

PANORAMAS
DE LA DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2021

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

PANORAMAS

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2021

Les retraités et les retraites - édition 2021

Sous la direction de **Franck Arnaud**

Coordination

Pauline Meinzel

Rédaction

Franck Arnaud, Elika Athari, Fanny Chartier, Alexandra Ferret, Gil Gaudiller (Direction de la Sécurité sociale), Véronique Guiberteau, Romain Guirriec, Gabin Langevin, Agnès Lièvre, Pauline Meinzel, Laure Omalek et Francisco Pichott

Directeur de la publication

Fabrice Lenglard

Responsable d'édition

Valérie Bauer-Eubriet

Suivi éditorial

Sabine Boulanger

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, le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), les organismes qui gèrent la retraite supplémentaire, la Fédération française de l'assurance (FFA) et l'Association française de gestion financière (AFG).

Avant-propos

Les retraités et les retraites – édition 2021 présentent un panorama détaillé de la retraite en France, tous régimes de retraite confondus. Cet ouvrage décrit la population des retraités, le montant de leur pension 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 2019 (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 2013, le Baromètre de la DREES, l'enquête sur les motivations de départ à la retraite, l'enquête Acemo-Pipa de la Dares, les comptes de la protection sociale, l'enquête Emploi et l'enquête 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 2021

Vue d'ensemble	7
Fiches thématiques	15
Les effectifs de retraités	17
Fiche 01 • Les effectifs de retraités de droit direct	18
Fiche 02 • Les nouveaux retraités de droit direct	25
Fiche 03 • Les effectifs de retraités de droit dérivé	32
Les montants des pensions et les niveaux de vie des retraités	39
Fiche 04 • La revalorisation des pensions individuelles	40
Fiche 05 • Le niveau des pensions	48
Fiche 06 • Les écarts de pension de droit direct entre générations	57
Fiche 07 • Les pensions des nouveaux retraités	65
Fiche 08 • Les bénéficiaires d'un minimum de pension	69
Fiche 09 • Le niveau de vie des retraités	77
Fiche 10 • Les masses des pensions de vieillesse-survie et du minimum vieillesse en 2019	88
Les durées de carrière et l'acquisition des droits à la retraite	95
Fiche 11 • Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes	96
Fiche 12 • Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite	103
Fiche 13 • Les régimes d'affiliation des assurés	112
La liquidation des droits à la retraite	119
Fiche 14 • Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance	120
Fiche 15 • L'âge moyen de départ à la retraite et son évolution	130
Fiche 16 • La diversité des âges de départ à la retraite	136
Fiche 17 • Les conditions de liquidation de la retraite	143
Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite	153
Fiche 18 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite	154
Fiche 19 • Les motivations de départ à la retraite	159
Les transitions entre l'emploi et la retraite	165
Fiche 20 • La situation des assurés en fin de carrière	166
Fiche 21 • Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite	176

Fiche 22 • Le cumul emploi-retraite	180
Fiche 23 • Les pensions d'invalidité.....	188
Fiche 24 • Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité	193
Les allocataires du minimum vieillesse.....	199
Fiche 25 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité.....	200
Fiche 26 • Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés	205
Fiche 27 • Le profil des allocataires du minimum vieillesse.....	211
La retraite supplémentaire.....	219
Fiche 28 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire.....	220
Fiche 29 • Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire.....	230
Fiche 30 • Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire.....	237
Fiche 31 • Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire	244
Fiche 32 • Le Perco.....	250
Fiche 33 • La retraite supplémentaire d'entreprise.....	255

Annexes **263**

Annexe 1 • Les modes d'acquisition des droits à la retraite.....	264
Annexe 2 • Chronologie 2019 des mesures sur les retraites.....	267
Annexe 3 • Sources et méthodes	272
Annexe 4 • Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques	277
Annexe 5 • Glossaire.....	280



Vue d'ensemble ◀
Fiches thématiques
Annexes

Fin 2019, 16,7 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 300 000 personnes de plus que fin 2018. Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie s'élevaient à 327,9 milliards d'euros, soit 13,5 % du produit intérieur brut (PIB). La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus des retraités résidant en France s'établit à 1 393 euros mensuels après prélèvements sociaux (1 532 euros en ajoutant l'éventuelle pension de réversion des retraités veufs ou veuves). La pension de droit direct brute baisse de 1,1 % en euros constants entre fin 2018 et fin 2019, du fait notamment d'une faible revalorisation des pensions, inférieure à l'inflation. Après prélèvements sociaux, la diminution est atténuée (-0,4 %), en raison de l'aménagement de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG). Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite continue de s'élever et atteint 62 ans et 2 mois fin 2019.

Au 31 décembre 2019, les régimes français versent des pensions de droit direct ou dérivé à 17,8 millions de personnes¹, dont 16,2 millions résident en France et 1,7 million à l'étranger. 16,7 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 1,1 million vivent à l'étranger.

Les régimes français versent également des pensions de droit dérivé (aussi appelées « pensions de réversion ») aux assurés dont le conjoint est décédé. Au 31 décembre 2019, 4,4 millions de personnes en bénéficient, dont 1,1 million ne percevant pas, par ailleurs, de pensions de droit direct. Premier poste de dépenses sociales (publiques et privées), les pensions de retraite représentent 327,9 milliards d'euros en 2019, soit 13,5 % du produit intérieur brut (PIB) [voir fiche 10]. Elles correspondent pour l'essentiel aux régimes légalement obligatoires. La retraite supplémentaire, qui regroupe tous les produits gérés par des sociétés d'assurances, des mutuelles ou des institutions de prévoyance, représente moins de 3 % du total des prestations de retraite (voir *infra*).

Un tiers des retraités de droit direct sont polypensionnés

De nombreux retraités perçoivent des pensions de retraite issues de plusieurs régimes. Les anciens salariés du secteur privé reçoivent ainsi, en général, une pension d'au moins un régime complémentaire en plus de leur pension de base (par exemple, l'Agirc-Arrco pour les retraités ayant pour régime de base le régime général). Les personnes passées du secteur privé au secteur public ou d'un statut de salarié à un statut d'indépendant au cours de leur carrière cumulent des pensions de plusieurs régimes de base et 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 2019, un tiers des retraités de droit direct sont dits polypensionnés, car ils bénéficient de pensions de retraite versées par au moins deux régimes de base.

Le régime général des salariés du privé (CNAV) est le plus important des régimes de retraite. Il verse des pensions, de droit direct ou dérivé à 14,6 millions de personnes au 31 décembre 2019 (tableau 1), et 83 % des retraités de droit direct perçoivent une pension de la CNAV. Le régime

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).



des salariés agricoles (MSA salariés) verse des pensions de retraite à 2,4 millions de retraités, et le régime des indépendants artisans ou commerçants (SSI) à 2,0 millions de retraités. Les régimes de la fonction publique (y compris militaires) versent des pensions de retraite à 3,7 millions de personnes.

Le nombre de retraités de droit direct continue d'augmenter

En 2019, 720 000 personnes liquident pour la première fois un droit direct de retraite (tableau 1). Ces nouveaux retraités sont un peu moins nombreux qu'en 2018 (749 000).

Les évolutions des effectifs de retraités depuis 2010 tiennent principalement aux effets de la

réforme des retraites de 2010 (voir fiche 2), avec l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits depuis juillet 2011, et l'augmentation de l'âge légal d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein) depuis juillet 2016 (voir fiche 14).

L'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue, mis en place depuis le 1^{er} novembre 2012, et surtout la réforme des retraites de 2014, qui élargit le champ des trimestres « réputés cotisés » pour ce dispositif à partir du 1^{er} avril 2014, contribuent, pour leur part, à une hausse du nombre de nouveaux retraités à partir de 2013. En 2019, les départs anticipés pour carrière longue représentent plus de 20 % des départs au régime général.

Tableau 1 Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2019

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 ⁵
Ensemble (tous régimes confondus)¹	17 815	16 717	720	4 435	1 098
dont retraités résidant en France	16 160	15 594	691	3 773	566
Régime général	14 581	13 799	604	2 818	782
Agirc-Arrco ²	13 033	11 833	581	2 994	1 200
MSA salariés	2 431	1 867	44	711	564
MSA non-salariés	1 313	1 214	32	385	99
Fonction publique civile de l'État ³	1 808	1 587	53	304	221
CNRACL ¹	1 317	1 183	62	176	134
Ircantec	2 091	1 865	96	268	226
SSI base	1 988	1 589	41	506	399
Régimes spéciaux ³	1 058	743	20	332	315
Professions libérales ⁴	438	368	35	77	70

1. Voir annexe 4, notes sur le champ de l'invalidité et de la retraite.

2. Voir annexe 4, note sur la fusion Agirc-Arrco.

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

4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.

5. 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 2019.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Cette proportion est sensiblement supérieure à celle constatée avant l'assouplissement du dispositif en 2012.

Les femmes représentent une part croissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses au fil des générations à avoir participé au marché du travail. En 2004, les femmes représentaient 50,8 % des retraités de droit direct ; en 2019, cette part s'élève à 52,4 %.

L'âge de départ à la retraite a augmenté depuis 2010 de 1 an et 8 mois

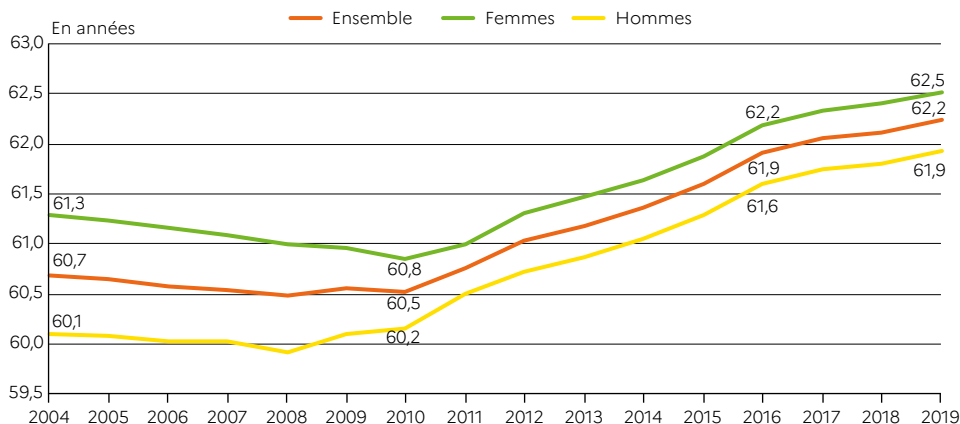
En 2019, l'âge conjonctuel de départ à la retraite² s'élève à 62 ans et 2 mois pour les retraités de droit direct résidant en France (*graphique 1*) [voir fiche 15]. Il augmente depuis 2010 (+1 an et 8 mois) à la suite, principalement, des relèvements des âges légaux issus de la réforme de 2010. L'âge conjonctuel de départ à la retraite augmente toutefois plus lentement depuis 2016, le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote, qui commence à monter en charge à partir de cette date, ayant 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 la hausse de l'âge de départ à la retraite entre 2010 et 2019. Ainsi, plus d'un quart de la hausse (5 mois) s'explique par la diminution des départs à la retraite avant 60 ans, qui concernent pour l'essentiel les régimes spéciaux et la fonction publique. Par ailleurs, la modification des règles du cumul emploi-retraite, consécutive à la réforme des retraites de 2014, a pu inciter à un 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 2019 : elles prennent leur retraite en moyenne à 62 ans et 6 mois, contre 61 ans et 11 mois pour les hommes. L'écart se réduit progressivement au fil des générations. Il était en moyenne de 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 conjonctuel avait diminué de 2 mois, en raison notamment de la mise en place des départs anticipés à la retraite pour carrière longue, et sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines.

Graphique 1 Âge conjonctuel 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.

2. L'âge conjonctuel 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.



Le pouvoir d'achat des pensions nettes diminue de nouveau en 2019

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 1 503 euros mensuels en décembre 2019 pour les retraités résidant en France (voir tableau 1 de la fiche 5). En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette s'élève à 1 393 euros. Sur le champ plus large de l'ensemble des retraités des régimes français, comprenant également ceux résidant à l'étranger, les montants sont moindres : 1 432 euros pour la pension brute, soit 1 329 euros par mois nets des prélèvements sociaux. Les retraités résidant à l'étranger perçoivent, en effet, des pensions plus faibles en moyenne, car beaucoup d'entre eux n'ont effectué qu'une partie, parfois courte, de leur carrière en France.

Le montant moyen de la pension de droit direct brute des retraités résidant en France diminue de nouveau entre fin 2018 et fin 2019 en euros constants (-1,1 % après -1,0 %). Cette évolution de la pension moyenne des retraités d'une année sur l'autre résulte de deux composantes : le renouvellement de la population de retraités et l'évolution des pensions des personnes déjà retraitées.

Chaque année, la population des retraités se renouvelle, avec le remplacement des retraités décédés par les nouveaux retraités, qui ont bénéficié dans l'ensemble de meilleures carrières (notamment les femmes) et ont acquis davantage de droits à pension. Ce mécanisme, qui influe tendanciellement à la hausse sur le niveau moyen des pensions, est qualifié d'effet de noria. Son effet semble toutefois s'être atténué ces dernières années, et il est très faible en 2019.

Les pensions des personnes déjà retraitées fin 2018 augmentent peu, quant à elles, en 2019 (voir fiche 4). En effet, la revalorisation des pensions de base au 1^{er} janvier 2019 a été fixée à 0,3 % de façon dérogatoire, c'est-à-dire sans

tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) [+1,5 %], dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019. Les pensions complémentaires versées par l'Agirc-Arrco ont été davantage revalorisées (+1,0 % en novembre 2019), mais dans une proportion également inférieure à l'inflation. En définitive, la revalorisation moyenne tous régimes confondus est de 0,5 % en 2019. Comme les prix ont globalement augmenté de 1,5 % entre décembre 2018 et décembre 2019³, le pouvoir d'achat des pensions brutes déjà liquidées diminue de 1 % en 2019.

En outre, en 2019, les coefficients temporaires de modulation des pensions à l'Agirc-Arrco s'appliquent pour la première fois. Environ la moitié des retraités concernés⁴ ont subi une minoration temporaire de leur pension de 10 %.

À l'inverse, l'instauration d'un taux médian de CSG à 6,6 %, qui fait suite à la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, a rehaussé le pouvoir d'achat des retraités concernés. Finalement, la pension nette moyenne diminue de 0,4 % en euros constants entre fin 2018 et fin 2019.

Certains retraités veufs ou veuves bénéficient par ailleurs d'une pension de réversion (dite aussi « de droit dérivé »), c'est-à-dire d'une fraction de la retraite d'un assuré décédé reversée à son conjoint survivant sous certaines conditions (voir *infra*). En incluant cette pension, le montant brut total de pension des retraités de droit direct résidant en France s'élève à 1 651 euros par mois, soit 1 532 euros après prélèvements sociaux. Rapportés aux revenus d'activité nets, cette pension nette moyenne totale diminue de nouveau, à 63,2 % en 2019, après 63,9 % en 2018 et 65,6 % en 2017.

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 2018 (voir fiche 9).

3. L'inflation (y compris tabac et loyers fictifs) s'élève à 1,1 % en moyenne annuelle en 2019, et à 1,5 % en glissement annuel entre décembre 2018 et décembre 2019. 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 2018 à décembre 2019, soit 1,5 %.

4. Ces retraités concernés représentent 370 000 personnes, parmi les 581 000 nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco en 2019.

En effet, bien que les retraités aient des revenus en moyenne plus faibles que l'ensemble de la population, leur niveau de vie médian est plus élevé car ils ont plus rarement des enfants à charge.

Les écarts de pension entre femmes et hommes se réduisent

En 2019, la pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus, et avant prélèvements sociaux) s'élève à 1 145 euros par mois pour les femmes et à 1 924 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 (voir graphique 2 de la fiche 5) ; en 2004, il s'établissait à 50 %.

En tenant compte des pensions de réversion, dont les femmes bénéficient en majorité, les écarts se réduisent un peu (à 28 %), mais la retraite moyenne des femmes demeure nettement inférieure à celle des hommes (respectivement 1 399 euros par mois et 1 947 euros par mois en 2019).

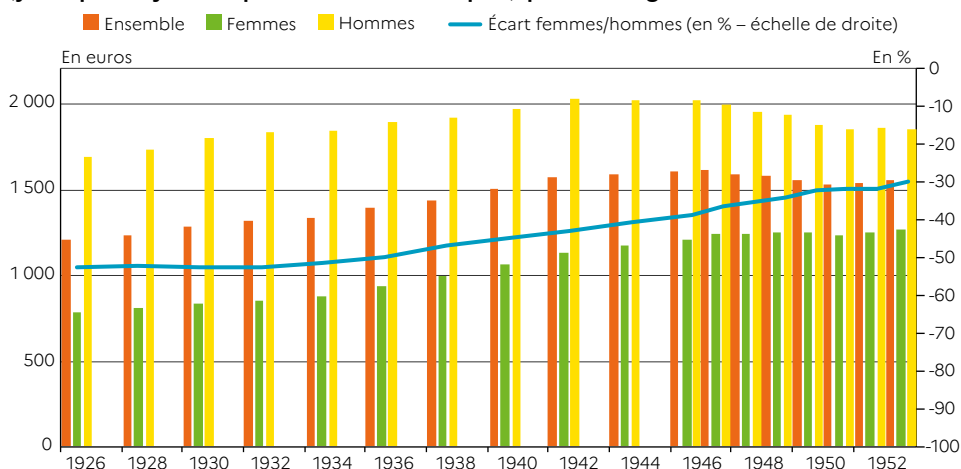
Pour s'affranchir des effets démographiques, il est préférable d'adopter une approche générationnelle. Les différences entre femmes et hommes se réduisent mais demeurent élevées (graphique 2) :

le montant moyen de pension de droit direct des femmes retraitées résidant en France (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) est inférieur de 54 % à celui des hommes pour la génération 1930, et de 31 % pour la génération 1953. Cet écart s'explique notamment par la différence de durée de carrière entre les femmes et les hommes. Son resserrement au fil des générations tient lui aussi, en partie, à la réduction progressive de ces différences de durée de carrière. La proportion de femmes ayant validé une carrière complète augmente régulièrement au fil des générations, alors que la proportion d'hommes dans cette situation stagne, voire diminue à partir des générations nées dans la seconde moitié des années 1940 (voir fiche 11).

Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse augmente de 5,9 % du fait de la revalorisation du barème

Fin 2019, 601 600 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 : 868 euros par mois pour une personne seule fin 2019, et 1 348 euros par mois pour

Graphique 2 Évolution du montant mensuel moyen de pension de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus), par sexe et génération



Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans. Montants mensuels de droits directs bruts, y compris majoration pour trois enfants ou plus, au 31 décembre 2019

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



un couple (voir fiche 25). Le nombre de bénéficiaires augmente fortement en 2019 (+5,9 %), ce qui résulte pour l'essentiel de la revalorisation du barème de ces allocations permettant de toucher un plus grand nombre de personnes âgées.

La retraite supplémentaire demeure minoritaire

En plus des régimes légalement obligatoires par répartition, les assurés peuvent acquérir des droits spécifiques via la retraite supplémentaire, qui regroupe de nombreux dispositifs de retraite facultatifs, souscrits dans un cadre individuel (comme le PERP ou la Préfon), ou dans un cadre professionnel, comme les Perco ou les contrats relevant de l'article 83 en entreprises, ou encore les dispositifs « Madelin » et « exploitants agricoles » pour les indépendants (voir fiche 28). S'y ajoutent les nouveaux plans d'épargne retraite (PER) créés par la loi Pacte et commercialisés à partir du 1^{er} octobre 2019 : 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 répartition⁵, la retraite supplémentaire fonctionne uniquement en 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 moins de 5 % de l'ensemble des cotisations (régimes publics légalement obligatoires et dispositifs facultatifs confondus). Elles ont nettement rebondi en 2019, par contrecoup, après la baisse en 2018 induite par la mise en place du prélèvement à la source (voir encadré 3 de la fiche 28). Comme ces dispositifs montent encore en charge, les prestations relatives sont encore plus faibles que les cotisations : de l'ordre de 2,1 % de l'ensemble des droits. La retraite supplémentaire est, par ailleurs, inégalement répartie entre assurés. Les salariés des grandes entreprises (et, dans une moindre mesure, les non-salariés) en bénéficient davantage, en moyenne, que les autres assurés. ■

Tableau 2 Cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire en 2019

	Cotisations		Prestations		Provisions mathématiques ¹	
	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	5,4	39	2,8	41	104,5	44
dont PER individuel	0,4	3	<0,1	<0,1	0,4	0
dont PERP	1,6	12	0,5	7	20,7	9
dont contrats Madelin	2,5	18	0,7	10	44,6	19
Souscriptions collectives - cotisations définies	6,4	47	2,9	42	98,6	41
PER d'entreprise collectif et obligatoire	0,5	4	0,1	1	3,2	1
Perco	2,4	18	0,7	10	16,7	7
Contrats relevant des art. 82 et 83 du CGI et autres contrats collectifs	3,5	26	2,1	31	78,7	33
Souscriptions collectives - prestations définies²	1,8	13	1,2	17	37,0	15
Ensemble des dispositifs	13,6	100	6,9	100	240,0	100

1. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco ; encours pour le Perco.

2. Contrats relevant de l'article 39 du CGI.

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques) et en liquidation (prestations et provisions mathématiques).

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019.

5. À de rares exceptions près (RAFP).



Vue d'ensemble
Fiches thématiques ◀
Annexes

Les effectifs de retraités

Fin 2019, 16,7 millions de personnes sont retraitées de droit direct des régimes français. Leur nombre augmente de 1,8 % par rapport à fin 2018. 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 avoir participé au marché du travail. Fin 2019, 13,8 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et 11,8 millions une pension complémentaire du régime unifié Agirc-Arrco. Un tiers des retraités perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés.

Une hausse du nombre de retraités en 2019

Tous régimes confondus au 31 décembre 2019, 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 16,7 millions, dont 16,6 millions dans au moins un régime de base ou intégré¹ (tableau 1). Le nombre de ces retraités de droit direct vivant en France s'élève à 15,6 millions (soit 93,3 % de l'ensemble), dont la quasi-totalité dispose d'un droit dans au moins un régime de base ou intégré. Les effectifs de retraités de droit direct des régimes français augmentent de 1,8 % par rapport à fin 2018, soit 301 000 personnes de plus. L'évolution s'inscrit dans la tendance des dernières années : +1,1 % en moyenne annuelle entre 2013 et 2018, ce qui représente 157 000 retraités supplémentaires par an, et +213 000 retraités entre fin 2017 et fin 2018. Ce rythme est moins soutenu que celui observé entre 2005 et 2010 : +2,6 % annuels en moyenne, soit 364 000 retraités de plus par an. Entre 2004 et 2019, le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités diminue, de 2,02 à 1,70 (graphique 1).

En effet, le nombre de personnes en emploi augmente de façon moins dynamique au cours de la période, voire diminue en 2008 et 2009 en raison de la crise économique, tandis que le nombre de retraités progresse continûment. L'évolution, chaque année, de ce nombre de retraités dépend à la fois du nombre des nouveaux retraités et du nombre de décès survenus au cours de l'année (graphique 2). Après avoir augmenté en 2017 et 2018, le nombre de nouveaux retraités baisse légèrement en 2019 (voir fiche 2). Ce résultat est la conséquence, notamment, des calendriers de recul de l'âge minimum légal de départ à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote instaurés par la réforme de 2010, encore en phase de montée en charge². Ainsi, autant de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits, mais un peu moins de personnes atteignent l'âge d'annulation de la décote en 2019 par rapport à l'année précédente (voir encadré 1 de la fiche 2).

De fortes disparités territoriales

Les retraités de droit direct de plus de 55 ans représentent 27 % des personnes âgées de 15 ans

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 (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.

