe général des annuités est le suivant : chaque année travaillée garantit aux assurés une fraction (appelée taux d'annuité) d'un salaire de référence. Par exemple, dans un système fictif, si chaque année travaillée permet d'acquérir 1,25 % d'un salaire de référence, un assuré qui a travaillé 40 années a un taux de remplacement (défini ici comme le rapport entre la pension et le salaire de référence) de 50 %.

La durée validée joue ainsi un rôle important dans le calcul du montant de la retraite d'un assuré. Il s'agit de la somme de la durée cotisée et des périodes validées non cotisées, acquises au titre de la solidarité. La durée cotisée correspond à la durée validée au titre de l'emploi par l'assuré ayant donné lieu à versement de cotisations sociales ; sa mesure s'avère complexe[2]. La solidarité entre assurés prend notamment la forme de trimestres validés, bien que non cotisés par l'affilié *(encadré 1)*.

Dans les régimes en annuités français, le principe des annuités est décliné sous la forme suivante :

Pension = salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation

Dans cette formule, ce sont le taux de liquidation et le coefficient de proratisation qui déterminent la fraction du salaire de référence prise en compte pour le calcul de la retraite.

Le taux de liquidation dépend de la durée validée par l'assuré dans l'ensemble des régimes

1. Après la liquidation, les pensions de retraite sont revalorisées, selon des règles précisées dans la fiche 4.
2. La mesure du nombre de trimestres varie entre les régimes. Au régime général, le nombre de trimestres cotisés chaque année est calculé à partir des salaires perçus. Le nombre de trimestres cotisés est obtenu en rapportant la rémunération annuelle à une rémunération de référence (correspondant à 150 fois le smic horaire). Le nombre de trimestres validés au cours d'une année est écrêté de manière à ne pas être supérieur à 4.

de retraite et de son âge lors de la liquidation. La référence est le taux plein, qui s'établit à 50 % dans le régime général, et à 75 % pour les fonctionnaires. Si un assuré n'a pas validé suffisamment de trimestres (c'est-à-dire si sa durée validée tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein de sa génération) et s'il part avant l'âge d'acquisition automatique du taux plein (voir fiche 14), alors son taux fait l'objet d'une minoration, qualifiée de « décote » (5 % par année manquante). Dans certaines conditions (handicap, invalidité, inaptitude, par exemple), la décote ne s'applique pas : le taux plein est acquis quels que soient la durée validée et l'âge de départ. Si, à l'inverse, l'assuré a travaillé au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, son taux de liquidation est majoré par une surcote.

Le coefficient de proratisation est le rapport entre la durée validée par l'assuré dans un régime et une durée de référence. Cette durée de référence varie en fonction de la génération à laquelle appartient l'assuré. Par ailleurs, le coefficient de proratisation est plafonné à 1 par régime. Par exemple, si un assuré a travaillé 32 ans comme salarié du secteur privé et 10 ans comme fonctionnaire, et que la durée de référence de sa génération est de 41,5 ans, alors son coefficient de proratisation s'élève à 32/41,5 dans le régime général et à 10/41,5 dans celui des fonctionnaires. S'il a, en revanche, travaillé 42 ans comme fonctionnaire, son coefficient de proratisation dans ce régime est égal à 1 (et non à 42/41,5).

Les modalités de calcul du **salaire de référence** diffèrent entre régimes. Au régime général, le salaire de référence correspond à la moyenne des 25 meilleures années de revenu salarial annuel[3] (en excluant l'année au cours de laquelle la pension est liquidée). Depuis 1987, ces salaires pris en compte sont revalorisés selon l'inflation. Dans la fonction publique, le salaire de référence correspond au traitement indiciaire des 6 derniers mois (hors primes et rémunérations annexes, représentant environ un cinquième des rémunérations des fonctionnaires en moyenne). Dans la plupart des régimes en annuités, les parents d'au moins trois enfants bénéficient d'une majoration de 10 % de leur pension. Dans les régimes de la fonction publique, une majoration supplémentaire de 5 % s'applique pour chaque enfant à compter du quatrième.

Droits acquis dans les régimes en points

Les régimes de retraite complémentaires des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), des contractuels de la fonction publique (Ircantec), le régime additionnel des fonctionnaires (RAFP) et

Encadré 1 Les trimestres validés non cotisés

La durée d'assurance tous régimes correspond au nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite (dans la limite de quatre par an) au titre de l'activité professionnelle (trimestres dits « cotisés ») mais aussi :

- de l'éducation des enfants, dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ;
- de la maladie, de la maternité, du chômage, de la préretraite, de la reconversion, de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail (ces périodes sont dites « assimilées ») ;
- du service national ;
- des majorations de durée d'assurance (MDA), au titre des enfants ou de la pénibilité.

3. Au régime général, les salariés n'acquièrent des droits que sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (3 428 euros bruts par mois en 2020). Pour la partie de leur salaire qui dépasse ce seuil, ils acquièrent des droits dans le régime complémentaire Agirc-Arrco.

la retraite des professions libérales (CNAVPL), par exemple, fonctionnent en points. Chaque mois ou trimestre, les cotisations des assurés (qu'elles soient acquittées par eux-mêmes ou par leurs employeurs) sont converties en points, accumulés tout au long de la vie professionnelle, à l'aide d'une valeur d'achat du point appelée salaire de référence à l'Agirc-Arrco. Comme les régimes en annuités, les régimes en points intègrent des dispositifs de solidarité. Par exemple, pour les salariés, des points sont crédités au titre des périodes de chômage involontaire ou de maladie. Les parents de trois enfants ou plus peuvent également bénéficier d'une majoration de leur pension. Quand l'assuré prend sa retraite, son stock de points (acquis par ses cotisations et au titre de la solidarité entre assurés) est converti en rente mensuelle, grâce à la valeur de service du point. Le calcul prend également en compte un coefficient jouant un rôle analogue à celui du taux de liquidation dans les régimes en annuités.

Pension = valeur de service du point x nombre total de points acquis x coefficient

Le calcul de ce coefficient varie selon les régimes. Au RAFP, il dépend uniquement de l'âge au moment de la liquidation. Dans les régimes complémentaires de salariés Agirc-Arrco et Ircantec, il dépend au contraire de la situation par rapport au taux plein dans les régimes de base, donc à la fois de l'âge et de la durée validée. Si l'assuré n'a pas atteint le taux plein dans le régime de base, un coefficient d'anticipation s'applique. Si, en revanche, l'assuré bénéficie d'une surcote dans ces régimes de base parce qu'il a travaillé au-delà de la durée de référence de sa génération, une surcote s'applique à l'Ircantec, mais pas à l'Agirc-Arrco. Depuis le 1er janvier 2019, ce dernier régime applique par ailleurs, à certains nouveaux retraités, une minoration ou une majoration temporaires de pension (pendant une durée allant de un à trois ans), selon l'âge de leur départ à la retraite (voir fiche 14). ■

Pour en savoir plus

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2013, mai). Fiches pour l'information et le débat.

Annexe 02
Chronologie 2020 et 2021 des mesures sur les retraites et l'invalidité

Février 2020

• Arrêté du 19 février fixant le montant dû par le Fonds de solidarité vieillesse à l'Agirc-Arrco pour 2020, afin de financer la validation des périodes de préretraite et de chômage.

Mars 2020

• Instruction n° DSS/2A/2C/2020/51 du 12 mars 2020 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles, et du capital décès au titre de l'année 2020.
Cette instruction précise que les pensions d'invalidité sont revalorisées de 0,9 % pour les prestations d'un montant inférieur ou égal à 2 000 euros par mois, soit pour la quasi-intégralité de ces pensions, tandis que la majoration pour aide constante d'une tierce personne est revalorisée de 0,3 % au 1er avril 2020.
• Arrêté du 24 mars 2020 portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et de certaines prestations des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines.
• Décret n° 2020-343 du 26 mars 2020 portant modification du Décret n° 62-420 du 11 avril 1962 relatif au régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnel.
Ce décret instaure la prise en charge par les producteurs de l'œuvre audiovisuelle d'un quart de la cotisation due par les artistes-auteurs concernés.

Mai 2020

• Arrêté du 14 mai 2020 relatif aux taux de cotisation des employeurs à la Caisse nationale des industries électriques et gazières au titre des années 2019 et 2020.
• Décret n° 2020-602 du 19 mai 2020 relatif au mode de calcul et à la revalorisation de la pension d'invalidité des non-salariés agricoles.
Ce décret met un terme au caractère forfaitaire des pensions d'invalidité des chefs d'exploitation, désormais calculée, pour les pensions d'invalidité liquidées à compter du 1er janvier 2020, sur la base des revenus professionnels antérieurement perçus. Ce décret procède d'autre part à la revalorisation des montants minimaux de pensions, qui s'appliqueront notamment aux titulaires d'une pension d'invalidité liquidée avant le 1er janvier 2020. Enfin, à compter de 2020, il procède au relèvement progressif sur trois ans, de 0,1 point par an, du taux de la cotisation invalidité des non-salariés agricoles en vue de financer les dépenses liées aux nouvelles modalités de calcul des pensions d'invalidité.

Juin 2020

• Arrêté du 23 juin 2020 modifiant l'arrêté du 3 mars 2020 relatif au taux de contribution patronale de la Régie autonome des transports parisiens et pris pour l'application de l'article 2 du Décret n° 2005-1637 du 26 décembre 2005 relatif aux ressources de la Caisse de retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens.
Cet arrêté fixe les taux définitifs pour 2019 et provisionnel pour 2020 de la cotisation patronale de la RATP.
• Décret n° 2020-809 du 29 juin 2020 relatif aux conditions d'attribution automatique aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés de leur pension de retraite.
Ce décret précise les conditions selon lesquelles les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés qui n'exercent pas d'activité professionnelle se voient attribuer leur retraite à l'âge légal de manière automatique, aux fins de la prévention de ruptures de droits et de simplification administrative, sauf opposition de leur part.

Juillet 2020

• Loi n° 2020-839 du 3 juillet 2020 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraite agricoles en France continentale et dans les outre-mer.

Cette loi vise à rehausser à 85 % du smic net la retraite minimum des anciens chefs d'exploitation agricole ayant une carrière complète. Initialement prévue au 1er janvier 2022, cette revalorisation a eu lieu au 1er novembre 2021.

Août 2020

• Arrêté du 28 août 2020 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des officiers ministériels, des officiers publics et des compagnies judiciaires.
Cet arrêté intègre notamment aux statuts de la Caisse d'assurance vieillesse des officiers ministériels, des officiers publics et des compagnies judiciaires (Cavom) les modifications relatives aux cotisations du régime complémentaire et du régime invalidité-décès prévues par le décret n° 2019-373 du 26 avril 2019.

Septembre 2020

• Décret n° 2020-1109 du 3 septembre 2020 relatif à la décristallisation des pensions servies par l'Établissement national des invalides de la marine aux ressortissants des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France.
Ce décret étend la décristallisation des pensions à compter du 1er janvier 2011 des assurés des pays rattachés à la France n'ayant pas fait le choix de la nationalité française lors de l'accès à l'indépendance de leur pays.

Octobre 2020

• Arrêté du 5 octobre 2020 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des médecins (CARMF).
Cet arrêté met en place une aide financière, au titre du régime de prestation complémentaire vieillesse (PCV) des médecins, attribuée au conjoint survivant d'un médecin retraité depuis moins de 12 mois. Il modifie également certaines prestations servies par le régime invalidité-décès des médecins. Enfin, il publie le texte du règlement du régime supplémentaire facultatif Capimed de la CARMF, à jour des dernières modifications souhaitées par la CARMF.

• Décret n° 2020-1251 du 13 octobre 2020 portant modification du mode de calcul et revalorisation de l'allocation supplémentaire d'invalidité.
Ce décret modifie les règles de détermination du montant de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI). Il revalorise les plafonds de ressources définissant l'éligibilité à cette prestation. Il précise par ailleurs les modalités de calcul du montant de l'allocation par différence entre les ressources de l'intéressé et ces plafonds, et, le cas échéant, entre les ressources du couple et ces plafonds.

Novembre 2020

• Décret n° 2020-1334 du 3 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 211 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 modifiée.
Ce décret fixe les modalités de décristallisation des pensions versées à des agents territoriaux, hospitaliers ou ouvriers de l'État n'ayant pas fait le choix de la nationalité française lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française, à la Communauté française, ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France.

Décembre 2020

• Décret n° 2020-1489 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les assurés de certains régimes spéciaux.
Ce décret, pris dans le cadre des mesures de soutien économique en lien avec la lutte contre l'épidémie de Covid-19, précise les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle au titre des droits à retraite pour les assurés de certains régimes spéciaux (IEG, SNCF, RATP). Il prévoit, d'une part, que ces périodes seront validées dans la durée de service du régime et dans la durée d'assurance tous régimes et, d'autre part, une neutralisation du montant de l'allocation d'activité partielle dans le calcul du revenu de référence pris en compte pour le calcul des droits à retraite. Ce décret prévoit également la prise en compte de ces périodes en tant que périodes réputées cotisées au titre du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière pour

les assurés régis par le Code des pensions civiles et militaires de retraite. Il réintroduit une disposition ayant pour objet de préciser les conditions de départ à la retraite sans condition d'âge pour les parents d'enfants handicapés pour les personnels de la RATP.

• Décret n° 2020-1491 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité.

Ce décret, pris dans le cadre des mesures de soutien économique en lien avec la lutte contre l'épidémie de Covid-19, précise les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 au titre des droits à retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020, en fixant notamment un contingent d'heures pour lequel le salarié placé en situation d'activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base. Il précise les modalités de financement de ces périodes par le fonds de solidarité vieillesse. Il prévoit également les règles applicables aux assurés de la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire, aux assurés du régime social des marins, ainsi qu'à ceux relevant du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État et des personnels navigants de l'aéronautique civile. Enfin, il fixe les modalités du calcul de l'indemnité journalière applicables aux arrêts de travail à compter du 1er juillet 2020 pour la maternité et la paternité des ministres du culte affiliés à la Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes.

• Décret n° 2020-1532 du 8 décembre 2020 portant diverses dispositions relatives aux régimes de retraite des avocats, des artistes-auteurs et des agents des collectivités locales.

Ce décret permet à la Caisse nationale des barreaux français d'abonder son fonds d'action sociale par un prélèvement sur les recettes du régime invalidité-décès qu'elle gère. Il autorise, à titre exceptionnel, le conseil d'administration de l'institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création à déléguer au directeur l'attribution des aides d'action sociale, par dérogation à ses statuts, qui prévoient que cette attribution est décidée par une commission d'action sociale. Il prévoit en outre une dérogation exceptionnelle concernant les effectifs de population des communes retenus pour définir deux des collèges d'électeurs compétents pour l'élection des membres du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités territoriales.

• Arrêté du 11 décembre 2020 fixant le taux maximum du prélèvement opéré sur les recettes du régime d'assurance décès et invalidité des avocats destiné à alimenter le fonds d'action sociale de la Caisse nationale des barreaux français.

À la suite du décret du 8 décembre 2020, cet arrêté fixe à 1 % le taux maximal de prélèvement sur les recettes du régime invalidité-décès des avocats pour abonder le fonds d'action sociale.

• Arrêté du 16 décembre 2020 relatif à la prise en compte des droits à retraite au titre de l'activité partielle.

Cet arrêté définit les conditions d'ouverture de droits à points de retraite gratuits au titre des périodes d'activité partielle des agents relevant de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

• Arrêté du 22 décembre 2020 relatif aux garanties complémentaires en cas de perte d'autonomie rattachées à un plan d'épargne retraite.

Cet arrêté définit les modalités de mise en place d'une garantie complémentaire en cas de perte d'autonomie de l'assuré intégrée aux plans d'épargne retraite.

• Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2020/230 du 23 décembre 2020 relative à la revalorisation des pensions de vieillesse, des minima sociaux et des minima de pension au 1er janvier 2021.

Cette instruction précise que le montant des pensions de retraite de base, des minima de pension et de certains minima sociaux sont revalorisés d'un coefficient de 1,004 au 1er janvier 2021, soit un taux de 0,4 %.

• Décret n° 2020-1738 du 28 décembre 2020 fixant pour l'année 2020 les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire et d'invalidité-décès

des professions libérales, le coefficient de référence du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs, les paramètres des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes et des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins et réformant la cotisation d'invalidité-décès des sages-femmes.
Ce décret fixe les cotisations au titre de 2020 des régimes d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire et d'assurance invalidité-décès des professions libérales et du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes auteurs professionnels, des cotisations et prestations des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes et des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non-médecins pour l'année 2020. Il réforme également la cotisation due par les sages-femmes au titre de leur régime invalidité-décès à compter de 2022.

• Décrets n° 2020-1799 et 2020-1804 du 30 décembre 2020 relatifs à l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine.
L'aide à la vie familiale et sociale permet aux retraités étrangers, disposant de faibles ressources et qui résident seuls en résidence sociale ou foyer de travailleurs migrants, d'effectuer des séjours de longue durée dans leur pays d'origine et de réaliser ainsi un rapprochement familial. À compter du 1er janvier 2021, la condition de résidence dans un foyer de travailleurs migrants ou une résidence sociale est requise uniquement lors de la demande initiale, le bénéfice de l'aide n'est plus limité à un an, son versement devient mensuel, son montant est dégressif linéairement en fonction des ressources annuelles du bénéficiaire, et la gestion de l'aide est transférée de la Caisse des dépôts et consignations à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

• Décret n° 2020-1802 du 30 décembre 2020 relatif au fonds de financement de l'allocation supplémentaire d'invalidité et à la revalorisation des plafonds de cette allocation.
Ce texte précise les modalités de financement de l'allocation supplémentaire d'invalidité par le fonds de financement de l'allocation supplémentaire d'invalidité créé au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie à compter du 1er janvier 2021. Il revalorise en outre, à compter du 1er avril 2021, les plafonds applicables à cette allocation, qui sont portés à 800 euros pour une personne seule et à 1 400 euros pour un couple.

Février 2021

• Loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire.
Cette loi renforce l'information des salariés sur les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire auxquels ils ont adhéré au cours de leur carrière. Un système d'information centralisé consacré à la gestion de ces informations est créé.

Mars 2021

• Décret n° 2021-280 du 12 mars 2021 relatif aux ressources de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
Ce décret supprime la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels.

• Décret n° 2021-281 du 12 mars 2021 relatif aux taux des cotisations dues à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
Ce décret supprime le taux de la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels.

• Arrêté du 5 mars 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des médecins (CARMF).
Cet arrêté rectifie des erreurs publiées au sein de l'arrêté du 5 octobre 2020 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des médecins.

• Arrêté du 16 mars 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).
Cet arrêté introduit notamment un mécanisme de régularisation pour les cotisations de retraite complémentaire afin de permettre le calcul de

la cotisation définitive de l'année *n* sur la base du revenu de cette même année.

• Arrêté du 31 mars 2021 fixant le montant dû par le Fonds de solidarité vieillesse à l'Agirc-Arrco au titre de la validation des périodes de préretraite et de chômage pour l'année 2019.