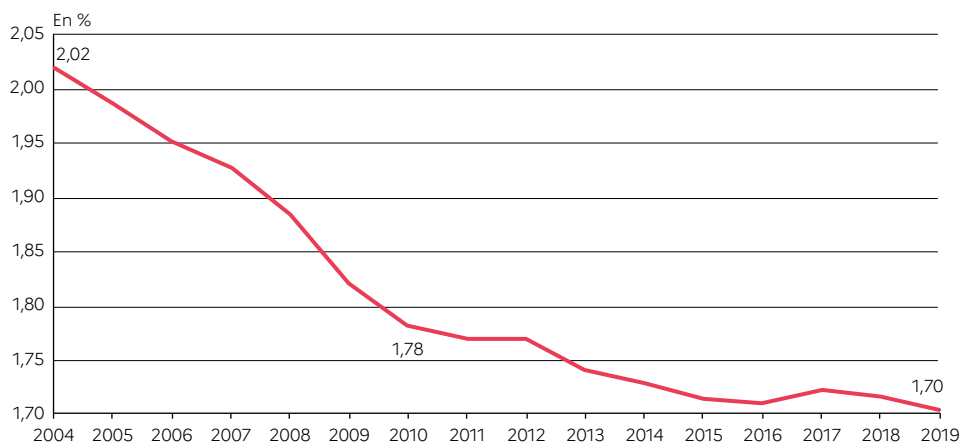
Tableau 1 Effectifs des retraités de droit direct tous régimes

	Effectifs tous régimes (en milliers)			Effectifs dans au moins un régime de base (en milliers)	Effectifs résidents en France (en milliers)		Nombre moyen de pensions par retraité		Nombre de pensions servies (en milliers)
	Ensemble	Femmes	Hommes		Tous régimes de droit direct	Régimes de base	Ensemble (régimes de base et complémentaires)	Régimes de base	
2004	12 960	6 580	6 380	12 760	12 066	11 943	2,33	1,40	30 160
2005	13 260	6 730	6 530	13 070	12 346	12 225	2,34	1,40	31 080
2006	13 640	6 920	6 720	13 460	12 706	12 592	2,35	1,40	32 050
2007	14 020	7 130	6 900	13 860	13 076	12 969	2,36	1,39	33 120
2008	14 418	7 321	7 097	14 270	13 453	13 355	2,38	1,40	34 330
2009	14 740	7 530	7 210	14 590	13 748	13 661	2,39	1,39	35 200
2010	15 080	7 750	7 330	14 920	14 067	13 991	2,39	1,39	36 070
2011	15 291	7 904	7 387	15 101	14 193	14 129	2,41	1,40	36 830
2012	15 349	7 909	7 440	15 245	14 259	14 208	2,42	1,38	37 023
2013	15 629	8 081	7 548	15 520	14 517	14 465	2,42	1,38	37 810
2014	15 828	8 205	7 623	15 725	14 718	14 672	2,44	1,38	38 567
2015	15 980	8 301	7 680	15 874	14 873	14 824	2,45	1,39	39 139
2016	16 135	8 350	7 785	16 023	14 913	14 873	2,48	1,39	40 021
2017	16 203	8 442	7 761	16 092	15 135	15 092	2,50	1,39	40 443
2018	16 416	8 576	7 840	16 313	15 360	15 318	2,50	1,38	41 051
2019	16 717	8 759	7 958	16 611	15 594	15 548	2,33	1,37	38 938

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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

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

ou plus en France, mais cette proportion varie nettement selon les départements (*carte 1*). Elle est particulièrement faible en Île-de-France, où elle varie de 14 % en Seine-Saint-Denis à 19 % à Paris. Elle reste faible également dans les départements du nord et de l'est de la France (entre 20 % et 22 %). À l'inverse, elle dépasse 26 % dans l'ouest, le sud et le centre de la France.

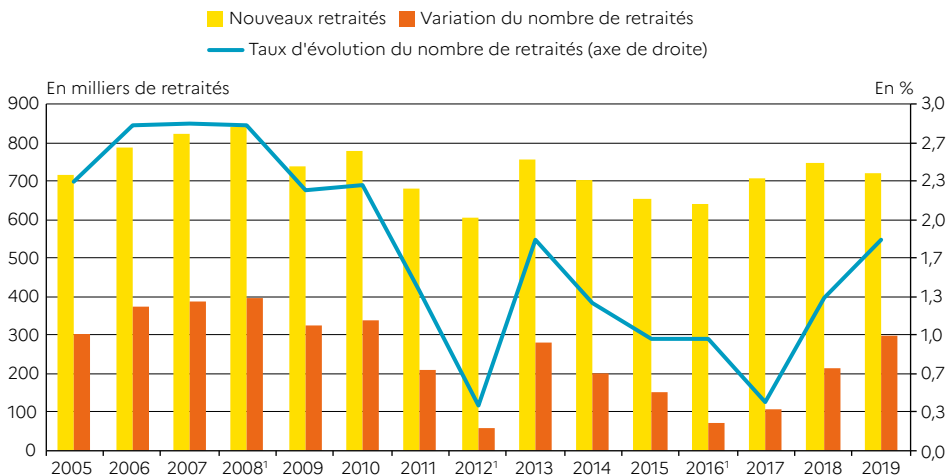
83 % des retraités perçoivent une pension de la CNAV

Parmi les 16,6 millions de retraités d'un régime de base, 83 %, soit 13,8 millions de retraités, perçoivent une pension de droit direct de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) (*tableau 2*). 11,8 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, Sécurité sociale pour les indépendants [SSI base]) versent 18,5 millions de pensions de droit direct, les régimes de la fonction publique 3 millions, les régimes de professions libérales (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL] et Caisse nationale des barreaux français [CNBF]) environ 0,3 million, et les régimes spéciaux³ plus de 0,7 million.

Le nombre de retraités augmente régulièrement dans la plupart des régimes. À la CNAV, les effectifs augmentent de 1,7 % en moyenne par an depuis 2009. La croissance des effectifs est particulièrement élevée à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL] et moindre dans la fonction publique militaire et à la MSA salariés. En revanche, le nombre de retraités diminue régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2009 (-3,0 % en moyenne par an).

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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière (voir fiche 13). Ainsi, fin 2019, 31 % des retraités reçoivent une pension d'au moins deux régimes de base, et sont donc dits polypensionnés (tableau 3). Le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base est de 1,4 par retraité, et le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base ou d'un régime complémentaire est de 2,3. Ce nombre est légèrement en recul par rapport à 2018 du fait de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco. La part des polypensionnés par génération fluctue, elle, de 33 % à 37 % (graphique 3).

En proportion, les hommes sont plus nombreux à être polypensionnés (35 % contre 27 % des femmes), en raison d'une carrière en général plus longue, associée à une plus forte probabilité de changer de régime. En outre, les hommes ont davantage exercé des métiers d'indépendants, pour lesquels une majorité des affiliés ont aussi cotisé à d'autres régimes de base (le plus souvent au régime général) durant leur carrière.

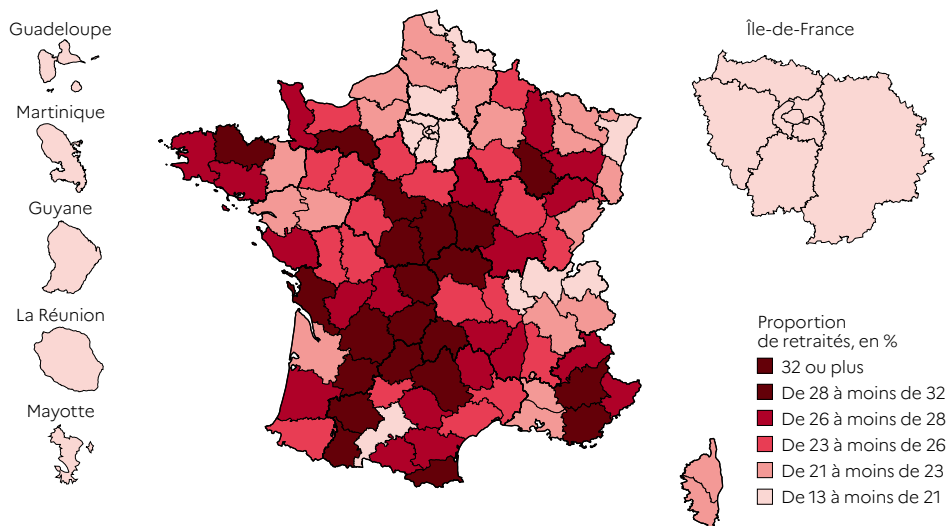
La part des polypensionnés par régime (tableau 2) est très variable selon le régime d'affiliation. Elle est très élevée à la SSI (environ 91 %), à la MSA salariés (86 %) et non-salariés (77 %), parmi les professions libérales (91 %) et à la CNRA (70 %). À l'inverse, elle est plus faible à la CNAV (37 %) et dans la fonction publique civile de l'État (FPCE) [42 %].

Si l'on définit le régime principal de base comme celui dans lequel le retraité a validé le plus grand nombre de trimestres, alors 13,1 millions de retraités ont pour régime principal un régime de salariés du privé (hors régimes spéciaux) ou un régime d'indépendants, dont 11,2 millions la CNAV. 2,8 millions de retraités dépendent principalement d'un régime de la fonction publique.

De plus en plus de femmes retraitées de droit direct

Bien qu'elles aient, en moyenne, moins participé au marché du travail que les hommes, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'une pension de droit direct du fait notamment d'une espérance de vie plus longue. Les effectifs

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 1^{er} janvier 2017.

de femmes à la retraite augmentent également plus rapidement, en raison d'une progression de leur taux d'activité au fil des générations et d'un âge moyen de départ à la retraite se rapprochant de celui des hommes (voir fiche 15). Entre 2004 et 2019, la part des femmes parmi l'ensemble des retraités de droit direct a augmenté de 1,6 point, de 50,8 % à 52,4 %.

La proportion de femmes parmi les retraités de droit direct varie très fortement entre régimes. Les femmes ne représentent que 7 % des retraités de droit direct parmi les anciens militaires. Cette proportion est également faible à la SNCF, à la RATP et au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de

l'État (FSPOEIE). À l'inverse, 79 % 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 CNRACL et la Cavimac. Ces variations sont le reflet des parts respectives des femmes et des hommes dans les divers secteurs d'activité en cours de carrière.

Fin 2019, la moitié des retraités de droit direct ont plus de 72 ans et 5 mois

Fin 2019, l'âge médian des retraités de droit direct est de 72 ans et 5 mois (72 ans et 2 mois fin 2018). Il est de 73 ans et 2 mois pour les femmes et 72 ans et 11 mois pour les hommes.

Tableau 2 Effectifs des retraités de droit direct, par régime de retraite en 2019

	Effectifs (en milliers)	Part des hommes (en %)	Part des polypensionnés (en %)	Évolution (en %)			Effectifs en % de l'ensemble tous régimes
				2018-2019	2014-2019	2009-2019	
CNAV	13 799	46	36	1,3	6,8	17,9	83
Agirc-Arrco ¹	11 833	51	nd	1,5	8,1	20,2	71
MSA salariés	1 867	61	86	-1,9	-3,0	-3,2	11
MSA non-salariés	1 214	47	77	-3,2	-13,6	-26,4	7
Fonction publique civile de l'État ²	1 587	43	43	1,2	6,4	18,0	9
Ircantec	1 865	39	nd	2,3	11,3	23,9	11
SSI base	1 589	65	91	-0,8	4,0	13,5	10
CNRACL ²	1 183	30	70	3,9	25,9	56,1	7
Régimes spéciaux ³	743	74	58	-1,8	-6,3	-12,9	4
Professions libérales ⁴	347	64	91	5,5	29,4	74,9	2
Ensemble, tous régimes⁵	16 717	48	32	1,8	5,6	13,4	100
Retraités dans au moins un régime de base⁵	16 611	48	32	1,8	5,6	13,9	99

nd : non disponible.

1. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc-Arrco.

2. Voir annexe 4, note sur le champ de l'invalidité et de la retraite.

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

4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF, Irceec.

5. 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 dernières lignes.

Notes > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents des 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 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE, rapport CCSS de septembre 2020.

Les bénéficiaires d'une pension de droit direct qui ont entre 65 et 69 ans sont les plus nombreux : ils représentent 23 % de l'ensemble des retraités de droit direct (graphique 4). 15 % des

titulaires d'un droit direct ont moins de 65 ans (7 % de femmes et 8 % d'hommes). Après 75 ans, la part des bénéficiaires diminue et les femmes deviennent majoritaires. ■

Tableau 3 Effectifs des retraités de droit direct d'un régime de base en 2019, selon le régime principal

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)
Tous retraités de droit direct	16 720	100,0	8 760	100,0	7 960	100,0
Retraités de droit direct d'un régime de base	16 610	99,3	8 720	99,5	7 890	99,1
dont anciens salariés à titre principal¹	15 030	89,9	8 050	91,9	6 980	87,7
Salariés du régime général	11 200	67,0	6 200	70,8	5 000	62,8
Fonctionnaires civils d'État	1 510	9,0	860	9,8	650	8,2
Fonctionnaires militaires d'État	340	2,0	20	0,2	320	4,0
MSA salariés	450	2,7	150	1,7	300	3,8
Fonctionnaires CNRACL	980	5,9	690	7,9	290	3,6
Régimes spéciaux ²	550	3,3	130	1,5	420	5,3
dont anciens non-salariés à titre principal¹	1 410	8,4	600	6,8	810	10,2
MSA non-salariés	730	4,4	410	4,7	320	4,0
SSI base	520	3,1	140	1,6	380	4,8
Professions libérales	160	1,0	50	0,6	110	1,4
dont : aucun régime principal³	130	0,8	40	0,5	90	1,1
Monopensionnés d'un régime de base	11 290	67,5	6 320	72,1	4 970	62,4
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal¹	5 150	30,8	2 330	26,6	2 820	35,4
Autres retraités de droit direct⁴	110	0,7	40	0,5	70	0,9

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

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

4. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base). Il s'agit de la différence entre les deux premières lignes (voir annexe 4 sur le champ de la retraite).

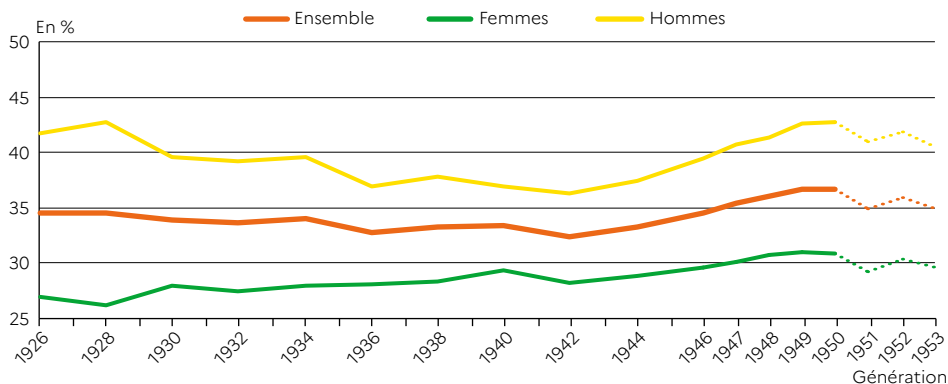
Notes > Des données complémentaires qui portent sur les effectifs de retraités de droit direct d'un régime de base selon le régime principal sont disponibles dans l'espace Open data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>.

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 2019, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2019.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 3 Part des polypensionnés, par génération et par sexe

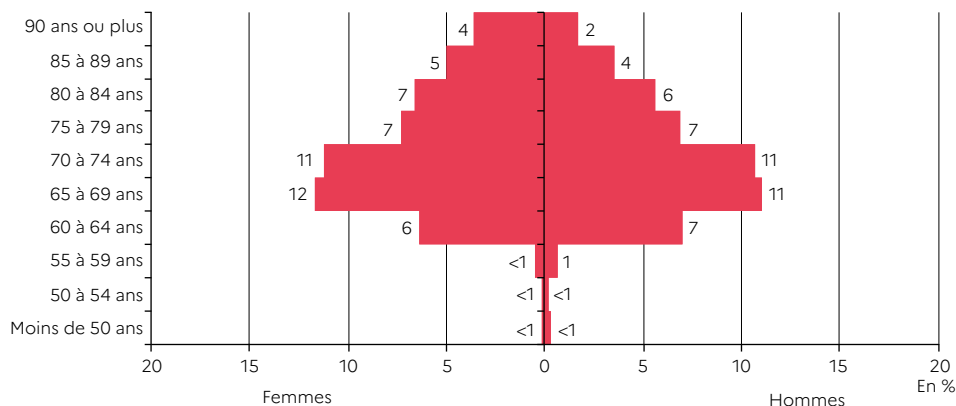


Note > Les données en pointillés (pour la génération 1951) ont été estimées à partir du modèle ANCETRE. La baisse observée pour la génération 1951 s'explique en partie par la mise en place de la Lura au 1^{er} juillet 2017.

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

Sources > DREES, EIR 2016 pour les générations 1926 à 1950, modèle ANCETRE pour les générations 1951 et 1953.

Graphique 4 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit direct en 2019



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

Tous régimes confondus, 720 000 retraités liquident un premier droit direct à la retraite en 2019. Ce nombre baisse de 3,9 % par rapport à l'année précédente. Les évolutions du nombre de nouveaux retraités ces dernières années sont liées notamment aux reculs progressifs de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote, introduits par la réforme de 2010, ainsi qu'aux assouplissements du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place en 2012 et 2014.

Le nombre de nouveaux retraités baisse en 2019

Tous régimes de retraite confondus, 833 000 personnes ont liquidé un droit direct en 2019 (tableau 1). Parmi ces retraités, 720 000 sont des primo-liquidants, c'est-à-dire qu'ils liquident pour la première fois un droit direct en 2019. Par rapport à 2018, le nombre de ces nouveaux retraités baisse de 3,9 %.

Les décalages progressifs de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote adoptés dans la réforme de 2010¹ entraînent, du fait de leur calendrier, une légère baisse du nombre de liquidations en 2019. En effet, autant de personnes atteignent la borne d'âge de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite en 2019 par rapport à 2018, mais moins de personnes atteignent celle de l'âge légal d'annulation de la décote (encadré 1).

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

Les évolutions des modalités de départ anticipé pour carrière longue contribuent également à l'évolution du nombre de liquidants. En effet, la montée en charge de ce dispositif prévu par la réforme des retraites de 2003 a engendré une

hausse du nombre de nouveaux retraités de 2005 à 2008. La révision des conditions d'accès à ce dispositif en 2009 s'est traduite, à l'inverse, par une nette diminution. Puis le nombre de nouveaux retraités a augmenté à nouveau en 2012 et 2013, en raison de l'élargissement du dispositif à partir de la fin 2012 (voir fiche 14). Plus récemment, l'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, mis en place à compter du 1^{er} avril 2014, a permis d'accroître le nombre de liquidants depuis 2014 (voir fiche 17).

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

Des variations différentes des effectifs de nouveaux retraités selon les régimes

Au régime général, le nombre de nouvelles pensions versées baisse de 5,2 % en 2019. En 2017 et 2018, les effectifs étaient en hausse en raison, en partie, de l'entrée en vigueur de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) au 1^{er} juillet 2017, qui regroupe les droits acquis par les assurés de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) et de la Mutualité sociale agricole (MSA). Depuis l'instauration de la Lura, le nombre de pensions versées n'est plus équivalent au

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.

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 2019, l'effet de la Lura sur le taux de croissance des effectifs de nouveaux retraités au régime général s'est amoindri. Néanmoins, elle peut expliquer la forte baisse du nombre de liquidations à la SSI (-22 %) et à la MSA salariés (-11 %) par rapport à 2018. Les assurés polyaffiliés terminent plus souvent leur carrière au régime général, qui devient fréquemment, du fait de la Lura, le régime verseur de l'ensemble de leurs pensions. En 2019, 678 000 personnes ont liquidé un premier droit direct dans au moins un des régimes de la CNAV, de la SSI ou de la MSA

salariés, ce qui représente 94 % de l'ensemble des primo-liquidants.

Le nombre de nouveaux retraités est en recul dans la plupart de régimes. Il baisse de 4,8 % à l'Agirc-Arrco, de 2,0 % dans la fonction publique civile d'État (FPCE) et de 5,7 % dans les régimes spéciaux (tableau 2). Dans ces derniers, le nombre de départs varie sensiblement d'une année à l'autre. Cela peut s'expliquer par un changement de comportement des assurés, qui partent de plus en plus tard, créant ainsi des effets de « soufflets » (forte diminution du nombre de retraités, suivie d'une forte hausse les années suivantes)². En revanche, le nombre de nouveaux retraités augmente dans le régime des professions libérales (+3,5 %).

Sur plus longue période, le nombre de nouveaux retraités en 2019 reste inférieur à celui d'avant

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

En milliers

	Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes			Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
2004	747	326	422	943	391	553
2005	717	330	386	926	396	530
2006	789	373	416	997	436	561
2007	825	398	427	1 061	469	592
2008	843	413	429	1 063	491	572
2009	739	388	351	943	463	480
2010	778	407	371	970	481	489
2011	682	368	313	857	436	420
2012	604	307	298	741	362	379
2013	758	384	374	859	428	431
2014	702	354	348	835	410	425
2015	653	326	327	771	377	394
2016	644	320	323	759	373	385
2017	707	355	352	808	401	407
2018	749	388	361	861	440	420
2019	720	375	345	833	427	406

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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

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

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 et la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012 ont fait reculer l'âge minimum légal de départ à la retraite du régime général, des régimes alignés et des régimes de la fonction publique. Cela a entraîné une baisse des effectifs des nouveaux retraités en 2011 et, dans une moindre mesure, en 2012. Après avoir été successivement positif en 2013, 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 droits¹ une année donnée (voir *tableau encadré 1* 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 2019, moins de personnes atteignent cette borne d'âge par rapport à 2018 (voir *tableau encadré 1* 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)	Âge légal d'annulation de la décote (à partir de 65 ans)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
			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 1 ^{er} juillet	60 ans	65 ans		6										
1951, à partir du 1 ^{er} juillet	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois		1	5									
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois			2	10								
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois						9	3					
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois							4	8				
1955	62 ans	67 ans									11	1		
1956	62 ans	67 ans											11	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.

la réforme de 2010 dans la plupart des régimes. Le recul de l'âge minimum légal de départ à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote engendre une baisse du nombre de liquidants par rapport à 2010, tandis que l'assouplissement des 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 1^{er} janvier 2012 a également entraîné, dès

l'année 2012, une baisse du nombre de nouveaux retraités bénéficiant d'une pension versée sous forme de rente³.

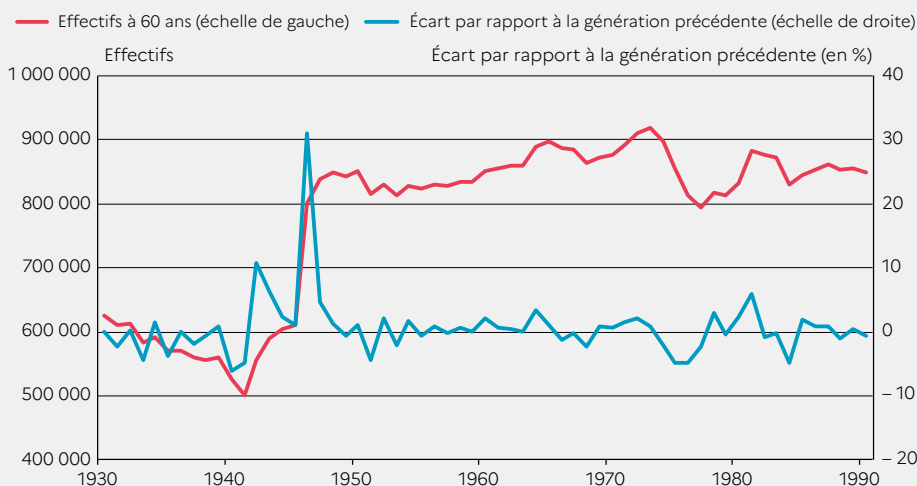
Une baisse de la part des hommes parmi les nouveaux retraités

La part des hommes dans l'ensemble des liquidants (49 %) est sensiblement équivalente à celle observée chez les primo-liquidants (48 %). Alors que leur part parmi ces derniers s'est accrue

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 encadré 2*). 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 1953, y compris Mayotte pour les générations 1954 à 1990.
Source > Insee, estimations de population et projections de population 2016.

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.

entre 2011 et 2017, de 46 % à 50 %, elle est en baisse de 2 points en 2018 et reste à ce niveau en 2019. En effet, les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue, et les départs pour ce motif ont légèrement diminué en 2018 et 2019 dans la plupart des régimes.

25 % des nouvelles pensions à la CNAV sont versées dans le cadre de la Lura

En 2019, la part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura⁴ est de 25 % à la CNAV, de 72 % à la MSA salariés, et de 79 % à la SSI (graphique 1). Ces proportions augmentent en 2019, ce qui est vraisemblablement dû à la

Encadré 3 La liquidation unique des régimes alignés (Lura)

La Lura est une mesure de simplification pour les assurés affiliés à au moins deux régimes parmi la CNAV, la MSA salariés et la SSI. Elle a été créée par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Elle consiste en une liquidation unique de ces régimes au sens où :

- > les parties de la carrière dans ces différents régimes sont mises en commun pour le calcul des droits à la retraite (durée validée dans ces régimes, calcul de la rémunération annuelle moyenne, etc.) ;
- > un seul de ces régimes verse la pension de retraite. Ce régime est le dernier régime d'affiliation des assurés, sauf exceptions (la SSI s'applique pour les assurés qui ont été affiliés au RSI avant 1973, et la MSA pour les anciens assurés exploitants agricoles).