Avril 2021

• Décret n° 2021-390 du 2 avril 2021 relatif à la mutualisation du contrôle de l'existence des bénéficiaires d'une pension de retraite résidant à l'étranger.

Ce décret précise les règles relatives au contrôle de l'existence des retraités résidant à l'étranger. Il précise comment la gestion de la preuve de l'existence ainsi que les modalités de son contrôle sont mutualisées par le biais du groupe-ment d'intérêt public (GIP) Union Retraite.

Mai 2021

• Décret n° 2021-570 du 10 mai 2021 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et modifiant diverses dispositions applicables au régime de retraite complémentaire du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile.

Ce décret prévoit la prise en compte des périodes d'activité partielle à compter du 1er mars 2020 pour la détermination des droits à retraite concernant les pensions prenant effet à partir du 12 mars 2020. Le décret fixe le contingent d'heures pour lequel le salarié peut valider un trimestre au titre de la retraite de base, y compris en cas d'activité partielle de longue durée. Il détermine les modalités de financement de ces périodes par le Fonds de solidarité vieillesse. Il prévoit les modalités de financement et de prise en compte des périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée pour la création de droits à retraite complémentaire. Enfin, il précise les modalités de prise en compte, pour les droits à retraite, des périodes pendant lesquelles les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale unifiée ports et manutention ont bénéficié de l'allocation au titre du congé d'accompagnement spécifique pour le maintien dans l'emploi.

• Décret n° 2021-593 du 14 mai 2021 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite des assurés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue et pour les assurés relevant de la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

• Arrêté du 14 mai 2021 relatif à la prise en charge par le Fonds de solidarité de vieillesse des droits à retraite au titre de l'activité partielle.

• Arrêté du 17 mai 2021 fixant pour 2021 le taux de revalorisation complémentaire des prestations de vieillesse à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Compte tenu des écarts d'évolution des prix généralement constatés entre Saint-Pierre-et-Miquelon (SPM) et la métropole, la loi n° 87-563 du 17 juillet 1987 portant réforme du régime d'assurance vieillesse applicable à SPM prévoit une revalorisation complémentaire chaque année, lorsque l'inflation constatée à SPM est supérieure à celle de la métropole, des prestations d'assurance vieillesse versées par le régime local. La revalorisation complémentaire prévue dans le présent projet d'arrêté, fixée à 2,47 %, porte sur les années 2019 et 2020.

• Décret n° 2021-645 du 22 mai 2021 modifiant le décret n° 2011-1644 du 25 novembre 2011 relatif au régime des prestations complémentaires de vieillesse des médecins libéraux prévu à l'article L. 645-1 du Code de la Sécurité sociale.

Ce décret modifie le décret du 25 novembre 2011 afin de fixer les valeurs de service mentionnées à l'article L. 645-5 du Code de la Sécurité sociale à compter de l'exercice 2021.

• Décret n° 2021-6873 du 28 mai 2021 relatif aux modalités d'imputation des coûts afférents à la gestion financière et actuarielle des régimes mentionnés aux articles L. 632-1 et L. 635-1 du Code de la Sécurité sociale et des dépenses d'action sanitaire et sociale spécifiquement déployées en faveur des travailleurs indépendants.

Ce décret précise les modalités d'imputation des coûts afférents à la gestion financière des régimes de retraite complémentaire et invalidité-décès des travailleurs indépendants à ces mêmes régimes. Il définit également les modalités d'imputation des dépenses d'action sanitaire et sociale spécifiquement déployées en faveur des

travailleurs indépendants aux branches maladie et vieillesse du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'aux régimes de retraite complémentaire et invalidité-décès des travailleurs indépendants.

Juin 2021

• Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'État.
Ce décret a pour objet de déterminer les modalités de prise en compte, au titre de la retraite, du complément de traitement indiciaire pour les militaires, les fonctionnaires de l'État, territoriaux et hospitaliers et les ouvriers des établissements industriels de l'État, institué dans le cadre du Ségur de la santé pour revaloriser les métiers des établissements de santé et des Ehpad et accroître l'attractivité de l'hôpital public.

• Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire.
Ce décret a pour objet d'intégrer le complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et les ouvriers des établissements industriels de l'État à temps partiel.

• Décret n° 2021-755 du 12 juin 2021 relatif aux prestations maladie en espèces des professionnels libéraux.
Le décret prévoit les modalités d'application du dispositif de prestations maladie en espèces des professionnels libéraux entrant en vigueur le 1er juillet 2021. Il fixe le taux de cotisation due par les professionnels libéraux, ainsi que les modalités d'attribution des indemnités journalières.

• Décret n° 2021-760 du 14 juin 2021 relatif à la classification des engagements d'assurance, de capitalisation et de retraite professionnelle supplémentaire.
Les engagements d'assurance sont ventilés en catégories dites « ministérielles », définies par arrêté. Alignées en 2016, les évolutions qu'ont suivies chaque code sectoriel ont donné lieu à une divergence, qu'il est nécessaire de corriger afin de faciliter les états collectés par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution. Pour ce faire, le décret fait évoluer les textes régissant la participation minimale aux bénéfices définie pour chaque catégorie. Il apporte par ailleurs des corrections à ce mécanisme, qui ne traitait par exemple pas le fonds euro des cantons de retraite professionnelle supplémentaire et faisait peser le risque d'un double prélèvement des profits financiers en cas de transfert de portefeuille.

• Décret n° 2021-769 du 16 juin 2021 portant revalorisation du complément différentiel de points de retraite complémentaire obligatoire des exploitants agricoles.
Ce décret précise les conditions d'application de la revalorisation des pensions des personnes non-salariées des professions agricoles à 85 % du smic net agricole, pour une carrière complète accomplie en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

• Décret n° 2021-814 du 25 juin 2021 portant la liste des produits d'épargne couverts par la loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats d'épargne retraite supplémentaire.
Ce décret fixe la liste des produits d'épargne retraite supplémentaire soumis à l'obligation de déclaration par les gestionnaires des contrats au GIP Union Retraite, qui assure la publicité de ces informations sur son service en ligne pour prévenir la déshérence sur ces produits. Cette liste intègre les produits individuels et collectifs prévus par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, et les produits d'épargne retraite antérieurs à cette loi.

Juillet 2021

• Décret n° 2021-945 du 16 juillet 2021 fixant pour 2021 les paramètres des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins et des sages-femmes et du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs, ainsi que les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire et d'invalidité-décès des professions libérales.
Ce décret fixe les cotisations des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des

directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins et des sages-femmes pour l'année 2021, prévoit la revalorisation de la valeur de service de certains points acquis au régime de prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes pour 2021 et fixe, au titre de l'année 2021, les paramètres du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs professionnels, ainsi que les cotisations des régimes d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire des professions libérales et des régimes d'assurance invalidité-décès des professions libérales.

• Décret n° 2021-1023 du 30 juillet 2021 relatif aux modalités d'application de la réforme de l'épargne retraite.

Ce décret clarifie les obligations déclaratives des entreprises gestionnaires de contrats d'épargne retraite auprès de l'administration fiscale et les règles comptables pour mettre en œuvre l'obligation de cantonnement comptable des actifs représentant les engagements d'épargne retraite effective à partir du 1er janvier 2023.

Août 2021

• Arrêté du 20 août 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts des régimes d'invalidité-décès des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes.

• Cet arrêté vise principalement à intégrer dans les statuts de la Caisse autonome de retraite des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes (CARCDSF) la réforme des modalités de cotisation du régime invalidité-décès des sages-femmes prévu par le Décret n° 2020-1738 du 28 décembre 2020.

• Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République.

Cette loi a pour objet de renforcer les principes républicains en luttant contre les attitudes qui leur sont contraires. En matière d'assurance vieillesse, elle limite le droit à pension de réversion dans les régimes de base et complémentaires des personnes qui se sont mariées en situation de polygamie, y compris dans le cas de mariages légaux contractés à l'étranger par des ressortissants étrangers.

Septembre 2021

• Décret n° 2021-1208 du 21 septembre 2021 modifiant le Décret n° 2011-2074 du 30 décembre 2011 relatif à la gouvernance des régimes d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs relevant de l'article L. 382-1 du Code de la Sécurité sociale.

Ce décret prévoit, lorsque le tribunal judiciaire ordonne le reversement des sommes collectées au titre du droit de suite au régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnels, que ce dernier les affecte au fonds d'action sociale du régime, afin qu'elles soient allouées à la prise en charge partielle ou totale des cotisations des auteurs des arts graphiques et plastiques.

• Arrêté du 20 septembre 2021 portant approbation de modifications de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Union Retraite ».

En application de la loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire, cet arrêté étend les missions du GIP Union Retraite à la délivrance aux assurés des informations relatives à l'existence de contrats de retraite supplémentaire.

• Arrêté du 22 septembre 2021 portant approbation des modifications apportées au règlement du régime des artistes auteurs professionnels (RAAP), au règlement du régime de retraite des auteurs et compositeurs lyriques (RACL), au règlement du régime de retraite des auteurs et compositeurs dramatiques et auteurs de films (RACD) ainsi qu'aux statuts de l'Institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création.

Cet arrêté vise principalement à harmoniser les règles de gestion des règlements des 3 régimes complémentaires gérés par l'Institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création (Ircec) : le régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnels (RAAP), le régime de retraite complémentaire, obligatoire, des auteurs et compositeurs dramatiques, des auteurs de spectacle vivant et des auteurs de films (RACD), et le régime de retraite complémentaire des auteurs

et compositeurs de musique et des dialoguistes de doublage (RACL). Il intègre également, dans les statuts de l'Ircec, les modifications prévues par le décret n° 2021-1208 du 21 septembre 2021.