La Lura ne concerne que les assurés nés à partir de 1953 et liquidant à partir du 1^{er} juillet 2017. Elle ne s'applique que dans les régimes alignés, c'est-à-dire au régime général, à la MSA salariés et à la SSI. Individuellement, l'effet de la Lura sur le montant de la pension de retraite dépend des caractéristiques de l'assuré : il peut être positif ou négatif. La Lura peut majorer le revenu de référence, par exemple si la mise en commun des éléments de la carrière augmente le revenu d'activité moyen, par rapport à un calcul par régime. En revanche, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation (voir annexe 1), ou l'impossibilité d'acquies 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 2017, 2018, 2019, etc. 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 EIR est disponible (soit une année sur quatre), les effectifs de nouveaux retraités ne sont pas directement observés, mais estimés selon une modélisation mise en œuvre dans le cadre du modèle ANCETRE. L'estimation repose sur la combinaison des effectifs de nouveaux retraités par régime de l'année, observés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) et de la structure de poly pension 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, contrairement à ce qui était observé pour certains assurés par le passé¹. 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. Dossier « Les primo-liquidants d'un droit à retraite en 2008 », dans *Les retraités et les retraites - édition 2013*, 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.

baisse du nombre de nouveaux retraités nés avant 1953 et donc non concernés par la Lura. La SSI et la MSA salariés comptent environ 90 % de retraités polyaffiliés, ayant le plus souvent cotisé dans ces régimes pour des durées courtes et pas nécessairement en fin de carrière. Avec la mise en place de la Lura, nombre de nouvelles pensions sont dorénavant versées par la CNAV et non plus par la MSA ou la SSI. Par exemple, parmi les

assurés de la génération 1954, 60 % des polyaffiliés CNAV-SSI auraient pour caisse verseuse la CNAV avec les règles de la Lura⁵. 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 20 % et 30 %, soit 10 points d'écart). En revanche, à la SSI, cette part est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (76 % contre 69 %). ■

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		
CNAV ¹	704	590	541	666	643	575	595	625	637	604	45	-5,2
Agirc-Arrco	603	509	470	576	541	527	532	550	610	581	49	-4,8
MSA salariés ¹	80	67	50	86	90	82	86	72	50	44	60	-11,2
MSA non-salariés	30	27	24	29	28	28	30	34	35	32	59	-7,0
Fonction publique civile de l'État ²	67	74	49	56	54	51	53	57	54	53	46	-2,0
Ircantec	79	71	71	86	109	80	84	92	100	96	37	-4,7
SSI base ¹	81	70	63	67	78	73	77	68	53	41	68	-22,6
CNRACL ²	50	65	43	53	54	53	57	61	63	62	36	-0,5
Régimes spéciaux ³	28	30	24	25	26	26	28	24	21	20	68	-5,7
Professions libérales ⁴	21	19	18	24	26	24	23	23	24	25	59	3,5
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes²	970	857	741	859	835	771	759	808	861	833	49	-3,2
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes²	778	682	604	758	702	653	644	707	749	720	48	-3,9
dont primo-liquidants d'un régime du champ de la Lura⁵	716	603	550	679	656	593	606	665	710	678	47	-4,5

1. 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 1^{er} juillet 2017.

2. Voir annexe 4, notes sur le champ de la retraite et de l'invalidité.

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

4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF, Ircec.

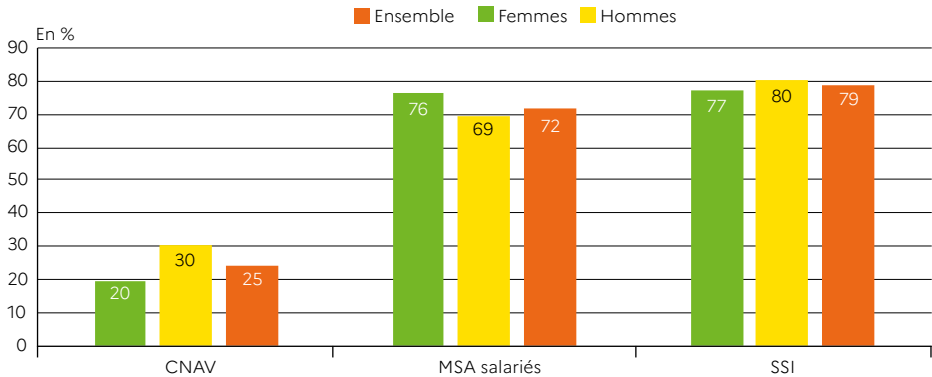
5. Primo-liquidants d'au moins un droit direct parmi la CNAV, SSI et MSA salariés.

Notes > Des données complémentaires ventilées par régimes détaillés sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site internet 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 dans les DROM avant 2016.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE, rapport CCSS de septembre 2020.

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

Graphique 1 Part des nouvelles pensions versées en 2019 au titre de la Lura

Lecture > Parmi les nouvelles pensions liquidées par des hommes en 2019 à la CNAV, 30 % 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 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > DREES, EACR 2019.

Pour en savoir plus

- > Données historiques disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>, rubrique Retraite.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2020, septembre). *Recueil statistique de la branche retraite 2019*. Paris, France : CNAV.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2020, novembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
- > **Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI)** (2020). *L'essentiel sur les travailleurs indépendants en chiffres*. Paris, France : Urssaf/Observatoire statistique des travailleurs indépendants.
- > **Ministère de l'Économie et des Finances** (2020). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2021*.
- > **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2020). *Chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.
- > **Papon, S., Beaumel, C.** (2020, janvier). Bilan démographique 2019 – La fécondité se stabilise en France. Insee, *Insee Première*, 1730.

Fin 2019, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé, soit une hausse de 5,1 % par rapport à 2009. Pour 1,1 million de ces bénéficiaires, la pension de droit dérivé, aussi appelée pension de réversion, constitue leur unique pension de retraite. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. En 2019, le régime général verse 2,8 millions de pensions de droit dérivé et l'Agirc-Arrco 3,0 millions.

4,4 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé fin 2019

Au 31 décembre 2019, tous régimes confondus, 4,4 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, constitue une partie de la retraite d'un assuré décédé reversée à son conjoint survivant sous certaines conditions.

Le nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion a augmenté de 5,1 % en 10 ans (*tableau 2*). Parmi eux, 1,1 million (soit un quart) ne perçoivent aucun droit direct, soit parce qu'ils n'ont pas encore liquidé leurs droits propres, soit parce qu'ils n'ont pas travaillé – du moins en France – ou pas suffisamment longtemps pour recevoir, à ce titre, une pension sous forme de rente.

Le nombre de nouveaux retraités bénéficiaires d'une pension de réversion reste relativement stable depuis le début des années 2010, autour de 220 000 chaque année (*graphique 1*). En 2019, 220 200 retraités ont bénéficié d'une nouvelle pension de droit dérivé, dont 81 % de femmes.

La proportion de femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé est de 88 %. Leur part avoisine ou dépasse les 80 % dans les principaux régimes de retraite. Cette situation s'explique par leur longévité supérieure, et par le fait qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leur conjoint. 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 condition. La part des femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé diminue légèrement au fil des années (90 % en 2009, 88 % en 2019).

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

Pour les femmes résidant en France, la part des retraitées de droit dérivé seul parmi les femmes âgées de 60 ans ou plus a diminué de moitié entre 2004 et 2019 (passant de 10,2 % à 5,3 %). 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 34,3 % à 28,2 % sur cette même période (*graphique 2*). Cette baisse de la proportion de bénéficiaires d'un droit dérivé résulte, en partie, du développement de l'activité professionnelle des femmes.

Un nombre de bénéficiaires croissant avec l'âge

En 2019, les retraités de droit dérivé sont en moyenne plus âgés que les retraités de droit direct : leur âge médian est de 79 ans et 2 mois,

contre 72 ans et 5 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 32 % des femmes).

Les titulaires d'une pension de droit dérivé ayant 65 ans ou plus représentent 88 % de l'ensemble des bénéficiaires, soit 3,9 millions de personnes (*graphique 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 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 2019, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et 3,0 millions au régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association

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 résidants en France (en milliers)			
	Ensemble	Dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul	Femmes	Hommes	Ensemble	Dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul	Femmes	Hommes
2004	3 987	1 108	3 650	337	3 612	781	3 284	328
2005	4 069	1 136	3 718	351	3 680	796	3 339	341
2006	4 142	1 152	3 773	370	3 737	800	3 380	358
2007	4 197	1 152	3 811	386	3 787	796	3 414	373
2008	4 155	1 102	3 761	394	3 740	740	3 358	383
2009	4 219	1 094	3 806	413	3 799	727	3 399	400
2010	4 245	1 094	3 860	385	3 824	729	3 451	373
2011	4 222	1 082	3 836	386	3 781	704	3 409	372
2012	4 291	1 113	3 843	448	3 644	586	3 216	427
2013	4 384	1 119	3 912	472	3 802	613	3 348	454
2014	4 397	1 108	3 915	483	3 810	610	3 348	462
2015	4 414	1 091	3 921	493	3 823	603	3 354	469
2016	4 388	1 096	3 893	495	3 728	532	3 257	471
2017	4 355	1 075	3 850	505	3 743	556	3 262	482
2018	4 396	1 074	3 882	514	3 776	561	3 286	490
2019	4 435	1 098	3 912	523	3 773	566	3 279	493

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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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, Sécurité sociale pour les indépendants [SSI]) versent, au total, 4,4 millions de pensions de droit dérivé, tandis que les régimes de la fonction publique (fonction publique civile de l'État, fonction publique militaire de l'État et 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 régimes¹.

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

L'évolution du nombre de retraités de droit dérivé entre 2009 et 2019 varie fortement d'un régime à l'autre. Il a augmenté de près de 44 % à la CNRACL, de 5,7 % au régime général, tandis qu'il a baissé de quasiment 20 % à la MSA non-salariés (tableau 2). ■

Tableau 2 Effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé, cumulé ou non avec un droit direct dans le régime, par régime de retraite, en 2019

	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	2018-2019	2014-2019	2009-2019	
CNAV	2 818	782	2 603	216	0,8	1,4	5,7	64
Agirc-Arrco ¹	2 994	1 200	2 689	304	-1,2	0,9	4,4	68
MSA salariés	711	564	678	33	-1,5	-5,0	-4,2	16
MSA non-salariés	385	99	342	43	-3,3	-12,2	-19,9	9
Fonction publique civile de l'État ²	304	223	248	55	0,3	1,2	14,5	7
Ircantec	268	226	228	39	-2,7	-9,3	-14,8	6
SSI base	506	399	484	22	-0,5	2,3	2,0	11
CNRACL ²	176	138	133	43	2,7	8,8	43,6	4
Régimes spéciaux ³	332	315	322	10	-3,8	-11,5	-17,7	7
Professions libérales ⁴	50	47	48	2	0,4	1,7	6,2	1
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes²	4 435	1 098	3 912	523	0,9	0,9	5,1	100

1. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

2. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23).

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

4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF, Irceec.

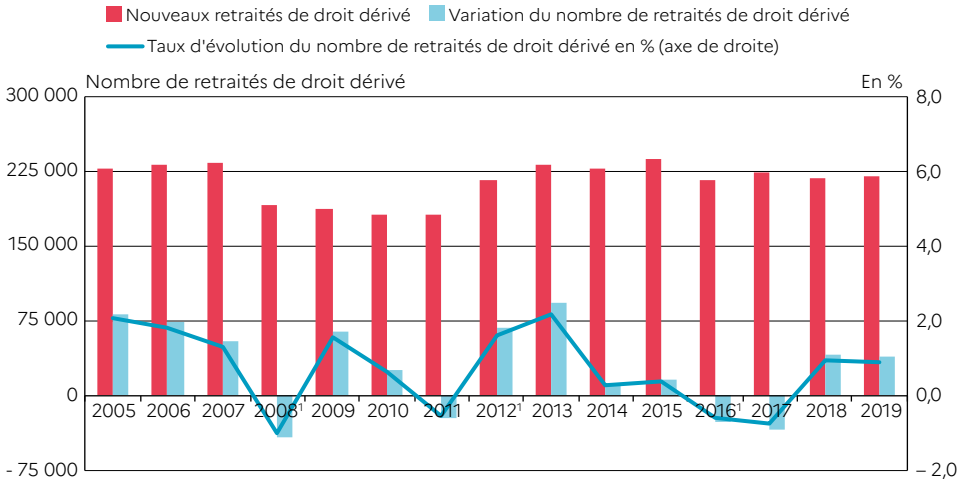
Note > Les données ventilées par régime détaillé sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents des DROM avant 2016.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, 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. Les fonctionnaires liquidant une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23).

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Tableau 3 Effectifs de retraités de droit dérivé tous régimes, fin 2019

	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)	3 337	1 098	4 435	16 717
Caractéristiques de la population (en %)				
Femmes	86	95	88	52
Hommes	14	5	12	48
Résidents en France	96	52	85	93
Résidents à l'étranger	4	48	15	7
Moins de 60 ans	0	20	5	2
60 à 64 ans	4	16	7	13
65 à 74 ans	28	17	25	45
75 à 84 ans	34	24	31	26
85 ans ou plus	34	24	32	14

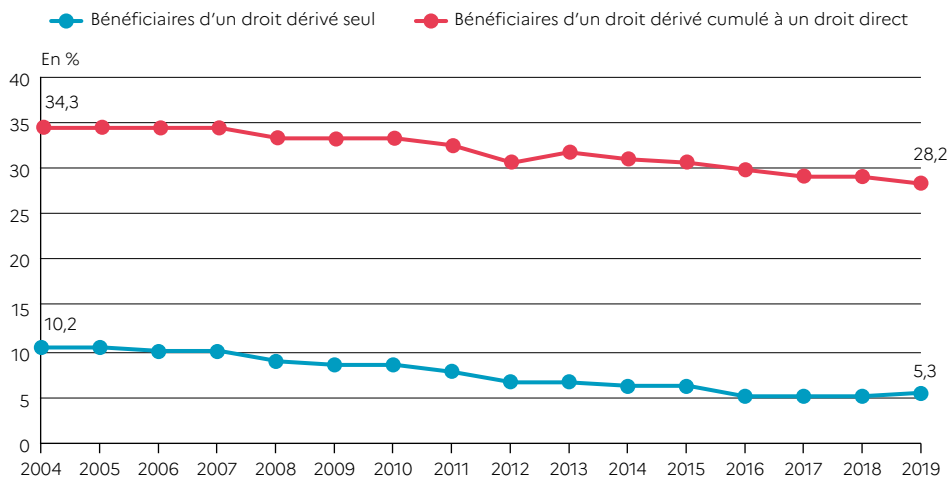
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

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 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

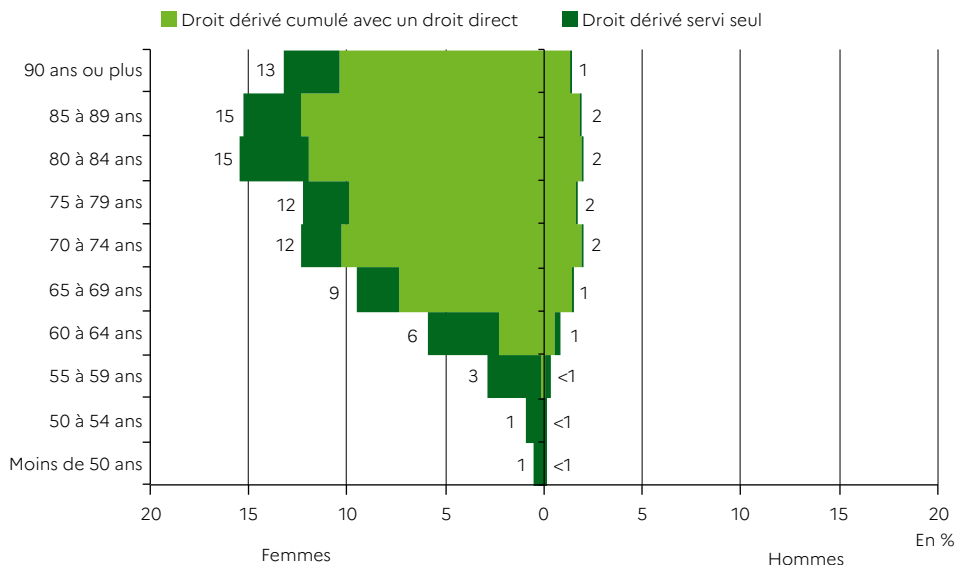


Champ > Femmes de 60 ans ou plus, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.

Lecture > Fin 2019, 5,3 % des femmes de 60 ans ou plus résidant en France bénéficient d'un droit dérivé de retraite sans bénéficier d'un droit direct, et 28,2 % bénéficient d'un droit dérivé cumulé avec un droit direct.

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

Graphique 3 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit dérivé en 2019

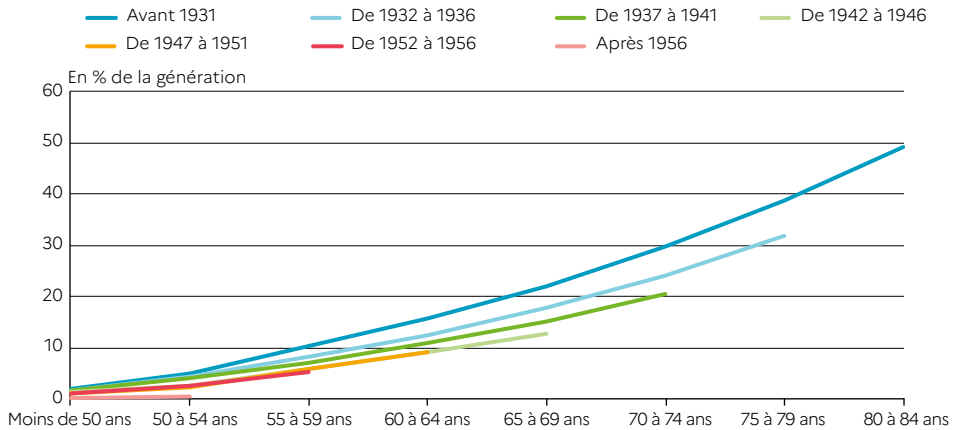


Lecture > Fin 2019, 13 % des retraités de droit dérivé (seul ou cumulé avec un droit direct) sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2019.

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 1^{er} janvier 2017.

Pour en savoir plus

- > Données historiques dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>.
- > **Bodier, M., Buisson, G., Lapinte, A., Robert-Bobée, I. (coord).** (2015). *Couples et familles - édition 2015*. Paris, Insee : coll. Insee Références.
- > **Chartier F., Collin C.** (2020). Les évolutions de la pension de réversion en France. CNAV, *Retraite et société*, n° 83.
- > **Collin, C.** (2016, février). La part de la réversion dans la retraite des femmes diminue au fil des générations. DREES, *Études et Résultats*, 951.
- > **Daguet, F.** (2016, septembre). De plus en plus de couples dans lesquels l'homme est plus jeune que la femme. Insee, *Insee Première*, 1613.
- > **Vanderschelden, M.** (2006, avril). L'écart d'âge entre conjoints s'est réduit. Insee, *Insee Première*, 1073.

**Les montants des pensions
et les niveaux de vie
des retraités**

Les pensions de retraite des régimes de base ont été revalorisées de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019, et les pensions de l'Agirc-Arrco l'ont été de 1,0 % le 1^{er} novembre. Comme les prix à la consommation ont augmenté de 1,5 % entre la fin 2018 et la fin 2019, la pension brute moyenne tous régimes confondus des personnes déjà retraitées fin 2018 diminue, en un an, de 1,0 % en euros constants. Pour 2020, les pensions tous régimes inférieures à 2 000 euros bruts par mois ont été revalorisées de 1,0 % au 1^{er} janvier, tandis que les pensions supérieures ne l'ont été que de 0,3 %. Depuis 1994, le pouvoir d'achat résultant des pensions nettes des retraités anciennement salariés du secteur privé a diminué, notamment en raison de la hausse des prélèvements sociaux sur ces pensions.

Une revalorisation fixée à 0,3 % pour les pensions de base en 2019

La loi prévoit depuis 2003 de revaloriser les pensions des régimes de base chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation¹ (hors tabac), mais les modalités de calcul et le calendrier de revalorisation ont fluctué au cours du temps (*encadré 1*). Pour 2019, la revalorisation des pensions de base a été fixée à 0,3 % de façon dérogatoire², c'est-à-dire sans tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Les minima de pension – contributif et garanti – ont été revalorisés dans les mêmes conditions que les pensions de retraite. Pour 2020, la loi de financement de la Sécurité sociale a instauré une revalorisation différenciée³ : les pensions tous régimes inférieures à 2 000 euros bruts par mois ont été revalorisées de 1,0 % (comme l'inflation passée) au 1^{er} janvier ; les pensions supérieures à ce seuil ne l'ont été que de 0,3 % ; la loi prévoit également un dispositif de lissage de cette revalorisation différenciée. En janvier 2021, la règle normale de revalorisation prévue par la loi a été appliquée : les pensions de base ont été revalorisées en suivant l'inflation passée, à hauteur de 0,4 %. Les allocations du minimum vieillesse

sont revalorisées selon des modalités spécifiques (voir fiche 25).

Une revalorisation de 1,0 % des pensions complémentaires Agirc-Arrco en 2019

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco⁴, l'accord du 10 mai 2019⁵ prévoit que la valeur de service du point en 2019, 2020, 2021 et 2022 soit indexée au moins sur l'évolution des prix à la consommation en moyenne annuelle (hors tabac), sans pouvoir baisser en valeur absolue. En application de ces dispositions, les pensions de ces régimes ont été revalorisées de 1 % au 1^{er} novembre 2019. Cependant si l'évolution des prix est supérieure à celle des salaires, comme en 2020, l'accord précise que la valeur de service du point évolue comme le salaire moyen des ressortissants du régime (sans pouvoir baisser). Anticipant une baisse du salaire moyen en 2020, les partenaires sociaux gestionnaires de l'Agirc-Arrco ont choisi de ne pas revaloriser la valeur du point en 2020.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les régimes complémentaires du RSI ont fusionné. Les textes prévoient que la revalorisation des pensions complémentaires suive celle du régime de base⁶. En raison de cette règle, les pensions de la complémentaire du

1. Article L.161-23-1 du Code de la Sécurité sociale.

2. Cette indexation, inférieure à l'inflation prévisionnelle au moment où elle a été décidée, est prévue à l'article 68 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

3. Article 81 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020.

4. Les régimes Agirc et Arrco ont fusionné le 1^{er} janvier 2019 (voir annexe 4).

5. Accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco (circulaire du 10 mai 2019).

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

RSI et de l'Ircantec ont été revalorisées de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019, et de 1,0 % au 1^{er} janvier 2020. Les pensions complémentaires de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ont, elles, été revalorisées de 1,6 % au 1^{er} janvier 2019, et de 1,1 % au 1^{er} janvier 2020.

Fin 2019, la pension de retraite diminue de 1,1 % en euros constants dans la plupart des régimes

La pension brute des personnes déjà retraitées est revalorisée de 0,3 % en euros courants en 2019⁷ dans la plupart des régimes. Ces derniers représentent environ 75 % des masses de droits directs versés. Cependant, compte tenu de l'inflation, le pouvoir d'achat des

pensions de ces régimes diminue de 1,1 % en glissement annuel (tableau 1). En effet, l'inflation (y compris tabac et loyers fictifs) observée entre fin 2018 et fin 2019 s'élève à 1,5 %.

Les retraités perçoivent fréquemment des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires (voir fiche 13). Au total, en tenant compte du poids de chaque régime dans la pension moyenne, les pensions tous régimes confondus ont légèrement augmenté entre fin 2018 et fin 2019 en euros courants (+0,5 % en moyenne) et ont diminué de 1,0 % en euros constants⁸. 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.

Encadré 1 Les modalités de revalorisation des pensions de retraite

Le principe d'indexation selon l'inflation est inscrit au Code de la Sécurité sociale (article L.161-23-1) depuis 2003, mais il était déjà appliqué à la CNAV et dans les régimes alignés depuis la fin des années 1980. Les modalités de calcul de la revalorisation ont été modifiées à plusieurs reprises depuis 2003.

Depuis le 1^{er} octobre 2016, la revalorisation des pensions est calculée à partir de l'évolution de l'indice moyen des prix à la consommation (hors tabac) des douze derniers mois connus 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 pensions¹. Jusqu'en 2015, le coefficient de revalorisation des pensions de retraite du régime général et des régimes alignés résultait de la prévision d'inflation pour l'année en cours, établie par la Commission économique des comptes de la Nation. Il était ensuite ajusté sur la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente.

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

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

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

7. Par souci de cohérence avec le reste de l'ouvrage, nous présentons, ici, des évolutions de fin d'année à fin d'année.
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 et loyers fictifs), pour la France entière, en glissement annuel de décembre à décembre.

Pour les anciens fonctionnaires, le pouvoir d'achat des pensions déjà liquidées a diminué de 1,1 % en euros constants fin 2019, tandis que, pour les anciens salariés du secteur privé, la baisse est légèrement atténuée par les pensions complémentaires (-1,0 % pour les non-cadres, et -0,8 % pour les cadres) [tableau 1]⁹.

Entre 2014 et 2019, le pouvoir d'achat des pensions des régimes de base a diminué de 0,8 % en moyenne par an (tableau 1). La baisse est comparable pour les pensions versées par l'Agirc-Arrco (-0,7 % par an en moyenne).

De 2009 à 2019, le pouvoir d'achat des pensions de la plupart des régimes de base et complémentaires diminue de 0,4 % en moyenne par an, avec toutefois des disparités dans les

régimes complémentaires et additionnels. Le pouvoir d'achat des pensions du RAFP a diminué de 0,3 % par an en moyenne, alors qu'il a diminué de 0,6 % en moyenne à l'Agirc.