Octobre 2021

• Décret n° 2021-1358 du 18 octobre 2021 adaptant les cotisations du régime d'assurance vieillesse complémentaire des vétérinaires.
Ce décret modifie l'assiette de la cotisation due par les vétérinaires au titre de leur régime de retraite complémentaire, fixée en fonction des revenus de l'année précédente. Il habilite les statuts de la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des vétérinaires (CARPV) à prévoir les modalités de recouvrement particulières de ces cotisations.
• Arrêté du 18 octobre 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des vétérinaires (CARPV).
Cet arrêté approuve les modifications statutaires du régime complémentaire de retraite et d'invalidité-décès de la CARPV s'agissant du régime complémentaire d'assurance vieillesse, ses missions, l'affiliation, le règlement des cotisations, le paiement des prestations, la gouvernance, le conseil d'administration, la gestion du régime de base, l'affiliation au régime complémentaire, ses cotisations, ses prestations, la retraite progressive, le régime invalidité-décès et l'action sociale.
• Décret n° 2021-1401 du 29 octobre 2021 relatif aux modalités de transfert des engagements d'épargne retraite.
Ce décret définit les conditions d'affectation des actifs en représentation des contrats transférés en application du III de l'article 4 de l'Ordonnance n° 2017-484 du 6 avril 2017 relative à la création d'organismes dédiés à l'exercice de l'activité de retraite professionnelle supplémentaire et à l'adaptation des régimes de retraite supplémentaire en unités de rente.

Novembre 2021

• Arrêté du 2 novembre 2021 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 10 et de l'avenant n° 11 du 15 décembre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco.
Cet arrêté rend applicables à tous les employeurs l'avenant n° 10 portant diverses adaptations tenant compte de la modification du champ de l'exonération des cotisations salariales des apprentis, l'avenant n° 11 précisant la définition des paramètres de la contribution de maintien de droits, et l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.
• Décret n° 2021-1532 du 26 novembre 2021 relatif aux modalités de transfert du recouvrement des cotisations destinées au financement du régime de retraite complémentaire obligatoire mentionné à l'article L. 921-4 du Code de la Sécurité sociale.
Ce décret reporte au 1er janvier 2023 le transfert aux Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) des cotisations dues au régime Agirc-Arrco, initialement prévu en 2022. Afin de préfigurer la solution technique cible qui sera mise en place en 2023, il ouvre en outre la possibilité, aux organismes concernés d'expérimenter dès 2022, avec les éditeurs de logiciels de paie et des entreprises volontaires, la mise en place d'un dispositif unifié de vérification des déclarations sociales nominatives transmises par les employeurs sur le champ des cotisations qui financent le régime Agirc-Arrco.

Décembre 2021

• Ordonnance n° 2021-1553 du 1er décembre 2021 relative à l'extension, à l'amélioration et à l'adaptation de certaines prestations de sécurité sociale à Mayotte.
Cette ordonnance institue un mécanisme de validation rétroactive de périodes d'assurance vieillesse pour les personnes affiliées au régime local de retraite et ayant exercé une activité salariée pendant une durée minimale entre 1987 et 2002. Cette mesure est justifiée par la disparition des archives de la Caisse de sécurité sociale de Mayotte dans un incendie en 1993, et par le faible nombre de trimestres validés sur cette période, qui risquent de maintenir un faible niveau des pensions de retraite dans l'île. Elle permettra d'attribuer des trimestres supplémentaires de retraite aux assurés concernés, sous réserve qu'ils aient validé une durée minimale d'assurance entre 2003 et la liquidation de leur pension, et ainsi de faciliter le départ à la retraite à taux plein. Le nombre de trimestres

attribués sera proportionnel à la durée validée entre 2003 et la liquidation de la pension.

• Décret n° 2021-1604 du 9 décembre 2021 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Ce décret modifie la procédure de validation de services effectués en qualité d'agents non titulaires des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en précisant, pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013 ou le 1er janvier 2015, la procédure de demande de validation des services de non titulaire.

• Décret n° 2021-1637 du 13 décembre 2021 relatif au régime complémentaire de retraite du personnel navigant professionnel de l'aviation civile.

Ce décret modifie la période de transition des conditions d'ouverture d'une pension de retraite à taux plein prévues par le décret n° 2011-1500 du 10 novembre 2011. Il modifie également certaines dispositions du Code de l'aviation civile afin de préciser l'attribution de la rente de réversion entre conjoints divorcés en l'absence de conjoint survivant. Enfin, il prend compte, dans le Code de l'aviation civile, des dispositions nouvelles du Code du travail concernant les congés et de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.

• Arrêté du 16 décembre 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).

Cet arrêté relève notamment les bornes d'âges de départ à la retraite de deux ans pour les professionnels affiliés à la Cipav.

• Loi n° 2021-1679 du 17 décembre 2021 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraites agricoles les plus faibles.

Cette loi unifie le minimum de pension dans le régime de base des non-salariés agricoles en supprimant la distinction entre la pension majorée de référence attribuée aux membres de familles et celle attribuée aux chefs d'exploitation. Elle porte le seuil d'écrêtement de ce minimum au niveau de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), renforce l'information des assurés sur l'Aspa, et limite à une période de cinq ans le statut de conjoint collaborateur de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

• Décret n° 2021-1707 du 17 décembre 2021 relatif à la prise en compte au titre du régime spécial de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens des périodes de congé de mobilité.

Ce décret organise la prise en compte des périodes de congé de mobilité pour la constitution des droits à retraite des assurés de la Régie autonome des transports parisiens (RATP).

• Décret n° 2021-1759 du 22 décembre 2021 relatif aux règles de prise en compte des plus-values latentes de certains régimes de retraite complémentaire constitués au profit des fonctionnaires et agents des collectivités locales et des établissements publics auprès d'entreprises régies par le Code des assurances.

Ce décret inclut les plus-values latentes dans le calcul de taux de couverture de la complémentaire retraite des hospitaliers (CRH), à l'instar de ce qui est fait pour les régimes comparables.

• Instruction interministérielle N° DSS/SD3A/2021/260 du 22 décembre 2021 relative à la revalorisation des pensions de vieillesse, des minima sociaux et des minima de pension au 1er janvier 2022.

Cette instruction revalorise le montant des pensions de retraite de base, des minima de pension et de certains minima sociaux d'un coefficient de 1,011 au 1er janvier 2022, soit un taux de 1,1 %.

• Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

Cette loi attribue aux travailleurs indépendants et aux artistes-auteurs des trimestres d'assurance gratuits lorsqu'ils ont bénéficié d'avantages sociaux au titre de la crise sanitaire (article 107), permet le rachat de trimestres d'assurance par les assurés ayant exercé une activité indépendante avant le 1er janvier 2018 lorsque leur activité n'a entraîné d'affiliation auprès d'aucun régime obligatoire de base (article 108), et étend la retraite progressive aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel en jours et aux non-salariés assimilés à des salariés (article 110).

• Décret n° 2021-1877 du 29 décembre 2021 relatif au transfert du recouvrement des cotisations de la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG).
Ce décret organise le transfert aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et aux caisses de mutualité sociale agricole (MSA) du recouvrement de la contribution « droits spécifiques passés non régulés » (DSPNR) et de deux cotisations assises sur les salaires – cotisation régime de droit commun et cotisation régime spécial – du régime spécial géré par la CNIEG.
• Décret n° 2021-1893 du 29 décembre 2021 modifiant la participation des établissements de santé au dispositif d'abondement des plans d'épargne-retraite des personnels hospitalo-universitaires.
Ce décret relève, à compter du 1er janvier 2022, de 9 % à 12 % des émoluments hospitaliers bruts perçus par le bénéficiaire au cours de l'année civile de référence le taux de la participation de l'employeur à la constitution de droits à la retraite dans les plans d'épargne-retraite des personnels enseignants et hospitaliers titulaires.
• Arrêté du 29 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul des taux des cotisations mentionnées aux articles 3, 4 et 4 bis du décret n° 2005-278 du 24 mars 2005 relatif aux ressources de la Caisse nationales des industries électriques et gazières.
• Décret n° 2021-1919 du 30 décembre 2021 majorant les pensions de retraite de base des personnes non salariées des professions agricoles.
Ce décret précise les conditions d'application de la loi n° 2021-1679 du 17 décembre 2021 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraites agricoles les plus faibles. Il tire les conséquences de la création, par la loi précitée, d'un dispositif unique de pension majorée de référence, dont les modalités de calcul et le montant sont désormais identiques pour l'ensemble des non-salariés agricoles, en supprimant les distinctions entre les périodes d'assurance réalisées en tant que collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole ou aide familial, et celles réalisées en tant que chef d'exploitation ou d'entreprise agricole. Il relève le montant annuel de la pension majorée de référence pour une carrière complète en qualité de non-salarié agricole à titre exclusif ou principal, à hauteur du montant prévu pour le minimum contributif majoré. Il relève également le montant annuel du plafond d'écrêtement tous régimes de cette majoration au niveau correspondant au montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées servie pour une personne seule.
• Décret n° 2021-1955 du 31 décembre 2021 relatif à la validation rétroactive de trimestres en faveur des assurés affiliés au régime d'assurance vieillesse applicable à Mayotte et à l'adaptation des conditions d'ouverture de droit à certaines prestations familiales.
Ce décret prévoit l'attribution d'un nombre de trimestres supplémentaires couvrant la période entre 1987 et 2002 pour l'assuré affilié au régime d'assurance vieillesse applicable à Mayotte justifiant de l'exercice effectif d'une activité salariée donnant lieu à la validation d'au moins quatre trimestres sur la période comprise entre 1987 et 2002 et ayant validé une durée d'assurance minimale égale ou supérieure à 20 % de la durée pouvant être cotisée entre 2003 et l'âge de la liquidation. ■

Annexe 3
Sources et méthodes

En raison de sa richesse d'informations, l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) est la base de données de référence pour l'étude des pensions de retraite. Il couvre en effet quasiment tous les régimes et fournit des informations individuelles extrêmement détaillées. Cette édition exploite la vague 2016 de l'échantillon. Les estimations pour les années 2017 à 2020 sont issues du modèle de microsimulation ANCETRE (Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités), construit à partir de l'EIR 2016 et calé sur les données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). Les résultats de cette enquête sont également exploités directement dans de nombreuses fiches de cet ouvrage. Enfin, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) permet d'étudier les parcours de carrières des futurs retraités et des retraités actuels. Cette édition exploite la vague 2017 de l'échantillon.