Sur longue période, entre fin 2009 et fin 2019, la pension brute¹⁰ des assurés résidents en France ayant déjà liquidé leurs droits à retraite en 2009 a diminué, au total, de 3,8 % en euros constants, soit en moyenne de 0,4 % par an (graphique 1). En tenant compte des prélèvements sociaux, leur pension nette a baissé de 5,5 % en euros constants (encadré 2 et graphique 2). En revanche, pour l'ensemble des retraités résidents en France, c'est-à-dire en tenant compte du renouvellement de cette population en raison des décès

Tableau 1 Revalorisation annuelle moyenne des pensions brutes depuis 2009

	Glissements annuels, en %						
	Revalorisation (en euros courants)				Évolution (en euros constants)		
	2019-2020	2018-2019	Moyenne 2014-2019	Moyenne 2009-2019	2018-2019	Moyenne 2014-2019	Moyenne 2009-2019
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	0,0	1,5	1,0	1,1	-	-	-
Revalorisations par régime							
Régimes de base ¹	0,3	0,3	0,2	0,8	-1,1	-0,8	-0,4
Agirc ²	0,0	1,0	0,3	0,5	-0,5	-0,7	-0,6
Arrco ²	0,0	1,0	0,3	0,7	-0,5	-0,7	-0,4
RSI commerçants (complémentaire) ²	1,0	0,3	0,2	0,8	-1,1	-0,8	-0,3
RSI artisans (complémentaire) ²	1,0	0,3	0,2	0,8	-1,1	-0,8	-0,3
Ircantec	1,0	0,3	0,2	0,8	-1,1	-0,8	-0,4
RAFP	1,1	1,6	0,6	0,8	0,1	-0,4	-0,3
Revalorisation moyenne selon le régime principal d'affiliation³							
Cadre du secteur privé	0,2	0,7	0,3	0,7	-0,8	-0,7	-0,4
Non-cadre du secteur privé	0,7	0,5	0,3	0,8	-1,0	-0,7	-0,4
Fonctionnaire	0,3	0,3	0,2	0,8	-1,1	-0,8	-0,4
Tous régimes	0,6	0,5	0,3	0,7	-1,0	-0,7	-0,4

1. Un taux de 1 % est appliqué pour les pensions inférieures à 2000 euros brut par mois.

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 selon le régime principal de l'assuré (déterminé comme étant celui dans lequel il a validé le plus de trimestres). En 2020, un taux de 1 % a été appliqué au régime de base pour les non-cadres du secteur privé, et un taux de 0,3 % a été appliqué au régime de base pour les cadres du secteur privé et pour les fonctionnaires. Pour le tous régimes, un taux moyen pondéré de 0,8 % a été appliqué en 2020 à la part des régimes de base.

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 2014 et fin 2019, les pensions de retraite des régimes de base ont augmenté de 0,2 % par an en moyenne.

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

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 (CSG, etc.).

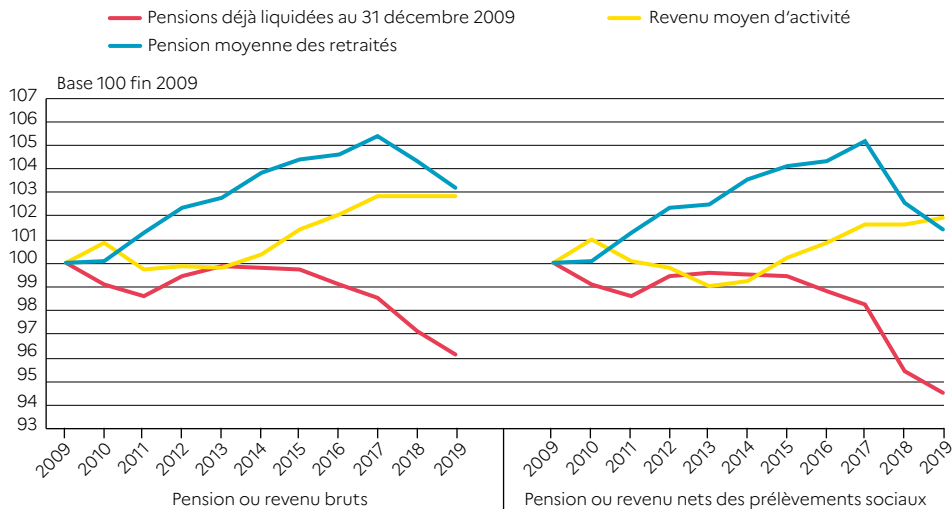
et des nouvelles liquidations (voir fiche 5), la pension moyenne a progressé de 3,2 % en euros constants au cours de la période (1,4 % nets des prélèvements sociaux). Dans le même temps, le revenu moyen brut d'activité a augmenté de 2,9 % en euros constants, et le revenu net des prélèvements sociaux a augmenté de 1,9 %. La pension moyenne augmente globalement au fil du temps mais, en 2018, du fait de la sous-indexation, les pensions brutes baissent en euros constants. En outre, en raison de l'augmentation du taux plein de la contribution sociale généralisée (CSG) [de 6,6 % à 8,3 %], la pension

nette des prélèvements sociaux des principaux régimes diminue plus fortement que la pension brute. Cette baisse se poursuit en 2019 avec une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation.

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

Pour les personnes parties à la retraite il y a 25 ans¹¹, les pensions nettes ont davantage baissé en euros constants que les pensions brutes. Dans cette fiche, cette évolution a été calculée pour deux cas types¹² : un salarié non-cadre et un salarié cadre du secteur privé, nés en janvier 1935,

Graphique 1 Évolution des pensions de retraite déjà liquidées au 31 décembre 2009, des pensions de retraite moyennes et du revenu d'activité moyen en euros constants depuis 2009



Note > L'évolution des pensions est obtenue en tenant compte chaque année de la revalorisation accordée par les différents régimes et de la part de chacun de ces régimes dans la pension moyenne d'un retraité. Cette structure est déterminée chaque année à l'aide des comptes des différentes caisses de retraite. Cette méthode revient à pondérer chaque retraité par son montant de pension, si bien que les résultats présentés correspondent aux revalorisations des masses de pensions, et non directement à la revalorisation moyenne par retraité. À titre illustratif, la pension brute moyenne se décompose de la manière suivante en 2019 : 39,7 % pour la CNAV, 17,2 % pour le SRE, 1,7 % pour la MSA salariés, 2,0 % pour la MSA exploitants, 6,9 % pour la CNRACL, 0,6 % pour le RSI complémentaire, 1,0 % pour l'Ircantec, 23,4 % pour l'Agirc-Arrco et 7,5 % 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 2019, la pension brute moyenne des retraités qui percevaient déjà une pension fin 2009 a diminué de 4 % en euros constants depuis cette date (ce que traduit un indice égal à 96 pour une base 100 en 2009) ; la pension brute moyenne de l'ensemble des retraités, tenant compte du renouvellement de cette population, a, elle, augmenté de 3 % en euros constant depuis 2009.

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

11. L'évolution est ici observée sur une durée de 25 ans car cela correspond approximativement à la durée moyenne de retraite.

12. Ces cas types sont présentés dans le rapport annuel de novembre 2020 du Conseil d'orientation des retraites.

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 plein¹. La CSG à taux plein sur les pensions s'élève à 8,3 %. Y sont soumises au taux plein de CSG sur les revenus de remplacement les personnes appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence est supérieur au seuil d'assujettissement 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 %, à partir du 1^{er} janvier 2019. Un assuré exonéré ou assujetti au taux réduit de 3,8 % ne sera assujetti à un taux supérieur (6,6 % ou 8,3 %) que si ses revenus excèdent au titre de 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 de ces personnes sont aussi assujetties à la CRDS (au taux de 0,5 %).

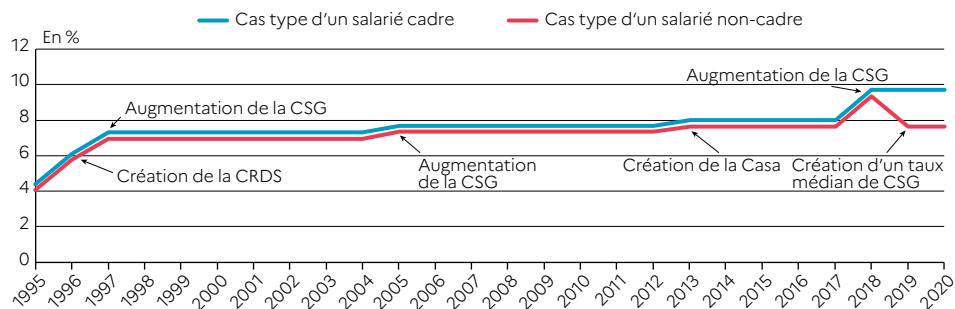
Enfin, l'exonération de la CSG (et de la CRDS) concerne les personnes dont les ressources sont inférieures au seuil d'exonération du revenu fiscal de référence (ou qui perçoivent un avantage vieillesse ou invalidité non contributif) ou les personnes domiciliées fiscalement hors de France.

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

Selon l'EIR 2016, 64 % des retraités de droits directs en 2016 sont assujettis à la CSG à taux plein, 11 % à taux réduit et 24 % en sont exonérés. Parmi les retraités exonérés de CSG, 27 % résident à l'étranger et sont donc exonérés à ce titre. Ils représentent 6 % de l'ensemble des retraités.

1. Pour l'année 2019, les seuils sont définis, selon le nombre de parts fiscales, dans la circulaire n° 2019-9 du 21 janvier 2019 de la CNAV.

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, on fait l'hypothèse que le non-cadre bénéficie du taux dit médian de CSG (6,6 %), tandis que le cadre demeure au taux plein (8,3 % depuis 2018).

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

partis à la retraite à taux plein à l'âge d'ouverture des droits (60 ans en 1995).

Entre décembre 1995 et décembre 2020, la pension brute tous régimes du cas type de salarié non-cadre a diminué de 3,2 % en euros constants, tandis que sa pension tous régimes nette a diminué de 6,9 % (graphique 3). Ces évolutions sont la conséquence de la sous-indexation des pensions de certains régimes (notamment le régime complémentaire Arrco) et de l'augmentation des prélèvements sociaux sur les pensions de retraite (encadré 2).

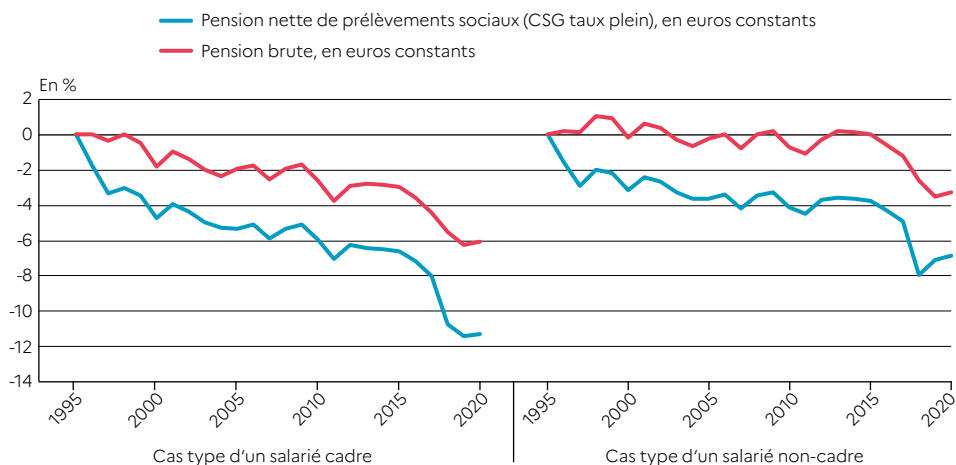
La pension tous régimes d'un cas type d'ancien cadre a davantage diminué au cours de la même période. Sa pension brute a baissé de 6,1 % en euros constants, contre 11,3 % pour sa pension nette (graphique 3).

La pension du cas type de cadre a davantage diminué que celle du non-cadre pour plusieurs raisons. D'une part les pensions de l'Agirc ont été moins revalorisées que celles de l'Arrco¹³. 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

Graphique 3 Évolution cumulée du pouvoir d'achat de la pension tous régimes d'assurés ayant liquidé en 1995



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 le tabac. On suppose ces deux cas types soumis au taux plein de CSG jusqu'en 2018. À partir de 2019, le non-cadre bénéficie du taux dit médian de CSG (6,6 %), tandis que le cadre demeure au taux plein (8,3 % depuis 2018).

Lecture > 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 1995, a vu le pouvoir d'achat de sa pension de retraite brute diminuer de 3,2 % au total entre fin 1995 et fin 2020, et le pouvoir d'achat de sa pension nette diminuer de 6,9 % sur la même période, en raison de l'augmentation des prélèvements sociaux.

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

¹³. 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.

évoqués : un salarié non-cadre et un salarié cadre du secteur privé, nés en 1935, partant à la retraite à taux plein à l'âge d'ouverture des droits (60 ans). Le niveau de la pension peut également être comparé à celui de l'inflation.

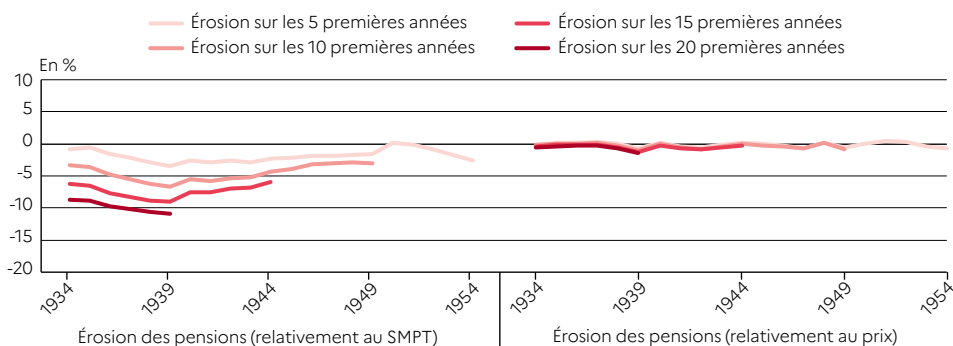
Pour un assuré non-cadre et relativement au revenu d'activité moyen, la pension moyenne perçue au cours des cinq premières années de retraite en euros constants se situe au même niveau que celle perçue l'année de la liquidation des droits (graphique 4a). Comme l'indexation des pensions est inférieure à la croissance des salaires, l'érosion augmente avec la période d'examen. L'écart est ainsi de -3,7 % en moyenne pour les dix premières années de retraite, et de -8,8 % pour

les vingt premières années. Cette érosion de la pension relative s'explique, pour l'essentiel, par le mécanisme d'indexation des pensions sur l'indice des prix dans les principaux régimes, alors que le revenu d'activité moyen évolue de manière plus dynamique. Elle est ponctuellement renforcée, pour les générations concernées, par les mesures de sous-indexation temporaires des pensions par rapport à l'inflation dans certains régimes et de décalage des dates de revalorisation.

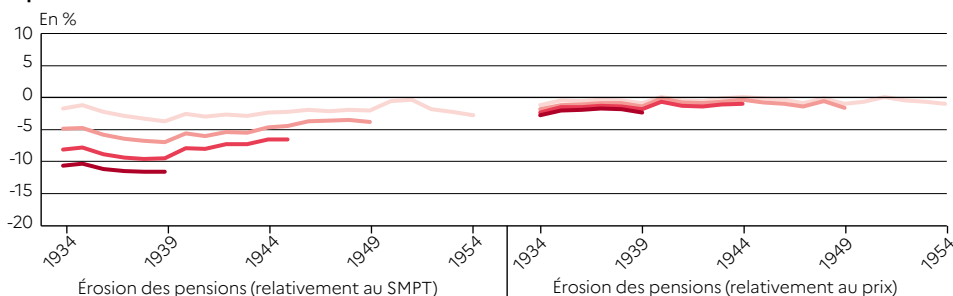
L'érosion est plus limitée pour les générations nées après 1945 du fait du moindre dynamisme des revenus d'activité après la crise économique de 2008. La différence entre la dynamique des prix et celle des revenus d'activité devient ainsi

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

a. pour un ancien salarié non-cadre



b. pour un ancien 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 cadre né en 1935, la pension brute relative (au revenu moyen d'activité) perçue au cours des 10 premières années de retraite se situe 4,8 % en dessous de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation des droits.

Source > DREES, modèle CALIPER, calculs DREES.

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. Pour un assuré non-cadre né en 1935, 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. 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 la 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. En particulier, si la hausse des prélèvements sociaux au cours des années 2000 a eu pour impact une érosion des pensions nettes des générations déjà retraitées, elle a aussi concerné les générations plus récentes via une baisse de leur taux de remplacement net à la liquidation. ■

Pour en savoir plus

- > Séries longues de revalorisation disponibles dans les données complémentaires liées à cette fiche sur le site de la DREES : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2020, novembre). *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.

Fin 2019, 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 1 503 euros (soit 1 393 euros nets des prélèvements sociaux). Il a baissé de 0,6 % en euros constants depuis 2014, en raison notamment de revalorisations ponctuellement inférieures à l'inflation sur la période dans certains régimes. Fin 2019, dans un contexte où les pensions des régimes de base ont été revalorisées de 0,3 %, la pension brute moyenne augmente de 0,3 % en euros courants par rapport à fin 2018 mais diminue de 1,1 % en euros constants, car les prix à la consommation ont augmenté de 1,5 % entre la fin 2018 et la fin 2019. La pension nette moyenne diminue également mais dans une moindre mesure (-0,4 % en euros constants entre fin 2018 et fin 2019), du fait notamment de l'annulation de la hausse du taux de CSG pour un certain nombre de retraités. Les femmes résidant en France perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 40 % à celui des hommes en 2019, contre 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cet écart se réduit à 28 % en 2019.

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

Fin 2019, la pension moyenne brute de droit direct (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) s'élève à 1 503 euros pour les personnes retraitées résidant en France (tableau 1), contre 1 432 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 sociaux¹ s'élève à 1 393 euros en 2019, et à 1 532 euros en prenant en compte l'éventuelle pension de réversion. Cette pension de retraite

totale nette moyenne fin 2019 représente 63,2 % du revenu d'activité net moyen de l'ensemble des personnes en emploi² en 2019 (graphique 1).

La pension moyenne de droit direct diminue en euros constants en 2019

Pour les retraités résidant en France, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct, y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, progresse de 0,3 % en euros courants par rapport à décembre 2018, mais baisse de 1,1 % en euros constants, les prix à la consommation augmentant de 1,5 % durant cette période (tableau 1)³.

La hausse de la pension en euros courants est due en premier lieu à la revalorisation moyenne des pensions tous régimes confondus⁴ de 0,5 % (voir fiche 4). En second lieu, la hausse de la pension

1. Contribution sociale généralisée (CSG), contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) et cotisation maladie sur les retraites complémentaires (voir encadré 2 de la fiche 4).

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

3. L'inflation (y compris tabac et loyers fictifs) s'élève à 1,1 % en moyenne annuelle en 2019, et à 1,5 % en glissement annuel entre décembre 2018 et décembre 2019. 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 2018 à décembre 2019, soit 1,5 %.

4. En particulier, les pensions de retraite des régimes de base ont été revalorisées de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019, et les pensions de l'Agirc-Arcco l'ont été de 1,0 % le 1^{er} novembre. La revalorisation moyenne des pensions tous régimes confondus tient compte du poids de chaque régime dans la pension moyenne.

en euros courants peut être due à l'effet dit « de noria ». En effet, disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités – une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions⁵ – perçoivent en moyenne des montants de pension supérieurs à ceux des anciens retraités. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est inférieure à celle des retraités plus jeunes. Jusqu'en 2017, cet effet de noria était plus

important que celui de l'inflation annuelle. La pension moyenne des retraités progressait d'année en année en euros constants par le simple jeu du renouvellement de la population des retraités, bien que les pensions individuelles soient, en règle générale, indexées sur les prix. Depuis, la pension des nouveaux retraités est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des retraités (voir fiche 7), et l'effet de noria ne semble pas jouer.

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

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution de la pension de droit direct, y compris majoration pour 3 enfants ou plus (en %)		
	Pension de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus	Pension de droit direct, y compris majoration pour 3 enfants ou plus				Pension totale (droit direct, droit dérivé et majoration pour 3 enfants ou plus)						
	Brute	Brute	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	Brute
Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble		Corrigée de l'inflation annuelle ¹	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²	
2004	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	1711	1196	1420	1148	1726	1327	3,4	2,4	1,5
2009	1262	1304	922	1740	1216	1444	1171	1756	1350	1,7	0,8	0,7
2010	1285	1329	945	1770	1239	1472	1199	1787	1375	1,9	0,1	1,0
2011	1332	1377	981	1843	1285	1520	1231	1859	1421	3,7	1,2	1,5
2012	1350	1393	1015	1837	1305	1544	1279	1856	1445	1,1	-0,2	-0,9
2013	1380	1424	1045	1864	1323	1578	1314	1884	1468	2,2	1,5	0,9
2014	1395	1439	1061	1878	1336	1591	1328	1898	1479	1,1	1,0	1,1
2015	1406	1449	1075	1885	1345	1601	1340	1906	1487	0,7	0,5	0,6
2016	1425	1468	1097	1902	1371	1622	1363	1924	1515	1,3	0,7	1,3
2017	1447	1490	1121	1921	1391	1643	1385	1943	1535	1,5	0,3	0,7
2018	1456	1499	1135	1922	1378	1650	1396	1945	1518	0,5	-1,0	0,5
2019	1460	1503	1145	1924	1393	1651	1399	1947	1532	0,3	-1,1	0,0

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.

Notes > 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, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

5. 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 2014 et 2019, la pension brute de droit direct (majoration pour trois enfants ou plus comprise) des retraités résidant en France augmente de 4,5 % en euros courants, mais baisse de 0,6 % en euros constants. 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 gels ou de sous-indexation des pensions prises ponctuellement dans certains régimes⁶ (voir fiche 4). Entre fin 2014 et fin 2019, les pensions ont ainsi été revalorisées de 1,2 % (en moyenne tous régimes confondus), alors que l'inflation (y compris tabac) a été de 5,1 %, soit un écart de 3,9 points. Celui-ci est compensé, mais en partie seulement, par l'effet de noria sur la 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 1,1 % par rapport à fin 2018 en euros courants, mais diminue de 0,4 % en euros constants. Cette hausse du montant moyen de la pension nette de droit direct, plus marquée que celle du montant brut,

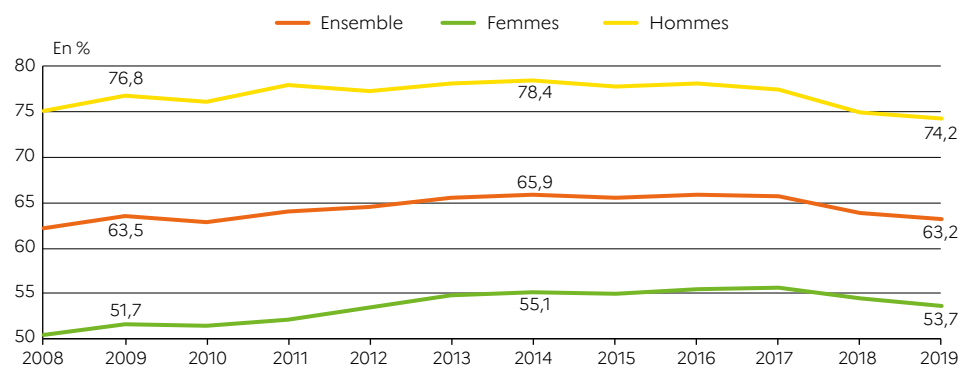
est en partie due à l'introduction en 2019 d'un taux médian de CSG à 6,6 % pour une partie des retraités soumis au taux plein, qui, lui, avait été rehaussé en 2018 (voir fiche 4 et fiche 9). En 2019, parmi les retraités de droits directs résidant en France qui étaient soumis au taux plein de CSG (à 8,3 %) en 2018, deux retraités sur cinq sont maintenant au taux médian (à 6,6 %). Le taux de CSG moyen s'établit à 5,3 %. Entre 2014 et 2019, la pension nette de droit direct (majoration pour trois enfants ou plus comprise) des retraités résidant en France diminue de 0,8 % en euros constants, soit un recul un peu plus marqué que celui de la pension brute (-0,6 %).

Rapportée au revenu d'activité net moyen, la pension nette moyenne diminue de nouveau en 2019, de 0,7 point (après une baisse de 2,2 points en 2018) [graphique 1].

Une baisse de la pension moyenne en 2019 dans la plupart des régimes

La pension de droit direct moyenne (hors majoration pour trois enfants ou plus) est en baisse

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



Lecture > La pension nette moyenne des femmes en 2019 représente 53,7 % 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, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

6. Dans les régimes de base, il n'y a pas eu de revalorisation entre le 1^{er} octobre 2017 et le 1^{er} janvier 2019 du fait du décalage de la date de revalorisation du 1^{er} octobre au 1^{er} janvier. De plus, au 1^{er} 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). Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, les pensions n'ont pas été revalorisées entre 2014 et 2017, dans un contexte d'inflation faible mais positive.

en euros constants dans les principaux régimes entre fin 2018 et fin 2019 (tableau 2). Elle diminue notamment à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), 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 le régime de retraite complémentaire de base obligatoire des salariés du privé (Agirc-Arrco). Dans les régimes alignés, l'évolution tient en partie à la montée en charge de la Lura. À l'Agirc (avant la fusion des deux régimes), 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 cotisations⁷ 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. En revanche, la pension de droit direct moyenne augmente à la MSA salariés.

La réversion représente 9 % de la pension totale

La pension de droit direct ne reflète pas l'ensemble des montants de pension de retraite versés par les régimes obligatoires (tableau 3).

Tableau 2 Montant brut mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (hors majoration pour trois enfants ou plus) par régime de retraite en 2019, pour les retraités résidant en France ou à l'étranger

	Pension brute de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus (en euros)	Évolution en euros constants ⁵ (en %)			Écart entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)
		2018-2019	2014-2019	2009-2019	
CNAV	629	-0,4	0,4	3,5	-25
Agirc-Arrco ¹	474	-0,5	17,3	16,5	-55
MSA salariés	211	3,0	5,9	6,7	-18
MSA non-salariés	373	-1,0	-3,5	-3,0	-28
Fonction publique civile de l'État ²	2 060	-1,0	-2,9	-1,8	-14
Ircantec	124	0,3	6,7	24,2	-39
SSI base	343	2,1	6,1	3,7	-43
CNRACL ²	1 307	-1,0	-2,9	-2,1	-10
Régimes spéciaux ³	1 589	0,6	5,4	15,8	-29
Professions libérales ⁴	378	-3,5	-7,5	-7,7	-24
Ensemble, tous régimes	1 391	-1,2	0,1	4,1	-37

1. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

2. 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).

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

4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF, Irceec.

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

Notes > Des données complémentaires ventilées régime par régime sont disponibles dans l'espace 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 2019, résidant en France ou à l'étranger, 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).

À ces pensions de droit direct peuvent s'ajouter des avantages de droits dérivés (ou réversion) pour les retraités veufs ou veuves⁸. Ainsi, pour un retraité de droit direct, la pension de droit direct représente en moyenne 91 % de la pension totale et la pension de droit dérivé 9 % fin 2016.

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

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

tiers des retraités, dits « polypensionnés », perçoivent simultanément des pensions de plusieurs régimes (voir fiche 1).

Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, les retraités monopensionnés reçoivent une retraite supérieure en moyenne de 9 % à celle des retraités polypensionnés en 2019 (tableau 4). Les écarts de pension sont également importants en fonction du régime principal d'affiliation. Les pensions sont plus élevées pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes des professions libérales, de la fonction publique de l'État et des régimes spéciaux. À l'inverse, les pensions les

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 femmes/hommes (en %)								
Droit direct	-45	-	-38	-	-42	-	-53	-
Droits direct + dérivé	-29	-	-24	-	-29	-	-22	-

Note > Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour 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.

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.

plus faibles sont versées aux retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes de la MSA et de la SSI.

Ces écarts reflètent notamment les différences de revenus d'activité et de taux de cotisations sociales entre les personnes affiliées à ces différents régimes. En effet, la proportion de cadres et de personnes qualifiées est globalement plus élevée parmi les professions libérales et dans la fonction publique⁹.

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

Fin 2019, les femmes résidant en France ont une pension de droit direct (y compris l'éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) inférieure, en moyenne, de 40 % à celle des hommes (*graphique 2*). Cet écart diminue toutefois progressivement : il était de 50 % en 2004. Les taux d'activité des femmes, et donc la

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 2019

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes ⁵		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Tous retraités de droit direct	1 500	1 140	1 920	-	-	-
Retraités de droit direct d'un régime de base	1 510	1 150	1 930	1 840	1 530	2 100
dont anciens salariés à titre principal¹	1 550	1 180	2 010	1 920	1 600	2 200
Salariés du régime général	1 390	990	1 920	1 820	1 450	2 130
Fonctionnaires civils de l'État	2 250	2 070	2 490	2 420	2 260	2 610
Fonctionnaires militaires de l'État	2 030	1 400	2 080	2 610	1 960	2 640
MSA salariés	1 440	1 220	1 570	1 800	1 820	1 800
Fonctionnaires CNRACL	1 610	1 520	1 810	1 750	1 690	1 840
Régimes spéciaux ²	2 360	1 910	2 510	2 570	2 180	2 660
dont anciens non-salariés à titre principal²	1 110	780	1 360	1 210	900	1 400
MSA non-salariés	790	650	960	860	740	980
SSI base	1 190	790	1 330	1 430	1 120	1 500
Professions libérales	2 400	1 730	2 730	2 780	2 120	3 100
dont aucun régime principal³	1 320	1 070	1 440	1 470	1 250	1 560
Monopensionnés d'un régime de base	1 490	1 130	2 010	1 900	1 570	2 210
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal²	1 530	1 200	1 810	1 750	1 450	1 940
Autres retraités de droit direct⁴	500	320	700	-	-	-

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

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

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

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

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 (y compris majoration pour trois enfants ou plus) au cours de l'année 2019, résidant en France, vivants au 31 décembre 2019.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

⁹. Pour une comparaison des taux de remplacement entre les régimes du 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.

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 2019. 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).

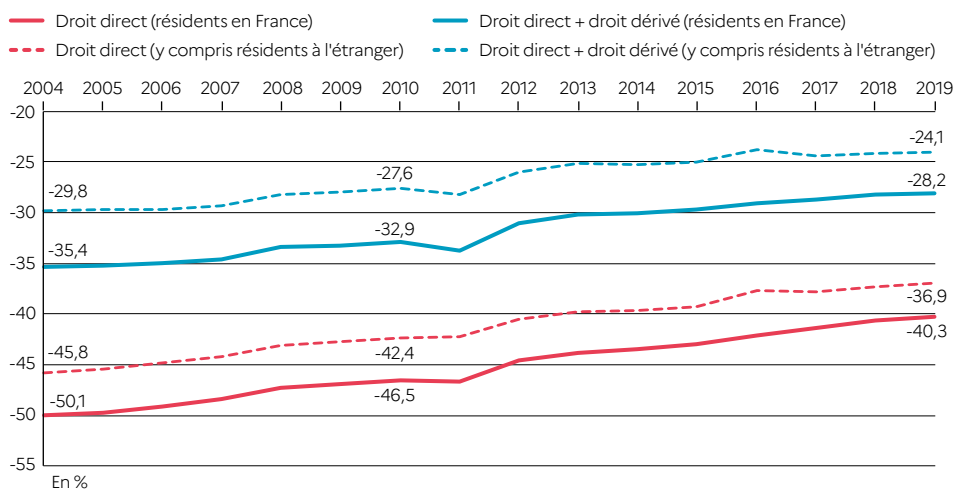
L'écart de pension entre les femmes et les hommes est moins élevé lorsqu'il est calculé

pour l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger (-37 % pour les droits directs et -24 % après l'ajout de la réversion). En effet, les retraités résidant à l'étranger sont en majorité des hommes ayant un faible niveau de pension. Les inclure dans le champ de l'analyse contribue donc à réduire les écarts apparents entre les femmes et les hommes.

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

Le montant moyen des pensions de droit direct varie peu entre les départements français (hors Île-de-France) [carte 1]. Ce montant est très supérieur à la moyenne nationale dans les départements d'Île-de-France, notamment à Paris (+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 DROM.

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 2019, sur le champ des résidents en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 40,3 % à celle des hommes. Une fois prises en compte la pension de réversion et la majoration pour trois enfants ou plus, l'écart est de 28,2 %.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

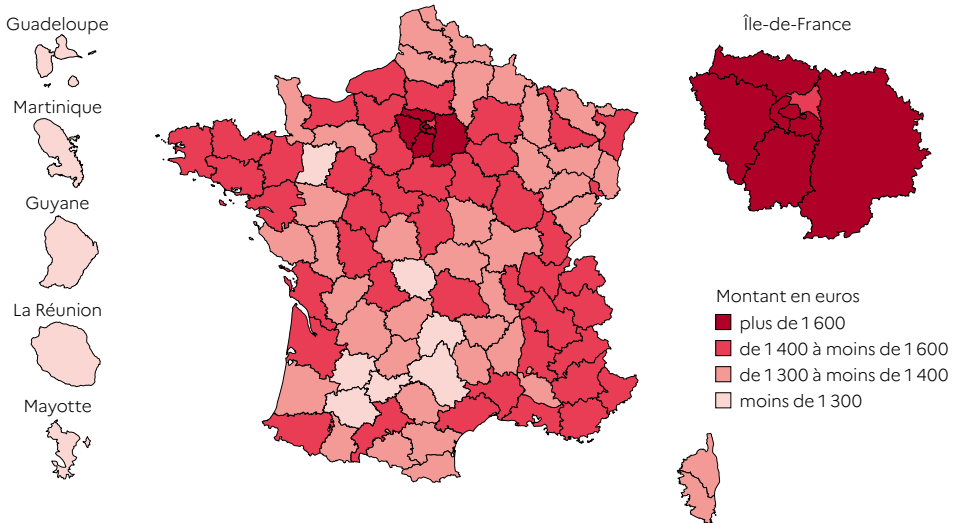
Fin 2016, 37 % des retraités résidant en France (54 % des femmes et 16 % des hommes) perçoivent une pension de droit direct (y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) inférieure ou égale à 1 000 euros bruts par mois. À l'inverse, 7 % des retraités (2 % des femmes et 12 % des hommes) reçoivent plus de 3 000 euros bruts par mois.

Parmi les retraités ayant eu une carrière complète, 18 % perçoivent une pension de droit

direct inférieure à 1 000 euros bruts mensuels et 9 % une pension supérieure à 3 000 euros bruts mensuels.

Les titulaires d'une faible pension de retraite sont surreprésentés parmi les femmes (*graphique 3a*). La dispersion des montants de retraite de droit direct est toutefois beaucoup moins importante pour les retraités ayant validé une carrière complète (*graphique 3b*). Là encore, des écarts entre les femmes et les hommes subsistent et peuvent s'expliquer notamment par les différents secteurs d'activité professionnelle ou de niveaux de salaire au cours de la vie active. ■

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



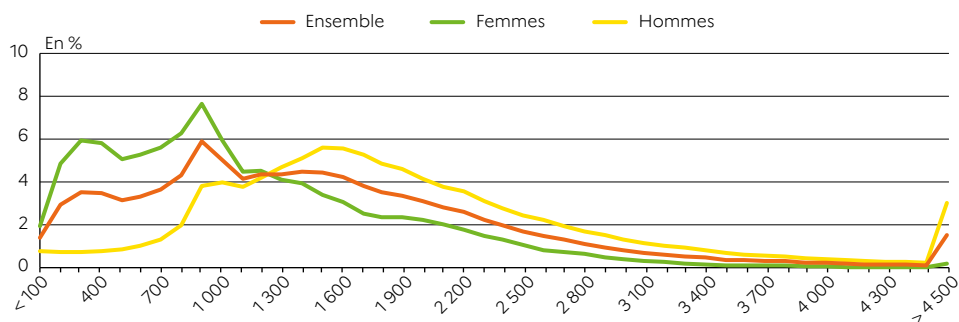
Note > Fin 2016, la pension de droit direct (y compris majorations pour trois enfants ou plus) moyenne brute des résidents en France est de 1 468 euros. La proportion est estimée globalement pour les DROM.

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

Source > DREES, EIR 2016.

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

3a. Ensemble des retraités, fin 2016

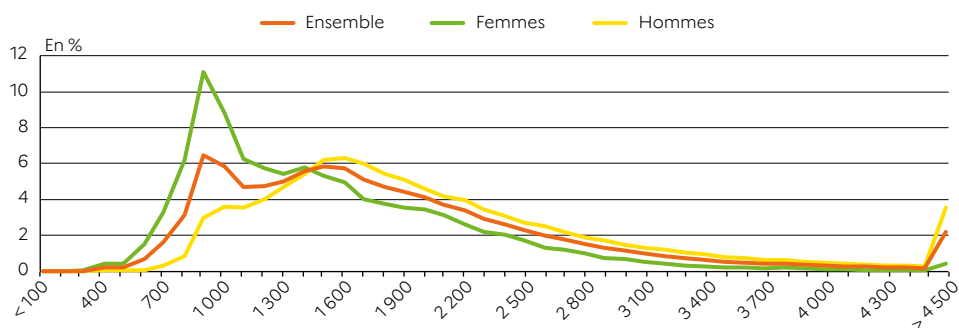


Lecture > 3 % des hommes ont une pension mensuelle supérieure à 4 500 euros.

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

Source > DREES, EIR 2016.

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



Lecture > 3,5 % des hommes ayant effectué une carrière complète ont une pension 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.

> **Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI)** (2020). *L'essentiel sur les travailleurs indépendants en chiffres*. Paris, France : Urssaf/Observatoire statistique des travailleurs indépendants.

> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2020). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2021*.

> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2020). *Les chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.

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 pension entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations. Ces écarts s'expliquent partiellement par des différences de durée de carrière, mais également par d'autres facteurs, comme les niveaux de revenus d'activité. Parmi les anciens salariés, le taux de remplacement net médian est équivalent pour les femmes et les hommes de la génération 1950 ayant effectué une carrière complète (75 %).

La pension moyenne des retraités augmente globalement au fil des générations

Les pensions de droit direct (y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) corrigées de la mortalité différentielle¹ des retraités en 2016 progressent de 21 % en moyenne entre les générations 1930 et 1950, tous régimes confondus pour les résidents en France (*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, 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 en estimant ce que serait la pension dans le cas où la personne aurait une proratisation à 100 % dans les régimes de retraite de base (voir annexe 4). Pour les retraités résidant en France, la pension moyenne² tous régimes de droit direct en EQCC progresse de 15 % entre les générations 1930 et 1950 (de 1 410 euros à 1 620 euros). Cette croissance est moindre que celle des pensions versées sans correction de la durée de carrière (+21 %, de 1 270 euros à 1 530 euros), cette dernière étant en hausse entre les mêmes 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 1946, pour les femmes comme pour les hommes, cette tendance s'infléchit à partir des générations nées à la fin des années 1940 (*graphique 2*). Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins,

1. Afin de rendre comparables les caractéristiques des diverses générations bien qu'elles ne soient pas observées au même âge dans l'échantillon interrégimes de retraite (EIR), les résultats sont corrigés de la mortalité différentielle. La mortalité, et donc l'espérance de vie, dépend en effet des caractéristiques des retraités. Par exemple, les retraités dont les pensions sont les plus élevées vivent en moyenne plus longtemps. Sans cette correction, les retraités des générations les plus anciennes encore vivants au 31 décembre 2016 ne seraient pas représentatifs de l'ensemble des retraités de ces générations.

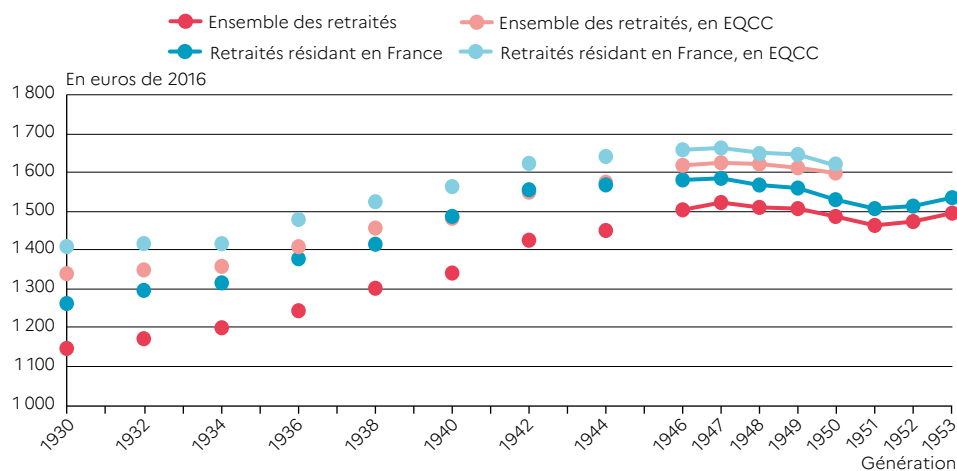
2. Pension y compris majoration pour trois enfants ou plus, brute des prélèvements sociaux. Les pensions moyennes sont corrigées de la mortalité différentielle.

les effets des réformes récentes des régimes de retraite (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, mise en place de la décote dans les régimes de fonctionnaires, etc.) ou des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.) Elle peut tenir aussi aux évolutions des carrières parmi ces générations (effets de la hausse du chômage à partir des années 1980, etc.). À 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). Elle continue en revanche d'augmenter pour les femmes (de 52 % à 56 % pour ces générations) [tableau 1 et fiche 11]. À ce stade, il faut toutefois considérer ces estimations avec

prudence pour les générations les plus récentes, car celles-ci ne sont pas encore en totalité parties à la retraite³.

Une nouvelle inflexion semble avoir lieu à partir de la génération 1951, la pension moyenne repartant à la hausse pour les générations plus récentes. Là encore, l'estimation doit 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, et donc à acquérir davantage de droits à retraite. 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),

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 internet 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 2017, 2018 et 2019, 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.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2019, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans. Montants mensuels de droit direct bruts, y compris majoration pour trois enfants ou plus, au 31 décembre 2016.

Sources > DREES, EIR 2016 et EACR, modèle ANCETRE pour les données des générations 1951 à 1953.

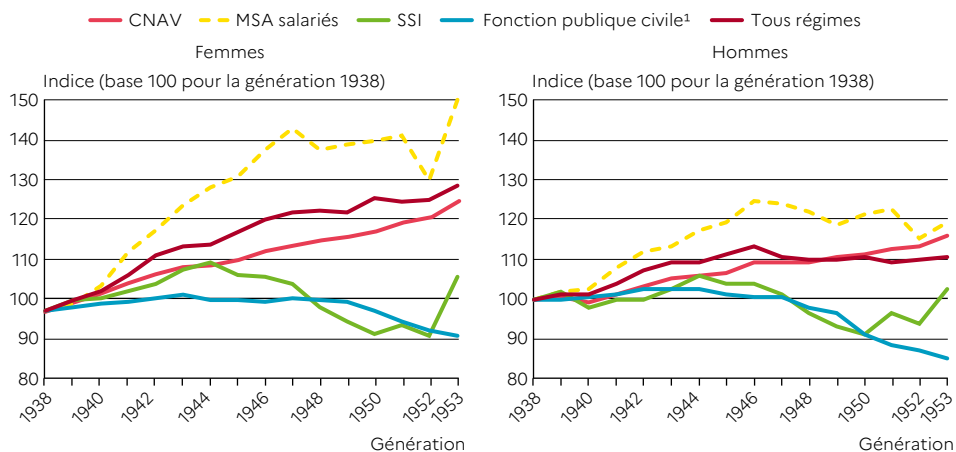
3. Pour ces générations, l'analyse porte ici sur les droits liquidés avant l'âge de 66 ans. Si les liquidations après cet âge sont rares, elles ne sont pas non plus inexistantes (fiche 16).

la pension diminue dès la génération 1944 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. Le concept de pensions en équivalent carrière complète (EQCC) permet de neutraliser les effets des évolutions de durée sur les pensions (voir *supra* et encadré 1). Avec cette notion, à la SSI, les pensions qui reculent (-5 %) entre les générations 1940 et 1953 sont stables (tableau 2). À la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la pension moyenne versée progresse de 18 % entre les générations 1940 et 1953, mais de 11 % en EQCC. 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).

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



1. La FPC regroupe la FPCE et la CNRACL, y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 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 > À 66 ans, le montant moyen de pension de droit direct versé par la CNAV aux hommes nés en 1953 est 14 % plus élevé que celui versé aux hommes nés en 1938 (en euros constants, c'est-à-dire hors effet des revalorisations légales entre l'année où la génération 1938 atteint 66 ans et celle où la génération 1953 atteint cet âge).

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Pour les retraités dont le régime principal est le régime général, la pension moyenne de droit direct diminue légèrement, de 1 440 euros bruts pour la génération 1946 à 1 390 euros bruts pour la génération 1950. Cette baisse est particulièrement forte dans les régimes complémentaires, le montant moyen associé passant de 600 euros pour la génération 1946 à 550 euros pour la génération 1950.

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

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures à celles des hommes (*graphique 3*),

en raison 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 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

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 complètes¹ (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 direct² (en euros)	1 320	1 480	1 560	1 580	1 530
Montant moyen du droit direct selon le régime principal² (en euros)					
Régime général (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
CNRA	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.

Notes > 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.

génération 1930, de 40 % pour la génération 1946, et de 31 % 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.

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

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

Encadré 1 La méthode de calcul du taux de remplacement

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

Le montant de la pension est rapporté à un salaire représentatif de la fin de carrière¹ : le salaire net moyen perçu au cours des avant-dernières années précédant la liquidation d'un droit à retraite. Précisément, ici, la moyenne des derniers salaires renseignés avant la liquidation est considérée, dans la limite de cinq années maximum, en écartant le salaire perçu la dernière année. Ce dernier peut en effet être faussé, quand il est augmenté, par exemple, de primes ponctuelles de départ à la retraite. Sont retenus dans le champ de l'analyse, les retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France, dont le ou les régimes d'affiliation en fin de carrière sont le régime général, le 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 précités². Sont en revanche écartés du champ les retraités sortis précocement (avant 50 ans) de l'emploi salarié, les retraités ayant pour régime principal un régime d'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 secteur d'activités.

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

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

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	10	13	18	3	6	11
FPCE ¹	1	-4	-8	2	-1	-4
CNRACL ¹	6	4	0	2	2	0
SSI	1	-9	-5	6	4	0
FSPOEIE	1	4	9	0	6	12
CNIEG	-8	-4	5	-3	4	10
SNCF	6	4	9	4	4	7
CRPCEN	14	3	14	-4	-6	-6
Cavimac	17	17	13	7	6	4

EQCC : équivalent carrière complète.

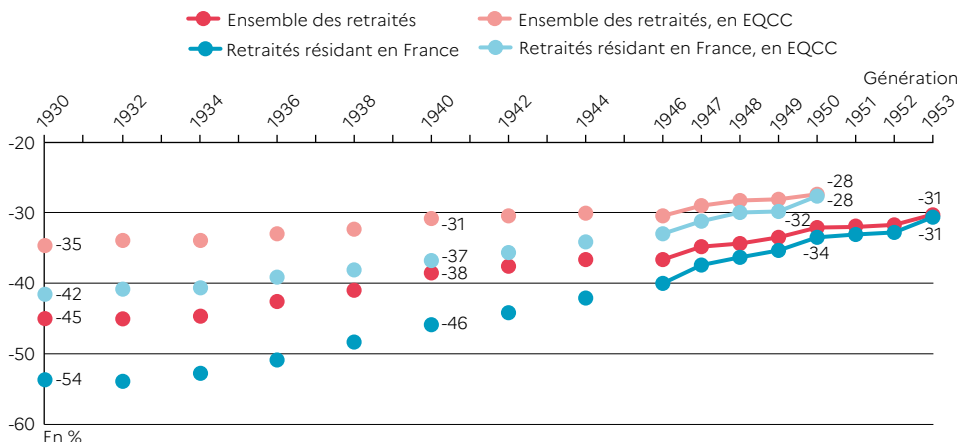
1. Pour la pension de droit direct (montant mensuel en 2019), y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23). Pour le montant en EQCC, le cas particulier du minimum garanti (où la pension peut être servie au 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 2019.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > DREES, EACR.

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



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.

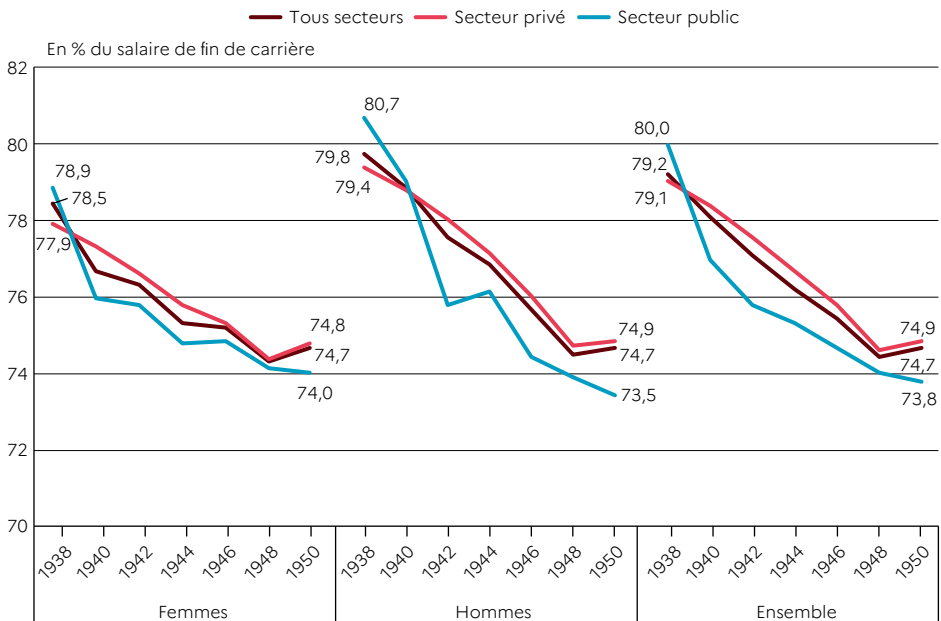
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct (hors régimes supplémentaires), vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans. Montants mensuels de droit direct bruts, y compris l'éventuelle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

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

d'activité) des assurés. Cette approche permet également d'apprécier les variations de revenus relatifs entre la période active et la période de la retraite. Le taux de remplacement à la liquidation est l'indicateur qui rend compte de cet objectif au niveau individuel. Il est défini comme le rapport entre le montant de la retraite à la liquidation (base et complémentaire, tous régimes confondus) et celui d'un salaire représentatif de la fin de carrière (encadré 1). Parmi les retraités de la génération 1950 ayant accompli une carrière complète, hors retraités ayant pour régime principal un régime de non-salariés ou terminant leur carrière dans un régime de non-salariés, le taux de remplacement net médian s'élève à 74,7 % fin 2016 (graphique 4). Les taux de remplacement des hommes étaient globalement supérieurs à ceux

des femmes pour les générations nées dans les années 1940. 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 le gel du point d'indice. Dans le privé, en revanche, le taux de remplacement médian se stabilise pour la génération 1950. ■

Graphique 4 Taux de remplacement médian 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 73,5 % 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, *Dossiers Solidarité et Santé*, 33.
- > **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. Paris, France : DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 21.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2019, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). 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.