L'échantillon interrégimes de retraités

Dans le cadre de la collecte de l'échantillon interrégimes de retraités[1] (EIR), les organismes de retraite renseignent les caractéristiques individuelles d'un échantillon de retraités : nature et montant des prestations qui leur sont versées, conditions de liquidation des droits à la retraite (âge de liquidation, taux de liquidation, durée de carrière validée). Le rapprochement, individu par individu, des informations en provenance des différents régimes est indispensable pour calculer le nombre de retraités et pour reconstituer la pension globale de chacun. En effet, un même retraité peut recevoir une pension de plus d'un régime de retraite à la fois : régime de base et régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) le cas échéant, mais aussi d'autres régimes de base et complémentaires s'il a changé de régime au cours de sa carrière (retraité dit « polypensionné »). La somme des effectifs de chaque régime mesure donc le nombre total des pensions servies et non le nombre global de retraités couverts par ces régimes. Il n'est ainsi pas possible d'additionner le nombre de pensions versées par chaque régime pour calculer le nombre total de retraités : une telle méthode conduirait à des doubles comptes. L'EIR, qui couvre les principaux régimes, permet de calculer le nombre de retraités et de reconstituer le montant de la retraite globale des personnes ainsi que ses éléments constitutifs.

La quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires) sont interrogés, soit plus de 70 régimes au total pour l'EIR 2016. En revanche, les retraites issues des régimes supplémentaires non obligatoires sont exclues du champ de l'échantillon, tout comme les revenus provenant de l'épargne individuelle. Le champ de l'EIR comprend donc tous les individus de l'échantillon qui perçoivent une pension de droit direct ou de droit dérivé d'une caisse de retraite légalement obligatoire. L'EIR 2016 a été élargi aux pensions d'invalidité versées par le régime général, de manière à couvrir la totalité des bénéficiaires de pensions d'invalidité.

L'EIR est un panel : les personnes appartenant à l'échantillon initial sont sélectionnées de nouveau à chaque vague d'enquête (excepté les personnes décédées entre deux vagues, celles des générations les plus âgées [les centenaires] et celles ajoutées lors du millésime précédent, afin de surreprésenter certaines générations). L'EIR portant sur la situation au 31 décembre 2016 est la huitième vague du panel, la première ayant

1. Sa création est prévue par l'article 1er de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 et elle est encadrée par les articles R. 161-59 à R. 161-69 du Code de la Sécurité sociale.

eu lieu en 1988. Depuis 1988, l'opération a été reconduite tous les quatre ans. L'échantillon a été complété à chaque vague par de nouvelles générations et a été étendu aux personnes nées dans les DROM (depuis la vague de 2001), puis aux personnes nées à l'étranger (depuis la vague de 2004), pour une meilleure prise en compte de la population des retraités. Les personnes âgées de 34 à 54 ans ont également été ajoutées dans le champ de l'EIR 2008, afin de mieux couvrir l'ensemble des retraités. 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. La prochaine vague de l'EIR portera sur la situation au 31 décembre 2020.

Chaque retraité de l'EIR est pondéré, pour tenir compte du fait qu'un retraité retenu dans l'échantillon « représente » plusieurs autres retraités non échantillonnés. Ces pondérations sont calées, par la méthode statistique du calage sur marges, sur un très grand nombre de variables auxiliaires démographiques et relatives aux bénéficiaires des caisses (effectifs de retraités et montants moyens).

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite[2] (EACR) porte sur les principaux régimes de retraite de base en matière de nombre de pensions servies (19 régimes en 2020, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (6 régimes en 2020) *[tableau 1]*, ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Par le biais de cette enquête, la DREES collecte annuellement 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. Ces informations concernent principalement les montants moyens de pensions (avantage principal de droit direct et de droit dérivé), et les effectifs correspondant au champ de l'ensemble des bénéficiaires et au champ des nouveaux bénéficiaires au cours de l'année. Ces indicateurs sont détaillés selon le sexe, la génération et le lieu de naissance (en France ou à l'étranger). L'enquête recueille aussi des informations sur les nouveaux retraités de l'année écoulée qui perçoivent une pension avec une décote ou une surcote, et sur les motifs de la liquidation de leurs droits (handicap, carrière longue, etc.) par année de départ à la retraite et par génération. Des données relatives aux bénéficiaires de pensions d'invalidité, de rentes d'incapacité permanente ou d'un minimum de pension sont également collectées.

Les données de l'enquête annuelle réalisée par la DREES peuvent différer légèrement de celles publiées par les régimes de retraite dans leurs bilans statistiques annuels. Des concepts statistiques homogènes ont notamment été définis, afin d'obtenir des statistiques comparables entre les différents régimes. Les invalides de la fonction publique sont ainsi comptabilisés parmi les retraités dès lors qu'ils ont dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite (voir fiche 23).

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, 2018, 2019 et 2020 ont permis de réaliser les vagues ANCETRE 2017, 2018, 2019 et 2020. 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 sans double compte le nombre total de retraités et de nouveaux retraités, les montants de pension de droit direct et de droit dérivé, ainsi que les âges de liquidation.

2. En avril 2021, l'enquête a obtenu le label d'intérêt général et de qualité statistique, avec le caractère obligatoire (obligation de réponse). Depuis décembre 2021, les données de l'EACR sont disponibles sur l'espace Open Data de la DREES, rubrique Retraite : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Tableau 1 La diversité des régimes de retraite

	Régimes de base	Régimes complémentaires
Salariés du secteur privé **Salariés agricoles**	Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime général. Au 1er janvier 2020, le régime général gère également les indépendants (anciens assurés de la SSI). Mutualité sociale agricole (MSA) aligné sur le 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 ont fusionné au 1er janvier 2019 en un seul régime, le régime Agirc-Arrco[1].
Artisans **Industriels et commerçants**	La Sécurité sociale des indépendants (SSI, issue du RSI) est le régime obligatoire de Sécurité sociale qui assure la protection sociale des artisans, commerçants, industriels, et de certaines professions libérales. Au 1er janvier 2020, le régime général (CNAV) gère également ces deux populations d'indépendants.	RSI complémentaire. Avant 2013, il y avait un régime complémentaire pour les artisans et un autre pour les commerçants.
Professions libérales	Régime de base (10 sections professionnelles regroupées au sein de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL]). Caisse nationale des barreaux français (CNBF).	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle. Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés.
Non-salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA).	Régime complémentaire obligatoire.
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	Régime spécial géré par le Service des retraites de l'État (SRE).	Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).
Fonctionnaire des hôpitaux et des collectivités locales	Régime spécial géré par la CNRACL.	
Salariés des entreprises publiques et autres régimes spéciaux	Régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP, des industries électriques et gazières (CNIEG), des clercs et employés de notaires (CRPCEN), de la Banque de France, des mines, etc.	
Salariés des cultes	Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac).	

1. Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par les salariés, par référence à l'assiette « Sécurité sociale ».

Dans cet ouvrage, l'EACR 2020 est utilisée pour les statistiques par régime en 2020, ANCETRE 2020 pour les statistiques tous régimes en 2020 et l'EIR 2016 pour les statistiques tous régimes en 2016. Les données relatives à des millésimes de l'EIR (2004, 2008, 2012 et 2016) sont calculées à partir de l'EIR et non du modèle ANCETRE. Ainsi, les évolutions entre 2015 et 2016 sont à prendre avec précaution, car les données 2015 s'appuient sur ANCETRE 2015, lui-même constitué à partir de l'EIR 2012, alors que les données 2016 se fondent sur l'EIR 2016. Pour les mêmes raisons, les évolutions de 2011 à 2012 et de 2007 à 2008 doivent également être analysées avec prudence.

L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC 2017)

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

Encadré 1 Le modèle ANCETRE

Description et méthodologie

Le modèle Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE) combine les sources statistiques pour conserver le caractère individuel des données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le caractère actualisé des données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). La méthodologie est adaptée chaque année afin d'intégrer les changements réglementaires. En 2020, le modèle intègre la fusion CNAV-SSI ainsi que la mise en place d'une revalorisation différenciée selon le montant de pension totale. ANCETRE 2020 est un pseudo EIR 2020, construit à partir de l'EIR 2016 et de l'EACR 2020. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2020.

Pour réaliser la version 2020 d'ANCETRE, dans un premier temps, l'échantillon des retraités fin 2019, issu de de la version 2019 d'ANCETRE, est vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2019 et 2020. Un modèle détermine ensuite, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2019, ceux qui vont liquider de nouveaux droits en 2020 : des liquidations sont ajoutées à ces individus en 2020. Enfin, de nouveaux retraités liquidant leurs droits en 2020 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 2020. Pour l'édition 2022 du panorama, le modèle ANCETRE a été revu pour être également calé de façon plus précise sur les prélèvements sociaux concernant les pensions de retraites (la CSG notamment).

La prise en compte de la liquidation unique dans les régimes alignés

La mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) à partir du 1er juillet 2017 complexifie la réalisation d'ANCETRE 2017, 2018, 2019 et 2020. En effet, le modèle repose sur l'hypothèse que les données individuelles à partir de 2017 ont peu évolué par rapport à l'EIR 2016. Or la Lura modifie largement les conditions de liquidation des personnes polyaffiliées aux régimes alignés[1] (régime général, SSI et MSA) : leur pension est calculée comme si elles n'avaient appartenu qu'à un seul régime, déterminé en fonction de leur carrière. La Lura nécessite donc d'adapter l'étape de création de nouveaux liquidants dans 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, puis revalorisée.

L'impact de la Lura sur les montants de pension des retraités concernés n'est pas directement modélisé, en revanche, dans les données individuelles. Cet impact est pris en compte par le biais du calage sur les données de référence des régimes depuis 2017. Pour les trois régimes concernés par la Lura, l'EACR fournit en effet des éléments (effectifs, masses) sur le champ spécifique des retraités Lura afin d'assurer ce calage.

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).

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. Les informations collectées dans l'EIC sur les durées d'assurance validées (voir annexe 1) ont des particularités *(encadré 2)*.

Des données sont également recueillies pour toutes les personnes auprès de Pôle emploi. Elles permettent de disposer de certaines périodes assimilées ouvrant des droits à retraite (chômage, préretraite). Enfin, le panel Tous actifs de l'Insee permet

de disposer notamment des revenus annuels d'une partie des personnes composant l'EIC.

La cinquième vague de l'EIC (EIC 2017) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 71 ans au 31 décembre 2017. L'échantillon, extrait du répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP), est constitué de personnes nées en janvier, avril, juillet ou octobre, une génération paire sur deux entre la génération née en 1946 et celle née en 1954, puis toutes les générations paires jusqu'à celle née en 1994. Le taux de sondage est compris entre 2,2 % et 4,4 % selon la génération. 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, 6 à 8 % de celles nées entre 1946 et 1988, 9 % de celles nées en 1990, et 11 % et 14 % de celles nées en 1992 et 1994 répondent aux critères de l'échantillon mais ne sont affiliées à aucune des caisses de retraite. Il peut s'agir soit de personnes n'ayant jamais cotisé en France (du moins à la date de référence de l'échantillon), soit de personnes ayant cotisé dans les régimes de base non couverts par l'EIC (qui représentent environ 0,01 % des cotisants).

Le prochain EIC portera sur les droits acquis au 31 décembre 2021.

Améliorations méthodologiques et révisions des données en entrée

Les données présentées dans ce panorama comportent des révisions sur les années antérieures à 2020, liées à des ajustements méthodologiques et à l'intégration de données modifiées. C'est le cas des données issues de l'EIR 2016, des modèles ANCETRE 2017 à 2019, et de l'enquête Retraite supplémentaire 2019. ■

Encadré 2 La mesure de la durée validée pour la retraite dans l'EIC

Les majorations de durée d'assurance pour enfants, 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 dans l'EIC. Ces informations ne sont souvent disponibles dans les systèmes d'information des caisses de retraite qu'au moment de la liquidation de la pension (et non au cours de la carrière).

Pour déterminer la nature des trimestres validés, 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'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), puis les trimestres validés au titre du service national, puis les trimestres assimilés de type chômage, formation, reconversion, préretraite, et enfin ceux de type maladie, maternité, invalidité, accident du travail.

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

Pour en savoir plus

> Présentation des sources sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Sources, outils et enquêtes, sous-rubrique Retraites.

> **Aubert, P., Ducoudré, B**. (2012, décembre). Un nouveau modèle pour estimer annuellement des indicateurs « tous régimes de retraite confondus » : ANCETRE. *Retraite et société,* 1/2013 (64), p. 152-169.

> **Aubert, P., Ducoudré, B.** (2011, septembre). Le modèle ANCETRE : Actualisation aNnuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités. DREES, *Document de travail,* série Sources et Méthodes, 24.

Annexe 4
Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques

Précisions sur les champs

Champ de la retraite

Les données présentées dans l'ouvrage ne comptabilisent pas les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique (VFU). Le VFU est un versement sous forme de capital versé si le montant annuel de la pension de vieillesse est inférieur à un certain seuil (la pension n'est alors pas servie mensuellement).

Parmi les retraités percevant un droit direct (d'un régime de base, d'un régime complémentaire ou des deux), une partie perçoit uniquement une pension de retraite complémentaire sans retraite de base. La différence entre les deux champs s'observe dans les tableaux 2 et 3 de la fiche 1. Cette situation peut notamment s'expliquer quand la pension de la base est servie en VFU (et ne rentre donc pas dans le champ), alors que la pension complémentaire est servie mensuellement.

Champ de l'invalidité

Certains régimes (de la fonction publique et spéciaux) considèrent les pensions versées à leurs anciens affiliés invalides comme des « pensions d'invalidité » jusqu'à leur décès, ce qui induit une difficulté pour distinguer ce qui relève de la retraite ou de l'invalidité proprement dite. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, la convention suivante est donc appliquée :

- Dans la fonction publique, les anciens fonctionnaires identifiés comme invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, 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 23).
- 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).

Cette convention est également retenue pour le calcul des âges de départ à la retraite ou pour l'étude des caractéristiques des nouveaux retraités de l'année. Pour les anciens fonctionnaires qui ont été invalides, c'est ainsi l'âge d'ouverture des droits à la retraite et l'année où cet âge est atteint qui sont pris en compte, et non l'âge et l'année de la liquidation de la pension d'invalidité.

Champ France entière

Le terme « France entière » désigne l'ensemble géographique comprenant la France métropolitaine et les cinq départements et régions d'outre-mer (DROM) : La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et Mayotte.

La Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française, les îles Wallis-et-Futuna, les Terres australes et antarctiques françaises, les îles éparses de l'Océan indien ainsi que la collectivité territoriale à statut particulier de Saint-Pierre-et-Miquelon ne sont pas intégrées dans ce champ[1].

Majoration de pension pour trois enfants ou plus

De nombreux régimes appliquent une majoration de pension pour les parents qui ont eu ou élevé au moins trois enfants. La forme précise de ces dispositifs varie entre les régimes concernés. Dans cet ouvrage, le terme « majoration de pension pour trois enfants ou plus » désigne l'ensemble de ces droits familiaux.

Ces majorations ne doivent pas être confondues avec les majorations de pension pour enfants à charge, qui sont des bonifications temporaires de pension accordées aux retraités qui ont encore des personnes à charge.

1. Voir aussi la définition du champ « France entière » sur le site de l'Insee.

Gestion de la fusion de régimes

Fusion des régimes complémentaires RSI

À compter du 1er janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI (régime social des indépendants) fusionnent. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013 pour le régime complémentaire.

Création de la SSI
et fusion avec le régime général

Depuis le 1er janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime 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 RSI ont été additionnées 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 RSI (5 %). À partir de 2020, seul le régime général total existe.

Par ailleurs, les effectifs du nouveau régime général fusionné CNAV-SSI sont estimés dans le passé à partir du modèle ANCETRE : un individu polypensionné CNAV-SSI ne compte qu'une fois dans le nouveau régime.

Fusion des régimes Agirc-Arrco

Au 1er janvier 2019, l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) et l'Arrco (Association des régimes de retraite complémentaire des salariés) fusionnent pour devenir l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du secteur privé (salariés, cadres et assimilés).

Afin de pouvoir analyser les évolutions, les effectifs du régime unifié avant la fusion sont calculés comme suit : on additionne le nombre de retraités de l'Arrco et le nombre de retraités de l'Agirc qui ne touchent pas une pension de l'Arrco. Ce dernier est estimé comme 1 % du total des retraités Agirc pour chaque année. Il s'agit d'une approximation établie à partir de l'EACR 2018, cette part ayant pu changer chaque année.

Notion de carrière complète

Définitions et mesures

Dans cet ouvrage, la carrière d'un assuré est dite complète si la somme des coefficients de proratisation dans ses régimes de base est supérieure ou égale à 100 %. Il s'agit de l'une des définitions possibles[2]. En effet, deux notions différentes de durée – durée d'assurance (requise pour le taux plein) et durée de service (requise pour une proratisation à 100 %) – peuvent être prises en compte pour définir une carrière complète.

Elles sont chacune utilisées pour calculer l'un des facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuités :

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

(a) Le taux de liquidation est égal au taux plein lorsque l'assuré justifie de la durée d'assurance requise en additionnant les trimestres acquis dans tous les régimes de base auxquels il a été affilié.

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'inaptitude ou d'invalidité. Si les conditions du taux plein ne sont pas remplies en matière de durée, d'âge ou d'inaptitude, le taux est minoré par une décote. 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 entre le montant de pension et la durée de service validée pour la retraite dans le régime, dans la limite d'une durée de

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

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

Effectifs et montants de pension calculés en équivalent carrière complète (EQCC)

Les effectifs de retraités calculés 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 calculés en EQCC, un montant de pension calculé en EQCC est défini pour chaque assuré en rapportant son montant de pension de droit direct à son coefficient de proratisation. Ce dernier 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.

Annexe 5
Glossaire

A

Acemo-Pipa (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés) : enquête de la Dares sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de 10 salariés ou plus. En 2013, un module sur la retraite supplémentaire a été introduit dans cette enquête.

Adhérent : personne ayant souscrit un contrat ou un produit de retraite supplémentaire, sans nécessairement réaliser un versement l'année considérée.

Affilié, affiliation : personne affiliée à un régime de retraite. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime.

AFG (Association française de la gestion financière) : organisation professionnelle des organismes gérant par délégation les capitaux d'investisseurs privés ou institutionnels.