Les nouveaux retraités ayant liquidé un premier droit direct perçoivent une pension de droit direct brute (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) de 1 401 euros par mois en moyenne en 2019. Elle baisse de 3,4 % en euros constants en un an. Cette pension moyenne des nouveaux retraités faisant valoir un premier droit direct est légèrement plus faible que celle de l'ensemble des retraités fin 2019. Pour les femmes, elle est inférieure de 32 % à celle des hommes. La pension des nouveaux retraités ne tient toutefois pas compte d'éventuelles liquidations complémentaires de droits dans les prochaines années. 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 1 401 euros par mois pour les nouveaux retraités

En 2019, la pension moyenne de droit direct (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) tous régimes des retraités liquidant un premier droit direct (*encadré 1*) s'élève, pour l'ensemble des retraités, y compris ceux résidant à l'étranger, à 1 401 euros bruts (*tableau 1*) et à 1 297 euros nets des prélèvements sociaux. Cette pension brute moyenne recule de 3,4 % en euros constants en un an¹.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette baisse. Elle peut tout d'abord 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). En effet, le profil des nouveaux retraités s'est modifié par rapport à 2018. Ils partent à des âges un peu plus élevés. Ainsi, la part des liquidations de 63 à 64 ans a augmenté d'un point, et la part de celles effectuées au-delà de cet âge est stable.

Or, le montant moyen de la pension dépend de l'âge de liquidation. Dans les régimes du secteur privé, les personnes liquidant plus tardivement,

principalement des femmes ou des assurés nés à l'étranger, ont eu en majorité des carrières incomplètes associées à de faibles salaires. Leur proportion parmi les nouveaux retraités, en hausse en 2019, induit donc une baisse de la moyenne.

En outre, la mise en œuvre au 1^{er} juillet 2017 de la Liquidation unique des régimes alignés (Lura) contribue à la baisse du niveau de pension des polypensionnés des régimes affiliés² (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 compte³ augmente la pension. Au total, les effets à la baisse l'emportent à court terme sur ceux à la hausse⁴.

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 regardée avec prudence. Pour apprécier l'évolution des montants de retraite des nouvelles générations de retraités, l'approche par génération est préférable (voir fiche 6).

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

2. Cette mesure joue 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).

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

Avec la mise en place de la Lura, les pensions versées par les régimes correspondent désormais à l'intégralité de la carrière des assurés au sein des régimes alignés, alors qu'auparavant les pensions ne correspondaient qu'à la carrière dans le régime. La Lura explique l'augmentation de la pension moyenne des nouveaux retraités en 2019 dans les régimes de la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés (+9 % en euros constants) et de la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) base (+16 %). En effet, dans ces régimes, les durées de carrières et les montants de pensions associés sont faibles, et la prise en compte de l'entièreté de la carrière au sein des régimes alignés augmente fortement la pension. Au régime général, l'augmentation de la pension induite par la Lura est beaucoup plus faible.

Par ailleurs, la pension moyenne des nouveaux retraités recule à la MSA non-salariés (-0,8 %), au régime général (-1,1 %), à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) [-1,3 %] et 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) [-3,4 %]. Elle baisse plus légèrement à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) [-0,3 %] et dans la Fonction publique civile d'État (FPCE) [-0,4 %]. Indépendamment

de la Lura, ces évolutions résultent, pour partie, de la modification du profil des nouveaux retraités en 2019 par rapport à 2018, en raison en particulier des reculs de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge légal d'annulation de la décote. Cette modification n'a toutefois pas le même effet sur la pension moyenne des nouveaux liquidants de tous les régimes de retraite. En outre, elle n'est pas la seule à l'œuvre. Les évolutions tendancielles des caractéristiques socioprofessionnelles ou les durées passées dans les divers régimes contribuent également à faire évoluer, d'année en année, le profil des nouveaux retraités de chaque régime.

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

La pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes confondus (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus), est inférieure de 32 % à celle des hommes en 2019, comme en 2018.

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 SSI (base ou complémentaire) et à la MSA non-salariés. Dans les autres régimes, il est plus souvent compris entre 10 % et 40 %. La pension des femmes

Encadré 1 Les nouveaux retraités

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

Ils sont à ce titre également qualifiés de primo-liquidants. La pension qu'ils perçoivent alors peut être inférieure à celle dont ils bénéficieront à terme. La date à laquelle le retraité obtient son droit est celle d'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Elle peut différer de la date de son premier versement.

est inférieure de 11 % à celle des hommes à la SNCF, de 8 % à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFF) et à la RATP, de 5 % à la Banque de France. En revanche, les pensions moyennes des femmes sont plus élevées de 5 % à celles des hommes 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 (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus) est

plus faible que celle de l'ensemble des retraités en 2019 : 1 401 euros contre 1 432 euros par mois (graphique 1). Néanmoins, la pension moyenne des primo-liquidants ne reflète pas l'intégralité du montant de retraite que percevront, à terme, ces retraités. En effet, une part non négligeable d'entre eux liquideront un autre droit direct dans au moins un autre régime dans les prochaines années. Compte tenu de la Lura, les éventuelles liquidations complémentaires sont moins nombreuses en 2019 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 en 2019

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	Évolution du montant mensuel 2018-2019 ¹ (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	694	-1,1	-25	10
Agirc-Arrco ¹	425	-3,4	-48	-10
MSA salariés	509	9,2	-4	141
MSA non-salariés	363	-0,8	-43	-3
Fonction publique civile de l'État ²	2 127	-0,4	-11	3
Ircantec	145	-0,3	-30	17
SSI base	714	16,2	-33	108
CNRACL ²	1 342	-1,3	-8	3
Régimes spéciaux ³	1 805	0,8	-31	14
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes (montant y compris majoration de pension pour trois enfants ou plus)²	1 401	-3,4	-32	-2

1. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

2. 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).

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

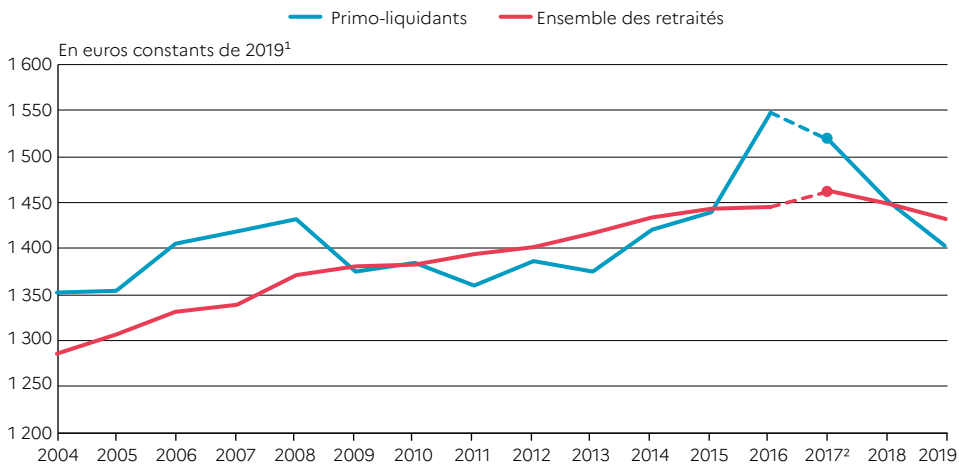
4. L'évolution du montant mensuel est corrigée de l'évolution de l'indice des prix, y compris tabac pour la France entière, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Des données complémentaires ventilées par régime 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 2019, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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



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) s'élève à 1 432 euros mensuels au 31 décembre 2019. La pension moyenne des retraités ayant liquidé un premier droit direct de retraite (y compris majoration pour trois enfants ou plus) au cours de l'année est de 1 401 euros par mois.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

- > Données historiques dans l'espace 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.

Fin 2016, 38 % des retraités de droit direct résidant en France bénéficiaient d'un minimum de pension. Cette part est toutefois plus faible parmi les retraités les plus jeunes, après le durcissement des conditions d'attribution depuis le 1^{er} janvier 2012. Ainsi, au régime général, une pension sur cinq (21 %) liquidée en 2018 est portée au minimum contributif. Cette proportion n'est que de 16 % pour les pensions liquidées en 2019, 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 versé à 4,6 % des nouveaux retraités de la fonction publique civile de l'État (FPCE) et à 18 % des nouveaux retraités de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). La pension minimale de référence est versée à 8 % des nouveaux retraités de la Mutualité sociale agricole (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 2019, le montant du minimum contributif s'élève à 636,56 euros par mois pour une carrière complète dans le régime (695,59 euros avec la majoration). Depuis le 1^{er} janvier 2012, les conditions d'attribution du minimum contributif ont été modifiées : ce dernier n'est versé qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de la pension de droit direct tous régimes confondus est inférieur à un seuil, fixé à 1 177,44 euros par mois à partir de janvier 2019 [encadré 1]. En cas de dépassement du seuil, le montant du minimum est écarté, partiellement ou totalement. 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 MSA non-salariés, depuis le 1^{er} février 2014, les exploitants agricoles peuvent eux aussi bénéficier du minimum de pension (la pension minimale de référence) sans condition préalable sur la durée cotisée dans le régime. En cas de carrière incomplète, ce montant est, comme pour le minimum contributif et le minimum garanti, proratisé selon la durée validée dans le régime.

Fin 2016, 5,9 millions de retraités de droit direct résidant en France bénéficiaient d'un minimum de pension (dont 4,0 millions dans leur régime principal), ce qui représente 38 % de cette population.

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

Les nouvelles règles d'attribution du minimum contributif ont eu pour conséquences, entre autres, des retards dans les délais de traitement, dont l'incidence est non négligeable sur la baisse des attributions de ce minimum. En effet, son versement implique que le régime concerné connaisse l'ensemble des droits à retraite de l'assuré. Dans la pratique, cela n'est parfois le cas que tardivement, et de nombreux dossiers d'attribution de minimum contributif pour des pensions liquidées entre 2012 et 2018 n'étaient toujours pas traités en 2019¹.

1. Selon les données de l'EACR 2018, 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.

Encadré 1 Les minima de pension**Minimum contributif**

La loi du 31 mai 1983 a institué le minimum contributif au régime général et dans les régimes ali-gnés, 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). Seuls les assurés qui partent à la retraite au taux plein (par la durée validée, l'âge, ou en référence à leur situation d'ex-invalide ou d'inapte) sont éligibles au minimum contributif. Si la durée validée dans le régime correspond à celle requise pour une carrière complète, le minimum est versé en entier, sinon il est calculé au prorata de la durée validée dans le régime.

La réforme des retraites de 2003 a introduit une majoration du minimum contributif au titre des périodes cotisées, destinée à porter la pension des assurés à carrière complète à 85 % du smic net. Depuis le 1^{er} avril 2009, cette majoration est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. De plus, depuis cette date, le montant du minimum est calculé avant l'application d'une éventuelle surcote pour les périodes cotisées au-delà de la durée légale (voir fiche 14).

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le minimum contributif n'est plus servi qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de pension de droit direct totale n'excède pas un seuil fixé par décret (1 203,37 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2021). Depuis le 1^{er} janvier 2021, le montant du minimum contributif s'élève à 645,50 euros par mois (705,35 euros avec la majoration) pour une carrière complète.

Minimum garanti

Dans la FPCE et à la CNRACL, le minimum garanti joue un rôle analogue à celui du minimum contributif. Son montant est proratisé 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 1^{er} janvier 2011, pour bénéficier du minimum garanti, le fonctionnaire doit soit avoir validé tous ses trimestres (durée d'assurance complète), soit avoir atteint un âge minimum (âge d'annulation de la décote minoré d'un certain nombre de trimestres), soit avoir liquidé son droit à pension au titre de l'invalidité (pour lui, son conjoint ou son enfant invalide) ou de fonctionnaire handicapé à 80 %. Comme pour le minimum contributif, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoit l'écêtement de ce minimum de pension. Toutefois, le décret fixant le seuil de pension tous régimes à ne pas dépasser n'est pas encore paru. Depuis le 1^{er} janvier 2021, le montant maximal du minimum garanti, correspondant à une durée de service de 40 années, est de 1 187,26 euros par mois.

Pension minimale de référence

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

La majoration prend effet si la somme de toutes les pensions de retraite obligatoire perçues (de base et complémentaires) au sein du régime ne dépasse pas un plafond de 923,04 euros par mois en 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 régime général, 16 % des nouveaux retraités en 2019 perçoivent une pension portée au minimum contributif, après 21 % parmi les retraités ayant liquidé leur pension en 2018. Ce dernier chiffre est supérieur de 5 points aux estimations parues dans l'édition 2020 de cet ouvrage, car il tient compte des dossiers relatifs aux pensions prenant effet en 2018 mais traités l'année suivante². Pour la même raison, la proportion de 16 % parmi les nouveaux retraités de 2019 sera donc vraisemblablement révisée à la hausse dans la prochaine édition de cet ouvrage. Avant la mise en place de la mesure d'écrêtement, environ 45 % des pensions des nouveaux retraités du régime général étaient portées au minimum entre 2009 et 2011. Dans ce régime, pour les

pensions liquidées en 2019, 4 % ont été versées au titre d'avance, c'est-à-dire avant que le dossier n'ait été traité définitivement (tableau 1). Le dossier n'a été ni traité ni servi pour 12 % des pensions liquidées en 2019. Enfin, le minimum contributif n'est pas versé pour 6 % des pensions, en raison des nouvelles conditions instaurées en 2012.

À la MSA salariés, la part des pensions servies en 2019 au titre du minimum contributif n'est pas encore connue. Pour l'année précédente, en tenant compte des traitements tardifs des dossiers, 29 % 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 %. La part des pensions servies

Tableau 1 Attribution et versement du minimum contributif pour les pensions liquidées en 2018 et en 2019

Année de liquidation	CNAV			MSA salariés			SSI	
	2018		2019	2018		2019	2018	2019
	T3 2019	T3 2020	T3 2020	T3 2019	T3 2020	T3 2020	T3 2019	T3 2020
Pensions non éligibles au Mico ²	65	63	66	nd	7	nd	69	76
Pensions éligibles au Mico ²	35	37	34	nd	93	nd	31	24
Pensions pour lesquelles le Mico est traité	16	26	18	nd	82	nd	nd	nd
Mico traité mais non servi	5	8	6	nd	53	nd	nd	nd
Mico traité et servi (a)	12	18	12	nd	29	nd	nd	nd
Pensions pour lesquelles le Mico n'est pas encore traité	19	12	16	nd	11	nd	nd	nd
Mico non traité mais servi au titre d'avance (b)	5	3	4	nd	nd	nd	nd	nd
Mico non traité et non servi	14	9	12	nd	11	nd	nd	nd
Pensions dont le Mico est servi (=a+b)	16	21	16	nd	29	nd	nd	nd
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

nd : non disponible ; Mico : minimum contributif.

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

2. Éligibles : personnes qui auraient bénéficié du Mico sans la réforme (i. e. avant écrêtement ou suspension le cas échéant).

Note > Ces données relatives aux pensions liquidées en 2018 et 2019 sont provisoires et seront révisées dans les prochaines éditions de cet ouvrage.

Lecture > En 2019, 16 % des nouveaux liquidants de la CNAV ont bénéficié d'un versement au titre du Mico. Cette part est de 21 % pour l'année 2018 dans les données collectées au T3 2020. Celle-ci a été révisée de 5 points par rapport aux données collectées au T3 2019 (16 %).

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

Sources > DREES, EACR 2018 et 2019.

2. La proportion estimée pour les nouveaux retraités de 2017 est égale à 20 %, soit un point de plus que dans l'édition 2020 de cet ouvrage.

en 2019 au titre du minimum contributif n'est pas connue à la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI), et seule la proportion de personnes éligibles – avant écrêtement – est disponible (24 %). Dans ces régimes, outre l'effet de la modification des règles d'attribution du minimum contributif à partir de 2012, la mise en place de la Lura en 2017 a eu pour effet d'augmenter les pensions des nouveaux liquidants, donc de diminuer la proportion de bénéficiaires d'un minimum. Par rapport à 2018, la part des nouvelles pensions portées au minimum garanti est restée stable dans la FPCE en 2019 (4,6 %). Cette part a augmenté d'un point à la CNRACL (18 % en 2019) [graphique 1]. Enfin, 8 % des nouveaux retraités de la MSA non-salariés perçoivent un minimum de pension en 2019, soit 6 points de moins qu'en 2018.

Les femmes perçoivent davantage des minima de pension que les hommes

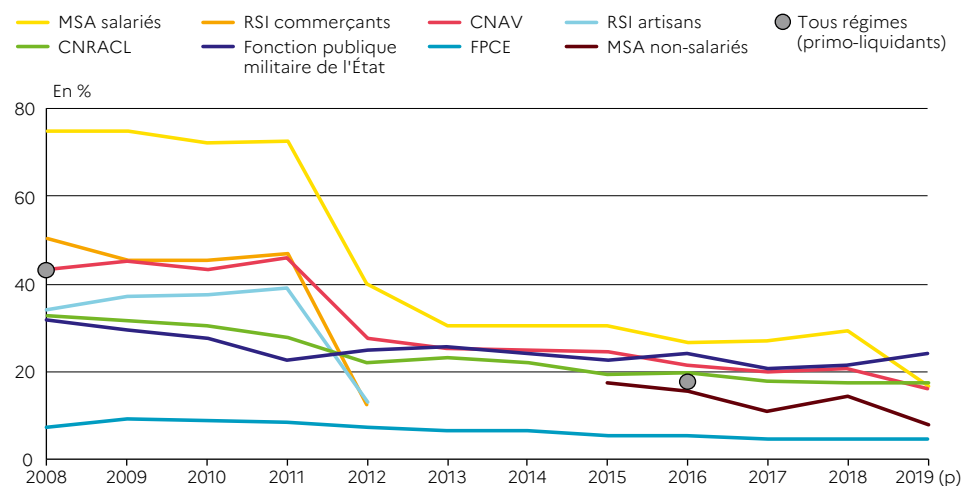
En 2016, 18 % des nouveaux pensionnés ayant liquidé un premier droit cette année-là bénéficient au moins d'une pension portée au

minimum contributif ou garanti tous régimes confondus, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) [graphique 1]. Comme pour les données par régime, cette proportion est sous-estimée dans la mesure où tous les dossiers de liquidation en 2016 n'avaient pas encore été traités au moment de la constitution de l'EIR.

Parmi les retraités de la génération 1950, génération la plus récente à être partie à la retraite dans sa quasi-totalité fin 2016, quatre personnes sur dix disposent d'une pension majorée par un dispositif de minimum (tableau 2). Les femmes sont davantage concernées : cinq femmes sur dix perçoivent un minimum de pension, contre trois hommes sur dix. L'écart entre les femmes et les hommes se réduit cependant chez les retraités ayant une carrière complète (quatre femmes sur dix et toujours trois hommes sur dix).

De plus, les hommes perçoivent majoritairement leur minimum dans un régime qui n'est pas leur régime principal, alors que l'inverse prévaut pour les femmes. Il arrive également que des retraités monopensionnés à carrière complète bénéficient d'un minimum de pension : c'est le cas

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).

Lecture > En 2019, 16 % des nouveaux retraités de la CNAV perçoivent le minimum contributif.

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

Sources > DREES, EACR 2008 à 2019, EIR 2016.

de 17 % des monopensionnés à carrière complète de la génération 1950. Les femmes perçoivent plus souvent que les hommes un minimum de pension dans leur régime principal (28 % contre 5 %).

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

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

Parmi les retraités de la génération 1950, les polypensionnés bénéficient nettement plus souvent que les monopensionnés d'un dispositif de minimum, celui-ci n'étant pas nécessairement versé plein. Toutefois, la majorité des polypensionnés reçoivent un minimum dans un autre régime que leur régime principal. Ce résultat

sera modifié pour les générations futures, qui auront en totalité liquidé leurs pensions avec les nouvelles conditions d'éligibilité. La génération 1950 est dans une situation intermédiaire, dans la mesure où 72 % des retraités de cette génération, et 72 % de ceux percevant un minimum de pension, ont liquidé leur pension avant le 1^{er} 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 perçoivent un peu moins souvent que les monopensionnés un minimum de pension (24 % contre 28 %).

Parmi les pensionnés du régime général de la génération 1950, 31 % perçoivent une pension portée au minimum dans leur régime principal, contre 7 % de ceux relevant de la FPCE (tableau 3).

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

Les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires des minima de pension. Elles représentent 62 % des bénéficiaires nés en 1950, alors

Tableau 2 Part des retraités nés en 1950 percevant un minimum de pension

	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
En %				
Toutes carrières				
Ensemble	40	26	13	60
Femmes	49	39	10	51
Hommes	31	14	17	69
Carrières complètes¹				
Ensemble	36	17	19	64
Femmes	43	28	15	57
Hommes	29	7	22	71
Retraités monopensionnés à carrière complète¹				
Ensemble	17	17	-	83
Femmes	28	28	-	72
Hommes	5	5	-	95

1. Les retraités à carrière complète représentent 61,4 % des retraités de la génération 1950 et les retraités monopensionnés à carrière complète représentent 35 % de cette même génération.

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 ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

qu'elles sont 51 % parmi l'ensemble des retraités de droit direct de cette génération.

Globalement, les bénéficiaires d'un minimum de pension dans leur régime principal ont souvent des carrières plus courtes (tableau 4). En effet, fin 2016, les bénéficiaires nés en 1950 ont en moyenne validé 135 trimestres pour la retraite (33,75 années), contre 160 trimestres (40 années) pour les retraités de cette génération ne percevant aucun minimum de pension.

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 (144 trimestres, soit 36 ans).

Les bénéficiaires ont ainsi 34 % de trimestres non cotisés³ parmi leurs trimestres validés. Seuls 39 % d'entre eux ont une carrière complète, contre 66 % chez les retraités sans minimum de pension. Par ailleurs, 32 % ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou invalidité (contre 7 % pour ceux sans minimum). Les retraités de la génération 1950 ayant un minimum contributif dans leur régime principal liquident plus tardivement leurs droits que les retraités de cette génération ne percevant aucun minimum de pension (en moyenne à 61,7 ans contre 60,7) et plus souvent à l'âge d'annulation de la décote (AAD) ou après (31 % contre 14 %). En effet, des assurés qui ne peuvent atteindre le taux par la durée sont incités

Tableau 3 Part des retraités nés en 1950 percevant un minimum de pension, selon leur régime principal d'affiliation

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	26	39	14	13	10	17
dont anciens salariés à titre principal	27	39	14	12	9	15
Salariés du régime général	31	45	15	7	4	11
Fonctionnaires civils d'État	7	8	5	24	21	27
Fonctionnaires militaires d'État	9	12	9	22	10	22
Salariés agricoles (MSA)	23	25	22	27	38	22
Fonctionnaires CNRACL	27	29	23	34	28	46
Régime spécial ¹	3	3	3	25	28	25
dont anciens non-salariés à titre principal	17	29	11	34	38	32
Non-salariés agricoles	29	45	18	39	38	40
RSI commerçants	14	18	12	30	36	27
RSI artisans	12	23	11	42	59	40
Professions libérales	-	-	-	18	31	11
dont aucun régime principal²	33	48	25	33	31	35

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

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

Lecture > Parmi les retraités de droit direct nés en 1950 (tous régimes confondus), 27 % 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 ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

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

à attendre l'AAD pour avoir le taux plein, et devenir éligibles au minimum de pension, proratisé le cas échéant (encadré 1).

La pension de droit direct moyenne des retraités nés en 1950 percevant un minimum de pension dans leur régime principal est de 710 euros bruts mensuels. Les majorations liées au minimum

de pension s'élèvent à 140 euros en moyenne (tableau 5). Pour ces retraités, le minimum représenté, en moyenne, 27 % de la pension de droit direct. Pour un quart de ces retraités, le minimum représente moins de 12 % de la pension de droit direct. À l'opposé, pour un quart d'entre eux, cette part est supérieure à 38 % ■

Tableau 4 Carrière des retraités nés en 1950 percevant un minimum de pension

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal			Retraités ne percevant aucun minimum		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Part des retraités (en %) :									
nés à l'étranger	18	33	22	7	9	8	15	20	18
carrières complètes	40	35	39	82	90	87	60	70	66
partis pour inaptitude ou invalidité	29	41	32	9	10	9	7	8	7
poly pensionnés	29	42	32	100	100	100	18	28	24
Taux de proratisation moyen	0,8	0,7	0,8	1,1	1,1	1,1	0,9	0,9	0,9
Durées cotisées moyennes tous régimes (en trimestres)	83	108	89	151	161	157	133	153	144
Durées validées moyennes tous régimes (en trimestres)	136	132	135	175	170	172	159	162	160
Durées validées moyennes tous régimes hors MDA (en trimestres)	117	130	120	166	170	169	147	162	156
Part des durées non cotisées dans les durées validées (en %)	39	18	34	13	5	8	17	6	11

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

Lecture > 18 % des femmes nées en 1950 et percevant un minimum dans leur régime principal sont nées à l'étranger.