Âge conjoncturel de départ à la retraite : indicateur défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation. Le calcul de cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités et sur ceux qui ne le sont pas encore.

Agirc-Arrco : régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du secteur privé (salariés, cadres et assimilés), issu de la fusion de l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) et de l'Arrco (Association des régimes de retraite complémentaire des salariés) le 1er janvier 2019.

ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités) : ce modèle de microsimulation permet d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes du système de retraite (effectifs et montants de pensions) en rapprochant les données de l'EIR et de l'EACR.

ASI (allocation supplémentaire d'invalidité) : 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'inaptitude) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. Elle remplace depuis le 1er janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étages).

Assuré : voir affilié.

ASV (allocation supplémentaire du minimum vieillesse) : 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.

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 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, ce régime de retraite facultatif réservé aux médecins, est 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 la retraite supplémentaire facultative des élus locaux. Ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

Casa (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) : effective depuis le 1er 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 (dont la CNRACL et l'Ircantec).

CFE : Caisse des Français de l'étranger.

CGI : Code général des impôts.

CNAM (Caisse nationale de l'assurance maladie, anciennement CNAMTS) : établissement public national à caractère administratif, sous tutelle des ministères chargés de la Sécurité sociale et de l'Économie et des Finances, qui gère, au plan national, la branche Accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de Sécurité sociale dont relèvent les salariés du secteur privé et, depuis le 1er janvier 2020, les indépendants ex-SSI (artisans et commerçants).

CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse, anciennement CNAVTS) : organisme qui gère la retraite du régime général de la Sécurité sociale, c'est-à-dire la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services, ainsi que les indépendants (artisans et commerçants) de l'ex-SSI depuis le 1er janvier 2020.

CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) : organisme qui gère la retraite des personnes exerçant une profession libérale, c'est-à-dire l'une des professions énumérées à l'article L. 622-5 du Code de la Sécurité sociale ou classées dans l'Organisation autonome des professions libérales par un décret pris en application de l'article L. 622-7 du même code.

CNBF (Caisse nationale des barreaux français) : organisme de gestion des pensions de retraite des avocats libéraux et salariés.

CNIEG (Caisse nationale des industries électriques et gazières) : organisme de sécurité sociale des personnels des industries électriques et gazières.

CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) : cette caisse, dont relèvent les fonctionnaires des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière, est gérée par la CDC.

Coefficient de proratisation : coefficient constituant l'un des trois facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité (pension = taux de liquidation x coefficient de proratisation x salaire de référence). Il exprime la proportionnalité du montant de pension à la durée validée pour la retraite, dans la limite d'une durée de référence pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée de référence [voir annexe 1]).

Contrats des exploitants agricoles : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle sont destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles. Ils ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Contrats Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse dans le cadre d'un contrat d'assurance, afin de se constituer une retraite supplémentaire qui sera servie sous forme de rente viagère. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : contrats à prestations définies bénéficiant d'une exonération de la CSG et de la CRDS. Ces contrats sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. En particulier, ces contrats englobent ce que l'on appelle communément les

« retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal, et abondés exclusivement par l'employeur. Ils permettent de garantir aux salariés le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un élément de rémunération.

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux charges sociales. La sortie ne peut s'effectuer que sous forme de rente viagère, rente en partie soumise à l'impôt sur le revenu. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

COR (Conseil d'orientation des retraites) : créée en 2000, cette instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation est chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long termes du système de retraite français.

Corem (complément de retraite mutualiste) : créé en 1949, il permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous, depuis le 1er janvier 2005. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Cotisant :
- au sens de la retraite supplémentaire (ou épargnant), personne dont le produit de retraite supplémentaire auquel elle est adhérente a été abondé l'année considérée, soit par un versement de la personne elle-même, soit par un abondement de l'employeur.
- au sens des régimes de retraite obligatoires, personne dont l'activité professionnelle a donné lieu à un versement auprès d'un régime l'année considérée (la cotisation retraite est assise sur la rémunération, versée par la personne et par son employeur s'il s'agit d'un salarié).

CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : 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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

CRPCEN (Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires) : organisme de protection sociale qui gère le régime spécial (risques vieillesse, invalidité et maladie) des clercs de notaires et des employés du notariat.

CSG (contribution sociale généralisée) : prélèvement obligatoire institué en 1990 et destiné à financer la protection sociale. Il s'applique à l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France : revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine, etc. (voir encadré 2 de la fiche 4).

Cumul emploi-retraite : possibilité d'exercer une activité professionnelle et de percevoir une pension de retraite.

D

DADS (déclaration annuelle de données sociales) : 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. 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, de l'Emploi et de l'Insertion.

Décote : minoration du montant de pension appliquée lors du calcul de la pension, lorsque la durée d'assurance au moment de la liquidation ou l'âge ne sont pas suffisants. Le nombre de trimestres manquants peut être plafonné, selon les régimes.

DSS (Direction de la Sécurité sociale) : direction relevant du ministère 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 annexe 1), telles que le chômage indemnisé, la maladie, la maternité, etc., et des majorations de durée d'assurance.

E

EACR (enquête annuelle auprès des caisses de retraite) : cette enquête annuelle réalisée par la DREES porte sur les principaux régimes de retraite de base et de retraite complémentaire. 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.

EIRR (échanges interrégimes de retraite) : système d'information stockant l'ensemble des informations fournies par les régimes de base et complémentaires afin de calculer de façon automatique la majoration de pension de réversion, la majoration de pension non salariée agricole et le minimum contributif. Ce système est alimenté par tous les régimes de base et complémentaires pour les assurés de 55 ans ou plus, pour tous les droits perçus (droit personnel et droit de réversion).

Enim (Établissement national des invalides de la marine) : établissement gérant le régime spécial dont relèvent les marins.

Épargnant : voir cotisant.

EQCC (équivalent carrière complète), cet indicateur mesure :
- les effectifs de retraités en EQCC, c'est-à-dire les effectifs de retraités pondérés par la durée qu'ils ont validée (un retraité ayant effectué une carrière complète compte pour 1, un retraité ayant effectué une carrière incomplète compte au prorata de la durée de celle-ci par rapport à la durée d'une carrière complète) ;
- la pension en EQCC, c'est-à-dire la pension dont aurait bénéficié une personne si elle avait eu une carrière complète (c'est-à-dire un coefficient de proratisation égal à 1 [voir aussi annexe 4]).

ERAFP (Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique) : établissement public administratif sous tutelle de l'État gérant la RAFP.

F

FFA (Fédération française de l'assurance) : 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. Ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

FP (fonction publique) : en France, la fonction publique est composée de trois versants (d'État, territoriale et hospitalière). Les retraites de la fonction publique civile et militaire de l'État relèvent du SRE. Les retraités des deux autres versants relèvent de la CNRACL.

FRPS (Fonds de retraite professionnelle supplémentaire) : depuis le 1er 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 1er janvier 1994 et 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.

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 la réforme des retraites du 20 janvier 2014. Il réunit les organismes de retraite obligatoire de base et complémentaire. Il est chargé du pilotage stratégique des projets de coordination, de simplification et de mutualisation du système de retraite afin de le rendre plus simple et plus compréhensible pour les usagers. Il est également chargé de la mise en œuvre du droit à l'information.

I

IGRS (institution de gestion de retraite supplémentaire) : l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a organisé la transformation des IRS et a laissé aux partenaires sociaux le choix, qui devait être exercé avant le 31 décembre 2009, entre :
– solliciter un agrément en qualité d'institution de prévoyance ou fusionner avec une institution de prévoyance existante, cela impliquant le respect des exigences prudentielles applicables aux organismes d'assurances (marge de solvabilité, couverture des engagements, dispersion et diversification des placements) ;
– se transformer en IGRS, une IGR n'assurant que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services

des prestations, relations avec les assurés), cela impliquant que l'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements , et par conséquent le transfert, prévu par la loi, des éventuelles provisions ou réserves logées dans l'IRS à un organisme assureur.

Ircantec (Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) : 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 leurs droits à partir du 1er juillet 2017, et qui sont nées à partir du 1er janvier 1953.

M

MDA (majoration de durée d'assurance) : elle correspond à une durée validée qui n'est pas placée dans la carrière. Les assurés peuvent bénéficier d'une MDA à trois titres : pour la naissance, l'adoption et l'éducation d'un enfant, au titre de la pénibilité (dispositions prévues par la réforme de 2010), ou pour majorer le coefficient de proratisation en cas de départ au taux plein après l'âge d'annulation de la décote mais avec un coefficient de proratisation inférieur à l'unité.

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.

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 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'inaptitude au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources. Depuis 2007, le système d'allocations à deux étages est remplacé, pour les nouveaux bénéficiaires, par un dispositif unique : l'Aspa.

Monoaffilié : personne affiliée à un seul régime de retraite de base ou intégré au cours de sa carrière professionnelle.

Monopensionné : retraité qui perçoit une pension versée sous forme de rente par un seul régime de retraite de base.

MP (maladie professionnelle) : contrairement à l'accident de travail et à l'accident de trajet, les maladies professionnelles ne font pas l'objet d'une définition légale générale. Des tableaux spécifiques définissent celles qui sont indemnisables et précisent, pour chaque type d'affection, les conditions à remplir (délai de prise en charge, durée d'exposition au risque et liste d'activités concernées).

MSA (Mutualité sociale agricole) : caisse de protection sociale des agriculteurs. On distingue le régime MSA salariés, qui fait partie des régimes dits alignés, du régime MSA non-salariés. Les règles d'acquisition de droits à la retraite et de liquidation sont différentes pour ces deux catégories.