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

Source > DREES, EIR 2016.

Tableau 5 Montants de pension des retraités nés en 1950 percevant un minimum de pension

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal			Retraités ne percevant aucun minimum		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Montants de pension moyens (en euros bruts, par mois)									
Droit direct (y compris minimum)	700	750	710	1 590	1 780	1 700	1 520	2 000	1 790
dont majorations liées au minimum de pension	150	120	140	60	40	50	-	-	-
Pension de droit direct en équivalent carrière complète	920	1 030	950	1 570	1 730	1 670	1 620	2 070	1 870
Pension totale (y compris réversion)	810	760	800	1 670	1 790	1 740	1 610	2 010	1 830
Part du minimum dans la pension de droit direct (en %)									
Moyenne	28	24	27	5	3	4	-	-	-
Premier quartile	14	9	12	1	1	1	-	-	-
Médiane	25	19	24	3	2	2	-	-	-
Dernier quartile	39	34	38	6	3	4	-	-	-

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 27 % 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 ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

Pour en savoir plus

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

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

Le niveau de vie médian des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population : leur revenu en moyenne moins élevé est en effet contrebalancé par le fait qu'ils ont plus rarement des enfants à charge. Les pensions de retraite représentent l'essentiel du revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité. Les personnes retraitées sont sous-représentées parmi les deux premiers déciles du niveau de vie. Aussi, les retraités sont environ deux fois moins souvent pauvres que l'ensemble de la population. La redistribution réalisée par le système fiscal (impôt sur le revenu, contribution sociale généralisée [CSG], contribution au remboursement de la dette sociale [CRDS], taxe d'habitation, etc.) et social (minima sociaux, aides au logement, etc.) réduit le taux de pauvreté des retraités de 4,0 points en 2018.

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 composent¹. On suppose donc que tous les individus d'un ménage ont le même niveau de vie.

En 2018, 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 1 850 euros par mois (*tableau 1 et graphique 1*). Il est supérieur de 4,6 % au niveau de vie médian de l'ensemble de la population, qui est de 1 770 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. Cette analyse ne tient pas compte de l'avantage que donne sur le niveau de vie le fait d'être propriétaire de son logement. Comme les retraités sont davantage propriétaires que l'ensemble de la population, en tenir compte augmenterait encore l'écart entre eux et l'ensemble de la population².

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.

Comme les pensions de retraite constituent la majeure partie des ressources des retraités, l'évolution du niveau de vie médian suit étroitement celle de la pension moyenne des retraités (*graphique 2*). Entre 2012 et 2018³, le niveau de vie médian des retraités a augmenté de 0,3 % par an en moyenne en termes réels, tout comme la pension totale moyenne (voir fiche 5). Ce rythme de croissance est similaire à celui du niveau de vie médian de l'ensemble de la population (*graphique 1*), même s'il a été plus heurté sur cette période : croissance plus forte entre 2014 et 2017, suivie d'un recul en 2018 sous l'effet conjugué de l'absence de revalorisation des pensions de base et de l'augmentation de la CSG pour une partie des retraités.

En 2018, les pensions de retraite constituent environ 80 % du revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité

En 2018, le revenu disponible des ménages dont l'un des membres au moins est retraité est constitué principalement de pensions de retraite, à hauteur de 80,6 % contre 27,7 % pour l'ensemble des ménages (*tableau 2*). Les revenus d'activité en représentent 18,1 %. 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 2018. La part des revenus d'activité n'est plus que de 8,6 % si l'on se limite aux

Encadré 1 Le champ des retraités

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

Cette définition 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 en cumul emploi-retraite. Les résultats qui découlent de cette différence de définition varient donc également.

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 2018. 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 2018. 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 retraités.

Contrairement au reste de l'ouvrage, les résultats présentés dans cette fiche portent sur l'année 2018, les données de l'enquête ERFS 2019 n'étant pas encore disponibles à la date de rédaction de la fiche.

3. L'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) présente une rupture entre 2011 et 2012. L'Insee a en effet produit deux versions de l'ERFS, pour pouvoir comparer les effets de plusieurs modifications introduites dans l'ERFS 2013. Parmi ces modifications, la suppression des exonérations fiscales de la majoration de pensions pour les parents d'au moins trois enfants et de la participation des employeurs aux contrats collectifs de complémentaire santé, adoptées en loi de finance pour 2014, majore, dans l'ERFS, les revenus des retraités et des actifs en 2013. Pour évaluer les effets de ces dispositifs, l'Insee a produit une version de l'ERFS 2012 avec les concepts de 2013, dite ERFS 2012 rétropolée. Par rapport à l'ERFS 2012 initiale, les revenus des retraités sont majorés, davantage que ceux des salariés. C'est ce qui explique la rupture dans l'estimation du niveau de vie médian entre 2011 et 2012 sur le graphique 1.

ménages dont la personne de référence ainsi que son éventuel conjoint sont tous deux retraités. 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 (15,9 % contre 9,8 %). C'est le contraire pour les prestations sociales non contributives (2,0 % contre 5,7 %), ce qui s'explique notamment par la quasi-absence d'enfants à charge et donc de prestations familiales pour les ménages dont au moins un des membres

est retraité. Les impôts directs, qui viennent en déduction des revenus, représentent 18,2 % de leur revenu disponible, soit une part très proche de celle constatée pour l'ensemble des ménages (18,5 %).

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

Les retraites représentent toujours la plus grosse partie du revenu disponible, quel que soit le décile de niveau de vie dans lequel se situent les

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 51 000 ménages) avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus) de la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) portant sur les revenus de l'année n et les données sur les prestations perçues au cours de l'année n collectées auprès de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

Cette enquête fournit un panorama détaillé des revenus perçus par chaque ménage :

- > les revenus individuels perçus par chaque membre du ménage, 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 comprend pas la taxe foncière et certains revenus non imposables, comme les aides locales, les indemnités de licenciement, ou la rémunération de l'épargne salariale.

L'ERFS permet d'analyser les revenus suivant des critères sociodémographiques usuels (catégorie socioprofessionnelle et âge des personnes composant le ménage, taille du ménage, activité de chaque individu, etc.) et 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 2019 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 2017 actualisée pour être représentative de l'année 2019, en prenant notamment en compte l'évolution démographique ainsi que l'évolution des revenus des ménages entre 2017 et 2019.

ménages dont au moins un des membres est retraité⁴. Toutefois, si les retraites représentent entre 88,7 % et 89,2 % 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.

Tableau 1 Répartition et niveaux de vie moyen et médian mensuels des personnes retraitées en 2018, 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)	63 140	14 930	1 909	3 272	3 281	3 277	3 192
Répartition des personnes retraitées selon le décile de niveau de vie (en %)	-	-	13	22	22	22	21
Niveau de vie mensuel moyen (en euros)	2 050	2 130	970	1 390	1 780	2 240	3 860
Niveau de vie mensuel médian (en euros)	1 770	1 850	1 020	1 390	1 770	2 220	3 190
Niveau de vie mensuel maximal (en euros)	-	-	1 180	1 580	1 980	2 570	-

« Dx » est le x-ième décile de la distribution de niveau de vie de l'ensemble de la population.

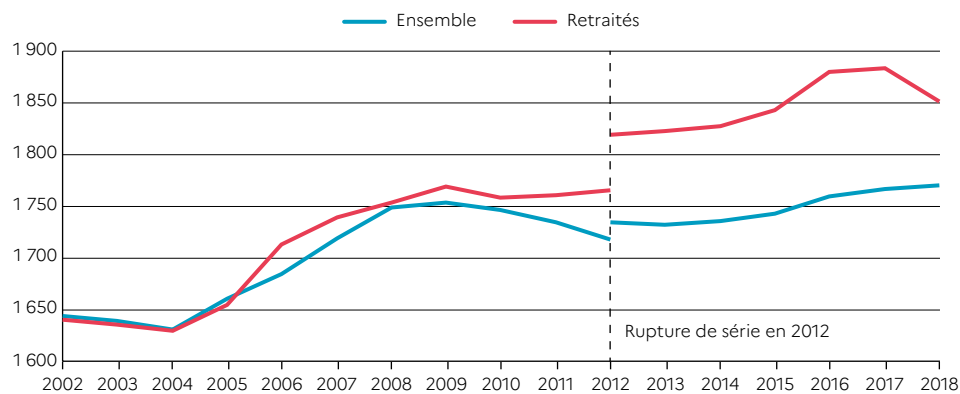
Note > Voir encadré 1 pour la définition des personnes retraitées.

Lecture > En 2018, 13 % des personnes retraitées ont un niveau de vie inférieur à 1 180 euros par mois. Leur niveau de vie mensuel médian est de 1 020 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, ERF5 2018 ; calculs DREES.

Graphique 1 Niveau de vie mensuel médian des retraités et de l'ensemble de la population, en euros constants de 2018



Note > Les séries de niveau de vie médian issues de l'ERFS présentent une rupture en 2012, due notamment à la prise en compte des majorations de pension pour les parents d'au moins trois enfants à partir de l'ERFS 2012, alors que ces majorations n'étaient pas prises en compte auparavant dans les revenus des retraités du fait de leur caractère non-imposable.

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, ERF5 2002 à 2018 ; calculs DREES.

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

La part inférieure à la moyenne des pensions dans le revenu disponible des retraités les plus modestes s'explique par le poids plus élevé des prestations sociales de solidarité. Ayant des ressources plus

faibles, ces retraités bénéficient en effet davantage des transferts sociaux et fiscaux, notamment des allocations logement et des minima sociaux⁵, ciblés sur les personnes aux revenus les plus bas.

Tableau 2 Décomposition du revenu disponible moyen des ménages en 2018, selon leur position dans la distribution du niveau de vie

Composantes du revenu disponible	Ensemble des ménages	Ménages dont au moins un des membres est retraité ⁶ dont le niveau de vie est					Ménages dont l'ensemble des membres sont retraités ⁶
			< D2	[D2 ; D4[[D4 ; D6[[D6 ; D8[≥ D8	
Revenus d'activité¹	71,8	18,1	4,6	7,7	12,7	17,5	27,0	8,6
Revenus de remplacement et pensions alimentaires¹	31,1	82,1	82,6	91,4	91,4	90,1	69,9	91,5
Retraites	27,7	80,6	80,1	89,0	89,2	88,7	69,1	90,6
Pensions d'invalidité	0,7	0,7	1,3	1,1	0,9	0,7	0,4	0,4
Chômage, préretraites et pensions alimentaires	2,8	0,8	1,2	1,3	1,3	0,7	0,4	0,5
Revenus du patrimoine	9,8	15,9	3,9	5,3	6,8	9,2	29,6	15,4
Impôts directs²	-18,5	-18,2	-5,6	-8,1	-12,5	-17,6	-26,7	-17,4
Prestations sociales non contributives ³	5,7	2,0	14,4	3,7	1,6	0,8	0,3	1,9
Allocations logement	1,4	0,6	5,3	1,0	0,3	0,1	0,0	0,6
Minima sociaux ⁴	1,7	1,3	8,2	2,4	1,1	0,5	0,2	1,2
dont minimum vieillesse	0,2	0,5	5,6	0,9	0,1	0,1	0,0	0,6
Prestations familiales ⁵ , prime d'activité et Garantie jeunes	2,6	0,2	1,0	0,3	0,2	0,1	0,0	0,1
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100
Revenu disponible mensuel moyen (en euros)	3 140	2 780	1 160	1 730	2 340	3 050	5 390	2 560

« 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 2018, calculés d'après la déclaration de revenus 2017.

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 2018, pour les ménages dont au moins un des membres est retraité, les revenus du patrimoine représentent au total 15,9 % 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, ERF5 2018 ; calculs DREES.

5. 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).

La part plus faible des pensions dans le revenu disponible des retraités les plus aisés s'explique par le poids, supérieur à la moyenne, des revenus d'activité et des revenus du patrimoine. En effet, la part des revenus d'activité augmente avec le niveau de vie (4,6 % pour les ménages dont au moins un des membres est retraité en dessous du deuxième décile, contre 27,0 % au-dessus du huitième décile). Il en est de même pour la part des revenus du patrimoine (3,9 % contre 29,6 %) et pour le poids des impôts directs (5,6 % contre 26,7 %).

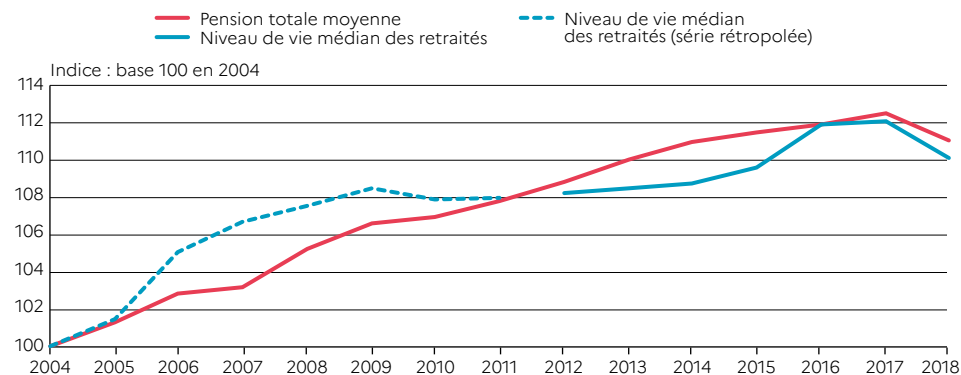
Les retraités sont environ deux fois moins souvent pauvres que l'ensemble de la population

Plusieurs indicateurs complémentaires permettent d'évaluer la pauvreté. L'indicateur retenu ici est celui de la pauvreté monétaire : est considérée comme pauvre une personne dont le niveau de vie est inférieur à un seuil de pauvreté, fixé conventionnellement à 60 % de la médiane des niveaux de vie individuels (1 063 euros par mois

en 2018, en hausse de +0,3 % en euros constants par rapport à 2017). Avec cette définition, 8,0 % des retraités sont pauvres⁶ (tableau 3) ; c'est près de deux fois moins que pour l'ensemble de la population (14,8 %) et près de trois fois moins que pour les enfants de moins de 18 ans (21,0 %)⁷. Le taux de pauvreté des retraités a augmenté de 1,0 point entre 2017 et 2018. Cette hausse est entièrement imputable à l'évolution des niveaux de vie avant redistribution, c'est-à-dire avant la prise en compte dans le revenu des impôts directs et des prestations sociales non contributives. Le taux de pauvreté des actifs occupés a également augmenté, mais dans une plus faible proportion (de 8,2 % à 8,4 %).

L'augmentation notable du taux de pauvreté des retraités en 2018 s'explique vraisemblablement en partie par l'absence de revalorisation des pensions de base en 2018 (voir fiche 4), mais aussi par la baisse des allocations logements (couplée à la réduction du loyer de solidarité [RLS]) pour une partie des locataires du parc social⁸. Pour les ménages dont au moins un des membres est

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



Note > La série de niveau de vie médian issue de l'ERFS présente une rupture entre 2011 et 2012, car l'ERFS pour l'année 2012 a été réestimée à champ comparable à l'ERFS 2013, c'est-à-dire notamment en intégrant une estimation des majorations de pensions pour les parents de trois enfants ou plus. Sur ce graphique, on a corrigé les ERFS antérieures à 2011 en majorant 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 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 2018 ; DREES, modèle ANCETRE ; calculs DREES.

6. Avec une population de retraités définis de façon légèrement différente (encadré 1), mais une définition identique du taux de pauvreté, l'Insee estime ce taux à 8,7 % en 2018 (Delmas et Guillaneuf, 2020).

7. Fiche « Pauvreté » dans Tavernier, J.-L. (dir) (2020). *France, portrait social – édition 2020*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.

retraité et dont le niveau de vie les place dans le premier quintile, les aides au logement représentent globalement 5,3 % du revenu disponible (tableau 2). Une partie des locataires d'un logement social a vu, depuis le 1^{er} février 2018, son loyer diminuer dans le cadre du dispositif de la RLS, et ses aides au logement baisser de 98 % de la RLS.

Cette mesure diminue donc le revenu disponible mais augmente très légèrement le revenu après dépenses de logement⁸. La hausse du taux de la CSG sur les pensions de retraite en 2018 n'a en revanche probablement eu qu'un effet limité sur le taux de pauvreté des retraités, car les retraités les plus modestes sont exonérés de CSG.

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 2018, 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	20,7	13,7	-7,0	-33,9	25,2	12,8	-12,4	-49,2
Couple avec ou sans enfant	6,1	4,3	-1,8	-29,1	18,3	11,4	-6,9	-37,6
Selon la tranche d'âge des personnes retraitées								
Moins de 65 ans	12,3	7,6	-4,7	-38,2	27,4	18,2	-9,3	-33,8
De 65 à 69 ans	12,0	8,6	-3,4	-28,4	25,4	11,3	-14,1	-55,5
De 70 à 79 ans	10,4	6,8	-3,6	-34,4	22,9	12,3	-10,6	-46,3
80 ans ou plus	14,0	9,5	-4,5	-32,1	18,5	11,4	-7,1	-38,5
Selon la situation face au handicap et à la perte d'autonomie des personnes retraitées¹								
Personnes non en situation de handicap ou de perte d'autonomie	9,7	6,3	-3,3	-34,3	21,5	12,4	-9,1	-42,3
Personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie ¹	19,8	12,6	-7,3	-36,6	26,8	10,5	-16,3	-60,7
Ensemble des personnes retraitées	12,0	8,0	-4,0	-33,1	22,6	12,3	-10,3	-45,4
Ensemble des personnes	22,4	14,8	-7,6	-33,9	39,8	19,6	-20,2	-50,8

1. Une personne est dite en situation de handicap ou de perte d'autonomie si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». **Note >** Voir encadré 1 pour la définition des personnes retraitées. Les enfants sont définis ici comme les enfants célibataires dans le ménage, sans limite d'âge. La redistribution comprend les impôts directs et les prestations sociales non contributives.

Lecture > Avant redistribution, le taux de pauvreté des personnes retraitées vivant seules, avec ou sans enfant, calculé sur le revenu initial s'élève à 20,7 % en 2018 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 13,7 % en 2018, soit une baisse en niveau de 7,0 points et une baisse en termes relatifs de 33,9 % 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 2018 ; calculs DREES.

8. L'Insee a estimé l'impact global de la baisse des allocations logements sur la mesure du taux de pauvreté à +0,4 point (Cornuet et Sicsic, 2019).

9. Autrement dit, l'effet de la baisse des aides au logement sur la mesure du niveau de vie a quelque chose d'artificiel, car cette baisse est en réalité neutralisée par une réduction de loyer concomitante.

À l'inverse, la revalorisation du barème de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ou minimum vieillesse) [voir fiches 25 à 27] a soutenu le revenu des retraités aux ressources les plus faibles. Les retraités en situation de pauvreté ont un niveau de vie un peu moins bas que l'ensemble des personnes pauvres : leur niveau de vie médian est plus proche du seuil de pauvreté. L'intensité de la pauvreté, c'est-à-dire l'écart entre le seuil de pauvreté et le niveau de vie médian des personnes pauvres rapporté au seuil de pauvreté, s'établit en effet à 12,3 % pour les retraités en 2018. Ce taux est notablement plus faible que pour l'ensemble de la population (19,6 %). L'allocation de solidarité aux personnes âgées en est un des facteurs d'explication. Son montant en 2018 pour une personne seule (833 euros au 1^{er} avril) [voir fiche 25] assure à lui seul d'atteindre 78 % du seuil de pauvreté, contre 46 % pour le RSA (485 euros pour une personne seule après déduction du forfait logement). Les aides au logement permettent aux bénéficiaires d'avoir des ressources proches du seuil de pauvreté, voire leur permettent de le dépasser (particulièrement pour ceux percevant également le minimum vieillesse).

Parmi les retraités, ceux vivant en couple sont moins souvent pauvres que ceux qui vivent seuls, avec ou sans enfant (4,3 % contre 13,7 %). Le taux de pauvreté des retraités en situation de handicap ou de perte d'autonomie¹⁰ est, par ailleurs, nettement supérieur à celui des autres retraités (12,6 % contre 6,3 %)¹¹. Cet écart est, en partie, lié à l'âge. En effet, la plupart d'entre eux appartiennent aux générations les plus anciennes, dont les montants de retraites sont plus faibles. Ainsi, le taux de pauvreté des personnes de 80 ans ou plus est élevé de 2,7 points de plus que celui des 70-79 ans (9,5 % contre 6,8 %).

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

Au-delà de l'existence d'un système de retraite par répartition et du mode de calcul des pensions, le système sociofiscal français comprend des dispositifs de redistribution, sous forme de prestations sociales non contributives (aides aux logements, minima sociaux, notamment) et d'impôts progressifs (impôt sur le revenu) et proportionnels (prélèvements sociaux CSG et CRDS).

Le revenu initial correspond au revenu avant redistribution. Il inclut les pensions de retraite. À partir de ce seul revenu, le taux de pauvreté de l'ensemble de la population s'établit à 22,4 %, et l'intensité de la pauvreté à 39,8 % (tableau 3). Pour les retraités, le taux de pauvreté avant redistribution s'établit à 12,0 %. 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 14,8 % ; pour les retraités, il est abaissé de 4,0 points, à 8,0 %.

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 2018, 13 % d'entre eux ont un niveau de vie inférieur à 1 180 euros par mois (deuxième décile de la distribution du niveau de vie de l'ensemble des personnes) [tableau 1]. À l'inverse, 21 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 2 570 euros par mois (huitième décile de la distribution du niveau de vie des personnes). Les niveaux de vie des retraités sont moins dispersés que ceux de l'ensemble de la population.

¹⁰. Dans cette fiche, une personne est dite en situation de handicap ou de perte d'autonomie si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

¹¹. 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.).

En effet, les 10 % les plus aisés ont un niveau de vie mensuel supérieur à 3 250 euros, 2,9 fois supérieur au niveau de vie maximal des 10 % les plus modestes (1 110 euros mensuels)¹², alors que ce ratio atteint 3,5 dans l'ensemble de la population¹³. D'autres indicateurs d'inégalités 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 0,27 parmi les retraités, contre 0,30 dans l'ensemble de la population. Les nouvelles mesures sociales et fiscales intervenues en 2019 augmentent de 220 euros en moyenne sur l'année le niveau de vie des ménages dont l'un des membres perçoit une pension de retraite (encadré 3). ■

Encadré 3 Les mesures sociales et fiscales mises en œuvre en 2019

Les effets redistributifs en 2019

Une fois pleinement montées en charge, les nouvelles mesures sociales et fiscales intervenues en 2019 augmentent de 1,0 % le niveau de vie de l'ensemble de la population résidant en France métropolitaine dans un logement ordinaire, soit de 250 euros annuels par rapport à une situation où elles n'auraient pas été mises en œuvre¹. Parmi les ménages dont l'un des membres perçoit une pension de retraite, l'effet moyen sur le niveau de vie est légèrement moindre, de +220 euros en moyenne sur l'année.

Cet effet ne comprend pas la sous-indexation des pensions de retraite de base, augmentées de 0,3 % au 1^{er} janvier 2019, de façon dérogatoire à une revalorisation sur l'inflation qui aurait conduit à une hausse de 1,5 %² (voir fiche 4). 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, et sur lesquels s'appliquent les mesures de redistribution opérées par le système socio-fiscal.

En 2019, les deux principales mesures socio-fiscales qui affectent le niveau de vie des retraités sont l'introduction d'un taux intermédiaire de contribution sociale généralisée (CSG) et la poursuite du dégrèvement de la taxe d'habitation pour la résidence principale, au bénéfice des retraités de niveau de vie médian. Les actifs, eux, ont avant tout bénéficié d'exonérations de prélèvements sociaux et fiscaux sur les heures supplémentaires, et d'une majoration conséquente de la prime d'activité.

Le taux plein de la CSG sur les pensions de retraites et d'invalidité avait été porté de 6,6 % à 8,3 % en 2018, abaissant le niveau de vie moyen au sein des ménages retraités de 260 euros annuels. Cette hausse a été annulée pour une partie des retraités par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, via l'instauration d'une tranche intermédiaire au taux de 6,6 % (voir focus *infra*). Cette dernière mesure rehausse de 90 euros annuels le niveau de vie moyen des personnes vivant dans un ménage retraité. Le dégrèvement de la taxe d'habitation s'est par ailleurs poursuivi en 2019. Son montant a été porté à 65 % du montant de la taxe, au lieu de 30 % en 2018, pour les foyers dont le revenu fiscal de référence ne dépasse pas un certain plafond³. Plus de 6 millions de ménages retraités bénéficient de ce dégrèvement supplémentaire, soit 55 % d'entre eux. La hausse induite sur le niveau de vie moyen des retraités est de 100 euros annuels, soit davantage que pour l'ensemble des ménages (80 euros) car, même si plus du quart des ménages retraités sont exonérés, ils s'acquittent en moyenne d'une taxe plus élevée.

D'autres mesures bénéficient aux retraités les plus modestes, comme la deuxième revalorisation exceptionnelle en janvier 2019 de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), portant le minimum vieillesse à 868 euros pour une personne seule (voir fiche 25). Cette revalorisation, de 35 euros par mois, a un effet limité sur le niveau de vie moyen de l'ensemble des retraités (de l'ordre de 10 euros annuels) mais plus significatif pour les ménages concernés (210 euros en moyenne sur l'année). ●●●

1. Cornuet *et al.* (2020).

2. Évolution suivant la moyenne annuelle en octobre 2018.