Mudel : mutuelle des élus locaux. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

P

PEE (plan d'épargne entreprise) : système d'épargne collectif mis en place au sein de l'entreprise. Il permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Pension d'invalidité : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses pour compenser en partie la réduction ou la perte de revenu professionnel liée à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. Dans la plupart des régimes, la pension d'invalidité est remplacée par la pension de retraite à l'âge d'ouverture des droits (AOD). Dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, la pension d'invalidité perdure au-delà de l'AOD (voir aussi annexe 4).

Pension minimale de référence : à la MSA non-salariés, lorsque la pension de base totale (forfaitaire + proportionnelle) est trop basse, une majoration peut être accordée pour la porter à un niveau minimum.

Pension de retraite : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Aux éventuels avantages principaux de droit direct ou de droit dérivé peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles, d'autres éléments qualifiés d'avantages accessoires. Le plus répandu est la « majoration pour trois enfants ou plus ». Elle est servie par presque tous les régimes aux retraités ayant élevé au moins trois enfants. Enfin, si les ressources du ménage auquel appartient le retraité sont inférieures au montant du minimum vieillesse, celui-ci peut demander à bénéficier de ce dispositif.

PER (plan d'épargne en vue de la retraite) : créé par la loi n° 87-416 du 17 juin 1987, il n'est plus commercialisé depuis 1990, remplacé par le PEP (plan d'épargne populaire), produit non spécifiquement consacré à la retraite. Ce dernier n'est lui-même plus commercialisé depuis le 25 septembre 2003. Les détenteurs de ces deux produits, même s'ils ne sont plus commercialisés, ont pu les conserver et peuvent continuer de les alimenter, dans la limite d'un plafond de dépôt donné. Le PEP a été remplacé par le PERP, créé par la réforme des retraites de 2003.

PER (loi Pacte) : instauré en octobre 2019 par la loi dite « Pacte », le Plan épargne retraite est un dispositif d'épargne retraite facultative par capitalisation et à cotisations définies se déclinant en trois formes : PER individuel (souscription individuelle), PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire (souscriptions collectives). L'épargne est reversée sous forme de rente à partir de la date de départ en retraite ou, sous conditions, sous forme de sortie en capital. Ces produits doivent se substituer, à terme, à l'ensemble des dispositifs à cotisations définies existant (excepté les contrats relevant de l'article 82).

Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) : 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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

PERE (plan d'épargne retraite d'entreprise) : régime de retraite supplémentaire où l'entreprise et les salariés cotisent selon la répartition prévue dans l'accord d'entreprise et qui offre en plus la possibilité aux salariés d'effectuer librement des versements individuels. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

PERP (plan d'épargne retraite populaire) : contrat d'assurance, souscrit de façon individuelle et facultative, accessible à tous. Il permet de constituer un complément de revenu pour la retraite, en effectuant des versements tout au long de la période d'activité. L'épargne est reversée à partir de la date du départ en retraite sous forme de rente. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Pipa : voir Acemo-Pipa.

PIVV (pension d'invalidité de veuf ou de veuve) : 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 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.

Préfon : contrat de retraite supplémentaire facultative, créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite. Ce contrat est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP et bénéficie temporairement d'un régime de déduction particulier pour les cotisations de rachat. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Primo-liquidant : retraité ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année considérée.

Proratisation : voir coefficient de proratisation.

Provisions mathématiques (ou encours) : montant des engagements des sociétés d'assurance à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. 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 retraite dont relèvent les agents et anciens agents du cadre permanent de la Régie autonome des transports parisiens.

RAVGDT : régime d'allocations viagères des gérants de débits de tabac.

Régimes alignés : régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, la SSI et le régime agricole pour les salariés agricoles (MSA salariés).

Régimes complémentaires : deuxième niveau de retraite obligatoire, qui complète le régime de base. Il comprend notamment le régime Agirc- Arrco pour tous les salariés du secteur privé, et le régime Ircantec pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

Régimes de base : premier niveau de retraite obligatoire. Le principal régime de base est le régime général des salariés (voir CNAV).

Régime général : régime de base principal de Sécurité sociale qui, au 1er janvier 2020, gère les salariés du secteur privé et l'intégralité des artisans et des commerçants (ex-SSI) [Voir CNAV].

Régimes intégrés : pour certains régimes spéciaux (dont ceux des fonctionnaires et des militaires), il n'y a pas de régime complémentaire spécifique. Les régimes complémentaires sont totalement intégrés au régime de base et non dissociables. On parle alors de régimes intégrés.

Régime minier : ce régime est géré depuis 2006 par la CDC, il l'était jusqu'en 2004 par la CANSSM.

Régimes spéciaux : ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés (régimes de la SNCF, des marins, des salariés des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France, etc.).

Repma (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : crée en 1965, ce régime, géré par les assureurs Groupama vie et CNP, s'adresse aux agriculteurs.

Retraites chapeau : régimes de retraite supplémentaire facultative différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ces régimes font partie de ceux relevant de l'article 39 du Code général des impôts.

Retraite progressive : elle permet de percevoir une fraction de pension tout en continuant une activité professionnelle réduite. La pension versée est alors calculée au prorata de la pension que l'assuré aurait reçue dans le cas d'une liquidation totale de ses droits.

Retraite supplémentaire : cette expression désigne l'ensemble des dispositifs, adoptés dans un cadre personnel ou professionnel, destinés à compléter la pension de retraite. Contrairement à la retraite complémentaire, ces dispositifs ne sont pas légalement obligatoires.

Retrep : régime temporaire de retraite de l'enseignement privé.

Réversion : voir avantage de droit dérivé.

RGCU (répertoire de gestion des carrières unique) : outil interrégimes ayant vocation à rassembler l'ensemble des données relatives à la

carrière de chaque assuré social, dans le but de faciliter le calcul de sa pension de retraite. Cet outil a été créé par l'article 9 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et devrait être opérationnel en 2022.

RMC (retraite mutualiste du combattant) : retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation. Ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

RNIPP (répertoire national d'identification des personnes physiques) : tenu par l'Insee depuis 1946, le RNIPP est l'image des registres d'état civil. Il est mis à jour très régulièrement grâce aux bulletins statistiques de l'état civil établis et adressés à l'Insee par les communes à la suite des naissances, décès, reconnaissances et mentions portées en marge des actes de naissance pour les personnes nées en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

RSI (régime social des indépendants) : cette caisse de protection sociale des chefs d'entreprises, commerçants et artisans est née de la fusion de l'Organic – qui gérait l'assurance vieillesse, invalidité et décès des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et des services –, et de la Cancava – qui gérait celle des artisans. Ces régimes ont fusionné pour devenir la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI), au 1er janvier 2018.

S

Saspa (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées) : cet organisme, géré par la MSA depuis le 1er janvier 2020, 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 1er janvier 2007.

Seita (Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes) : organisme public français gérant, pour le compte de l'État, le monopole que celui-ci détient sur la production et la commercialisation des tabacs et allumettes.

SMPT (salaire moyen par tête) : cet indicateur rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques.

SNCF ou **CPRPSNCF** (Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français) : cette caisse gère le régime de protection sociale des agents de la SNCF.

SRE (Service des retraites de l'État) : créé en août 2009, ce service devient l'opérateur unique pour les retraites des fonctionnaires civils et militaires.

SSI (Sécurité sociale pour les indépendants) : depuis le 1er janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime SSI. Ce régime a lui-même disparu fin 2019, date à laquelle il a été intégré au régime général de la Sécurité sociale.

Surcote : majoration de pension dont bénéficient les assurés qui continuent de travailler après l'âge d'ouverture des droits et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein.

T

Taux plein : taux maximal de liquidation d'une pension (en excluant les bonifications éventuelles dans certains régimes et la surcote). Il est acquis par les assurés réunissant la durée d'assurance nécessaire, les personnes ayant atteint un âge limite ou les personnes se trouvant dans une situation particulière (par exemple, les invalides). Au régime général, il s'établit à 50 %.

TPE (très petite entreprise) : entreprise de moins de 10 salariés.

Trimestre assimilé : période d'interruption de travail (pour maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, guerre, etc.) assimilée à une période de cotisations pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.

V

VFU (versement forfaitaire unique) : 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.

PANORAMAS

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2022

L'édition 2022 de l'ouvrage *Les retraités et les retraites* présente un tableau détaillé des retraités et du système de retraite français pour l'année 2020 et les années précédentes.

Fin 2020, les régimes de retraite français comptent 16,9 millions de retraités percevant une pension de droit direct, soit une hausse de 200 000 personnes par rapport à fin 2019. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite fin 2020 s'élève à 62 ans et 4 mois. La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus s'établit, à cette date, à 1 509 euros bruts mensuels parmi les retraités résidant en France. Elle augmente de 0,4 % en euros constants, quasiment comme en euros courants, car l'inflation entre fin 2019 et fin 2020 est presque nulle. Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population.

D'autres analyses sont également proposées concernant le minimum vieillesse, la retraite supplémentaire, les conditions de sorties d'activité et notamment les cas de passages par l'invalidité. L'ouvrage permet par ailleurs de prendre connaissance des opinions, souhaits et motivations des retraités.

Enfin, cette édition tient compte des principales modifications législatives ou réglementaires de l'année 2020, notamment l'application d'une revalorisation différenciée pour les retraites de base, en fonction du niveau de la pension totale perçue.

Dans la même collection SOCIAL

> Minima sociaux et prestations sociales
> La protection sociale en France et en Europe
> L'aide et l'action sociales en France

www.drees.solidarites-sante.gouv.fr

ISBN : 978-2-11-162752-9 • ISSN (imprimé) : 2555-6851 • ISSN (en ligne) : 2553-1476 • Diffusion : S22-005