3. Il s'agit des foyers dont le revenu fiscal de référence (RFR 2018) n'excède pas 27 432 euros pour une part fiscale, plafond majoré de 8 128 euros pour les deux demi-parts suivantes, et de 6 096 euros par demi-part supplémentaire. Cette réforme exclut les 20 % de foyers les plus aisés ; elle ne concerne pas non plus les plus modestes qui bénéficient déjà d'une exonération de la taxe d'habitation.

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

13. *Ibid.*, fiche « Niveaux de vie ».



À l'inverse, les retraités sont pénalisés par la sous-indexation des prestations sociales (allocations logement notamment), dans une moindre mesure cependant que l'ensemble de la population : le niveau de vie au sein des ménages retraités est réduit à ce titre de 10 euros en moyenne (de 70 euros pour les ménages concernés), soit deux fois moins que pour l'ensemble de la population.

Focus : impact sur le niveau de vie des retraités des mesures 2018 et 2019 sur les taux de CSG

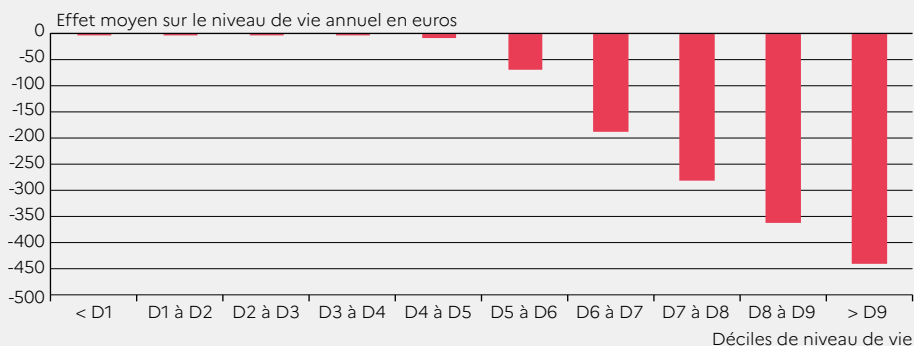
En 2018, le taux de CSG a été augmenté de 1,7 point, en contrepartie d'une baisse des cotisations maladie et chômage pour les salariés, et d'une baisse des cotisations maladie et famille pour les indépendants. Favorable aux personnes qui travaillent, cette mesure s'est en revanche traduite, pour les retraités, par une dégradation de leur revenu disponible. Le taux plein de CSG sur les pensions de retraite de base est en effet passé de 6,6 % à 8,3 % pour tous les retraités dont le revenu fiscal de référence excédait 14 404 euros annuels (18 250 euros pour un couple), sans compensation par ailleurs, soit pour plus de 7 millions de ménages retraités. Pour près de la moitié d'entre eux, cependant, le rétablissement *a posteriori*, par la loi du 24 décembre 2018, du taux de 6,6 % en deçà d'un certain seuil de revenu a annulé l'effet de la mesure⁴. Pour ces ménages, le taux de CSG est identique en 2019 à celui de 2017 (6,6 % au plus).

De fait, en 2019, le taux plein de CSG à 8,3 % est appliqué aux seuls retraités gagnant plus de 22 580 euros annuels (34 636 euros pour un couple). La mesure définitive concerne 3,7 millions de ménages retraités, soit un tiers d'entre eux. En moyenne, la mesure réduit le niveau de vie au sein de ces ménages de 390 euros annuels. Concentrée sur la moitié la plus aisée des retraités, cette perte atteint en moyenne 440 euros parmi les 10 % dont le niveau de vie est le plus élevé (graphique encadré 3).

Effet moyen de la hausse du taux plein de CSG de 6,6 % à 8,3 % sur les pensions de retraite

	Nombre de ménages concernés (millions)	Effet moyen sur le revenu disponible par ménage concerné (euros/an)	Effet moyen sur le niveau de vie dans les ménages concernés (euros/an)	Effet moyen sur le niveau de vie pour l'ensemble des ménages retraités (euros/an)
Effet global 2018-2019	3,7	-530	-390	-140

Effet de la hausse des taux de CSG entre 2017 et 2019 sur le niveau de vie des ménages retraités



Lecture > En 2019, au sein des ménages retraités, les 10 % de personnes disposant du niveau de vie le plus élevé (>D9) ont un niveau de vie moyen réduit de 440 euros annuels du fait de la hausse du taux plein de CSG sur les retraites de 6,6 % à 8,3 %.

Champ > France métropolitaine, logements ordinaires, personnes appartenant à un ménage dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence ou son conjoint perçoit une pension de retraite.

Sources > Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2017 (actualisée 2019) ; Insee-DREES-Cnaf, modèle Ines 2019.

4. En 2019, il s'agit des foyers dont le revenu fiscal de référence (RFR 2017) se situe entre 14 549 et 22 580 euros pour une personne seule et entre 22 317 et 34 636 euros pour un couple (+ 6 028 euros par demi-part supplémentaire). En deçà, le taux réduit de 3,8 % s'applique, et les foyers dont le RFR ne dépasse pas 11 128 euros (pour une personne seule) restent exonérés de CSG (et de CRDS). Au-delà de ces montants, le taux plein de 8,3 % continue de s'appliquer.

Pour en savoir plus

- > Données complémentaires dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site internet 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.
- > **Biotteau, A.-L., Fredon, S., Paquier, F. et al.** (2019). Les personnes les plus aisées sont celles qui bénéficient le plus des mesures socio-fiscales mises en œuvre en 2018, principalement du fait des réformes qui concernent les détenteurs de capital. Dans *France, portrait social – édition 2019*. Paris, France : Insee.
- > **Blasco, J., Cazenave-Lacrouts, M.-C., Labarthe, J. (coord.)** (2021, à paraître). *Les revenus et le patrimoine des ménages – édition 2021*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
- > **Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L. (dir.)** (2020, septembre). *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution – édition 2020*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2019). Séance plénière du 17 avril 2019. Enrichissement des indicateurs relatifs aux retraites (documents 11 et 12).
- > **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.
- > **Cornuet, F., Sicsic, M.** (2019, octobre). En 2018, les inégalités et le taux de pauvreté augmenteraient. Insee, *Insee Analyses*, 49.
- > **Delmas, F., Guillaneuf, J.** (2020, septembre). En 2018, les inégalités de niveau de vie augmentent. Insee, *Insee Première*, 1813.

Premier poste de dépenses sociales, les pensions de vieillesse-survie s'élèvent à 327,9 milliards d'euros en 2019, soit 13,5 % du produit intérieur brut (PIB) et près d'un quart des dépenses publiques. En 2019, les masses financières des pensions augmentent de 2,0 % (après +2,4 % en 2018). À ces dépenses de pensions s'ajoutent 3,7 milliards d'euros versés au titre du minimum vieillesse. Depuis 1990, la part des pensions du régime général dans l'ensemble des pensions progresse.

Les pensions de vieillesse-survie représentent un septième du PIB et un quart des dépenses publiques en 2019

En 2019, les pensions de vieillesse-survie représentent un peu plus de 40 % de l'ensemble des prestations de protection sociale, que celles-ci couvrent les risques santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement ou pauvreté exclusion sociale (encadré 1). Les pensions de retraite s'élèvent à 327,9 milliards d'euros, soit 13,5 % du PIB (après 13,6 % du PIB en 2018) [graphique 1], et environ un quart du total des dépenses publiques en 2019. Elles se répartissent entre les deux composantes du risque vieillesse-survie¹, selon le type de bénéficiaires concerné.

- La majeure partie de la dépense est constituée des pensions de droit direct (290,8 milliards d'euros en 2019) rattachées au risque vieillesse. Il s'agit des pensions de retraite de base, des pensions complémentaires légalement obligatoires (voir *infra*), des pensions de retraite supplémentaire versées par les régimes de la mutualité et de la prévoyance, des pensions d'invalidité, des pensions d'invalidité des régimes spéciaux² et des anciennes pensions d'invalidité au régime général et dans les régimes alignés converties en pensions de retraite à l'âge d'ouverture des droits (encadré 2). Ces montants incluent

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

- Les prestations liées à la survie sont constituées des droits dérivés (37,1 milliards d'euros en 2019). Elles correspondent aux pensions de réversion des régimes de base et des régimes complémentaires (y compris majorations), aux pensions d'invalidité de veuf ou de veuve, aux pensions militaires d'invalidité pour les ayants droit, etc.

Sur longue période, les dépenses de pensions ont évolué en moyenne de 3,9 % par an depuis le début des années 1990, de sorte que leur poids dans le PIB a progressé de 3,3 points (10,2 % en 1990) [graphique 1]. Cependant, après avoir atteint un point haut en 2014, la part des dépenses de pension dans le PIB baisse en moyenne de 0,1 point par an depuis 5 ans.

En complément d'une faible pension (de droit direct ou de réversion) ou en l'absence de pension, les personnes âgées à faibles revenus peuvent percevoir l'une des allocations qui constituent le minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées [Aspa], allocation supplémentaire vieillesse [ASV], etc.) [voir fiche 25]. Ces minima sociaux, versés sous conditions de ressources, se répartissent également entre les deux

1. Les autres prestations liées à la vieillesse et à la survie incluent notamment les prestations liées à la perte d'autonomie des personnes âgées, l'action sociale des différents régimes de retraite, les capitaux décès, la compensation des frais funéraires, etc., pour un montant de 15 milliards d'euros en 2019. Ces prestations ne sont pas incluses dans le champ de la fiche.

2. Par convention, à partir de 60 ans, les pensions d'invalidité versées par les régimes spéciaux sont considérées comme des pensions de retraite. Cette convention diffère légèrement de celle utilisée dans le reste de l'ouvrage (fiche 23) où toutes les pensions d'invalidité (quel que soit l'âge du bénéficiaire) versées par les régimes spéciaux sont considérées comme des pensions de retraite.

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

composantes vieillesse et survie selon qu'ils complètent ou non une pension de réversion. Ils s'élevaient au total à 3,7 milliards d'euros en 2019, contre 3,4 milliards d'euros en 1990.

Au sein de l'Union européenne à 28 (UE-28) en 2018, les dépenses au titre des risques vieillesse et survie en France sont parmi les plus élevées, avec l'Italie et la Grèce (*graphique 2*).

Sur le champ disponible pour ces comparaisons internationales, un peu plus large que celui du reste de cette fiche, les prestations versées au titre des risques vieillesse et survie s'élevaient à 14,4 % du PIB en 2018 pour la France, et à 12,3 % en moyenne dans l'UE-28. Elles atteignent 16,3 % du PIB en Italie ; en Allemagne, elles s'établissent à 10,9 % du PIB.

Encadré 1 Les comptes de la protection sociale

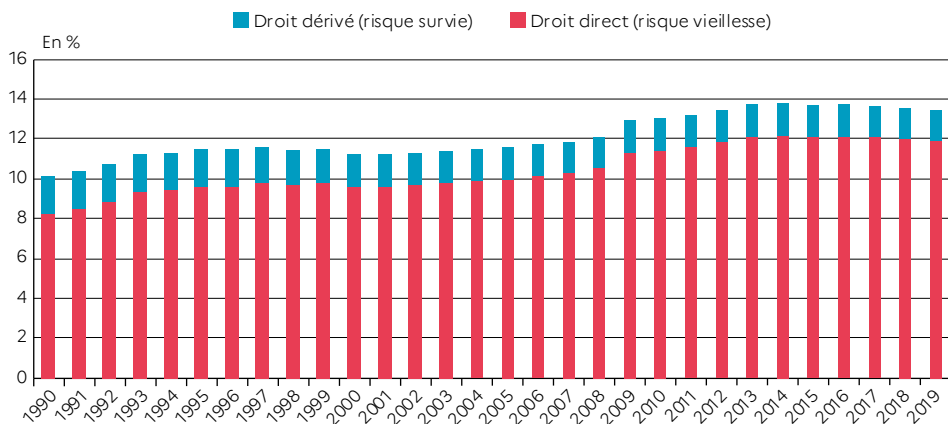
La protection sociale regroupe l'ensemble des mécanismes couvrant, dans un cadre de solidarité sociale, les risques sociaux auxquels les ménages sont exposés. Cette couverture ne doit pas se traduire par le versement par le bénéficiaire d'une contrepartie équivalente au risque qu'il présente (âge, morbidité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

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

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

Les chiffres mentionnés dans cette fiche sont tirés de l'estimation semi-définitive sur la thématique vieillesse-survie diffusée mi-avril sur le portail Open Data de la DREES. Ils seront repris dans l'ouvrage *La protection sociale en France et en Europe en 2020*, qui sera publié en décembre 2021.

Graphique 1 Part des pensions dans le PIB depuis 1990



Source > DREES, comptes de la protection sociale, estimations semi-définitives pour 2019.

En 2019, les prestations versées augmentent de 2,0 % en euros courants

Les prestations de vieillesse-survie progressent de 2,0 % en euros courants en 2019 (tableau 1),

un peu moins qu'en 2018 (+2,4 %) du fait notamment d'une revalorisation limitée par rapport à 2018⁴ (+0,3 % en moyenne annuelle pour 2019, après +0,6 %) et du recul du nombre de nouveaux

Encadré 2 Les pensions d'invalidité

Les pensions d'invalidité¹ versées à des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite² représentent 9,7 milliards d'euros en 2019. Il s'agit des pensions et rentes d'invalidité, des allocations temporaires d'invalidité et des pensions militaires d'invalidité pour les victimes civiles, versées par des organismes légalement obligatoires ou non – ce champ est donc ici un peu plus large que celui décrit dans les fiches 23 et 24. Par convention, dans les comptes de la protection sociale, ces prestations ne sont pas incluses dans les prestations de vieillesse-survie, mais sont rattachées à la composante invalidité du risque santé (lequel inclut aussi dans son champ les prestations de prise en charge du handicap).

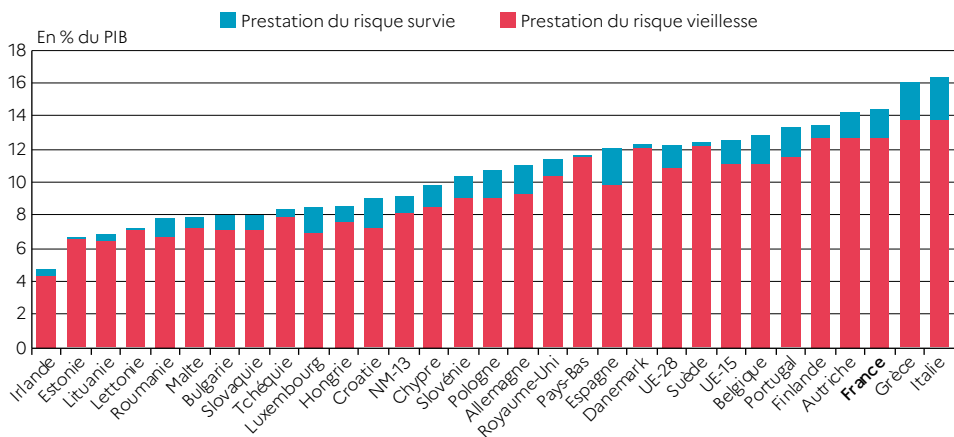
Le régime général est le principal pourvoyeur de ces prestations (66 % du montant total en 2019), suivi par les régimes de la mutualité et de la prévoyance, qui prennent en charge 17 % des dépenses de pension d'invalidité. Les régimes particuliers de salariés versent, pour leur part, 12 % de ces prestations.

Ces pensions d'invalidité accélèrent légèrement en 2019 (+1,0 % en euros constants après +0,4 % en 2018).

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

2. Pour les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, les pensions d'invalidité sont considérées ici comme des pensions de retraite à partir de 60 ans, et non à partir de l'âge légal d'ouverture des droits. Cette convention ne concerne que cette fiche, et non le reste de l'ouvrage (voir fiche 23).

Graphique 2 Prestations du risque vieillesse-survie en Europe en 2018



NM-13 : Les 13 États membres ayant rejoint l'Union européenne en 2004 et en 2013 ; UE-15 : Les 15 États membres de l'Union européenne en 2003 ; UE-28 : Les 28 États membres de l'Union européenne en 2018 (avec le Royaume-Uni).

Note > Les données 2019 ne sont pas encore disponibles. Le champ de ces comparaisons internationales est un peu plus large que celui du graphique 1.

Source > Eurostat, Sespros.

4. La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 instaure une revalorisation limitée à 0,3 % du niveau des pensions des régimes de base au 1^{er} janvier 2019. Par ailleurs, le décalage de la date de revalorisation des pensions de retraite du 1^{er} octobre au 1^{er} janvier de l'année suivante, mise en œuvre dans le cadre de la LFSS pour 2018, s'est traduit par une absence de revalorisation des pensions de retraite en 2018. La revalorisation de 0,8 % au 1^{er} octobre 2017 a conduit à une indexation des pensions de retraite de +0,6 % en moyenne annuelle en 2018.

départs à la retraite (-3,2 % en 2019, après +6,5 % en 2018) [voir fiche 2]. La hausse de ces prestations est essentiellement portée par celle des pensions de droit direct⁵.

La masse financière des pensions de droit direct reste dynamique en 2019 (+2,2 %) mais ralentit de 0,4 point par rapport à 2018 (+2,6 %). L'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom soutient la croissance de l'effectif total des bénéficiaires de droit direct, qui progresse de +1,8 % entre fin 2018 et fin 2019, après +1,3 % en 2018. Cet effet est néanmoins contrebalancé en 2019 par le net ralentissement des pensions moyennes en raison notamment d'une plus faible revalorisation (+0,3 % en moyenne annuelle en 2019 après +0,6 % pour 2018).

La masse financière des pensions versées au titre des droits dérivés augmente de 0,7 % en 2019 (après +0,9 % en 2018). Ce ralentissement est à rapprocher de celui de la pension moyenne en 2019, tandis que la croissance du nombre de bénéficiaires en 2019 est similaire à la croissance de 2018 (+0,9 % après +1,0 %).

Après une tendance à la baisse observée entre 1990 et 2017 (-0,3 % en moyenne annuelle sur cette période), les masses de prestations versées au titre du minimum vieillesse augmentent fortement en 2019 pour la seconde année consécutive (+10,9 % en euros courants, après +4,9 % en 2018), en raison de la revalorisation du minimum vieillesse (voir fiche 25).

En euro constants, les prestations versées augmentent de 0,9 % en 2019

En tenant compte de l'inflation⁶, la masse des pensions de vieillesse-survie accélère en 2019 : +0,9 % après +0,5 % en 2018. Les pensions de droits directs sont plus dynamiques en 2019 (+1,1 % en euros constants après +0,7 % en 2018), tandis que la baisse des pensions de droit dérivé s'atténue en 2019 (-0,4 % en euros constants après -0,9 %).

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

En 2019, le régime général verse 39 % du total des montants de pension (hors minimum vieillesse)

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

	Montants (en milliards d'euros courants)			Évolutions en moyenne annuelle (en % d'euros courants)			Évolutions en moyenne annuelle (en % d'euros constants)			Part du PIB (en %)
	1990	2018	2019	1990- 2019	2017- 2018	2018- 2019	1990- 2019	2017- 2018	2018- 2019	2019
Pensions	107,2	321,4	327,9	3,9	2,4	2,0	2,4	0,5	0,9	13,5
Droit direct (risque vieillesse)	87,5	284,5	290,8	4,2	2,6	2,2	2,7	0,7	1,1	12,0
Droit dérivé (risque survie)	19,8	36,9	37,1	2,2	0,9	0,7	0,7	-0,9	-0,4	1,5
Minimum vieillesse	3,4	3,3	3,7	0,2	4,9	10,9	-1,3	3,0	9,7	0,2
Droit direct (risque vieillesse)	2,8	3,1	3,5	0,8	5,3	11,5	-0,7	3,4	10,3	0,1
Droit dérivé (risque survie)	0,7	0,2	0,2	-4,4	-2,4	1,2	-5,8	-4,1	0,1	< 0,1

Source > DREES, comptes de la protection sociale, estimations semi-définitives pour 2019.

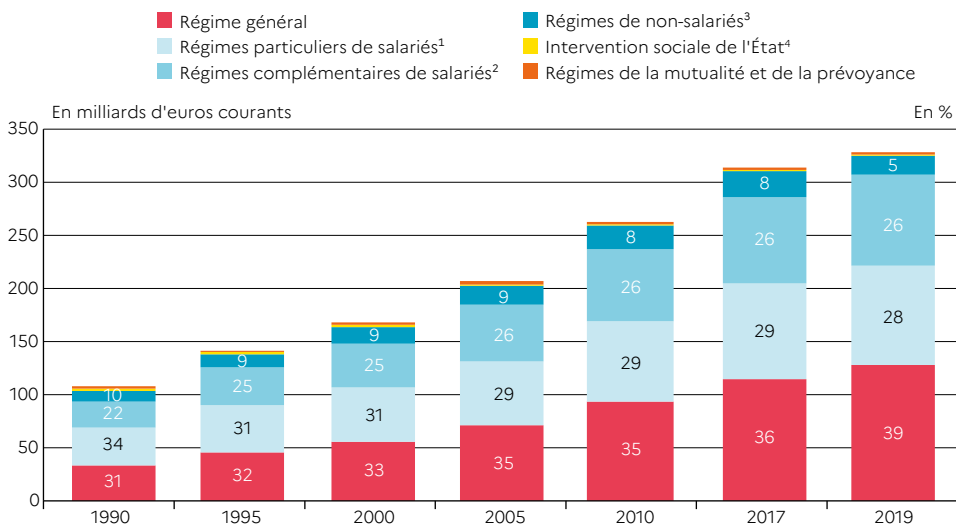
5. En raison de différences méthodologiques (de champ notamment), la masse de pension n'est pas identique au montant moyen de pension multiplié par les effectifs de retraités présentés dans les fiches 1 et 5 de cet ouvrage.

6. L'évolution en euros constants correspond à une évolution en euros courants corrigée de l'inflation, telle que mesurée au niveau de l'ensemble des ménages par l'indice des prix à la consommation en moyenne annuelle (+1,1 % en 2019, +1,8 % en 2018, +1,0 % en 2017).

[graphique 3]. Les régimes particuliers de salariés, qui incluent les régimes directs d'employeurs comme l'État ou les grandes entreprises⁷, les régimes de salariés agricoles et d'autres régimes spécifiques, se situent en deuxième position des principaux organismes verseurs (28 %). Ils sont suivis de près par les régimes complémentaires de salariés (26 %), comme le 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), ou l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), qui assurent notamment le versement des pensions de retraite complémentaires obligatoires. Les régimes de non-salariés

contribuent à hauteur de 5 % des pensions totales. Par ailleurs, les régimes de la mutualité et de la prévoyance⁸ représentent moins de 1 % des pensions en 2019 et financent les pensions de vieillesse supplémentaires et les rentes d'invalidité, tandis que le régime d'intervention sociale de l'État verse principalement les retraites du combattant et les pensions militaires d'invalidité de leurs ayants droit (moins de 1 % du total). Depuis 1990, la structure des versements de pensions par régime a évolué. En raison notamment de la proportion croissante de travailleurs salariés au sein des flux de départs en retraite, les parts du régime général et des régimes complémentaires de salariés ont progressé au détriment de celles des autres régimes. En particulier,

Graphique 3 Répartition des pensions de droit direct et de droit dérivé par régime



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

2. Agirc-Arrco, Ircantec, etc.

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

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

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

Source > DREES, comptes de la protection sociale, estimations semi-définitives pour 2019.

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

8. Ces montants n'incluent pas les prestations de retraite supplémentaire versées par les organismes d'assurances, qui ne font pas partie du champ des comptes de la protection sociale. Le champ est donc différent de celui des fiches 28 à 33, qui portent sur la retraite supplémentaire y compris les organismes d'assurance.

la masse des pensions versées par le régime général a augmenté en moyenne annuelle de 4,8 % entre 1990 et 2019, une hausse similaire à la masse des pensions versées par les régimes complémentaires de salariés (+4,5 %). En revanche, reflet de leur démographique spécifique, la masse des pensions des régimes particuliers⁹ de salariés a progressé à un rythme plus faible au cours de la même période (+3,3 % en moyenne annuelle), tout comme celle des régimes de non-salariés (+1,8 % en moyenne annuelle). Enfin, les versements de pension par le régime d'intervention sociale de l'État ont diminué depuis 1990 (-1,7 % en moyenne annuelle), et les régimes de la mutualité et de la prévoyance ont augmenté légèrement pour la même période (+1,2 % en moyenne annuelle).

Quel que soit le régime considéré, les différences de dynamique sont notables selon la nature des pensions : les masses croissent toujours plus vite pour les droits directs que pour les droits dérivés. Ainsi, depuis le début des années 1990, la masse des pensions de droit direct du régime général a augmenté en moyenne annuelle de 5,2 % entre 1990 et 2019, et de 4,7 % pour les régimes complémentaires de salariés. En revanche, les masses des pensions de droit dérivé du régime général n'ont que très faiblement progressé en moyenne annuelle (+2,3 %) au cours de la même période (+2,0 % pour les régimes complémentaires de salariés). De même, les pensions de droit dérivé des régimes particuliers de salariés évoluent à un rythme bien plus faible (+0,5 %) que celui des pensions de droit direct (+2,0 %). ■

Pour en savoir plus

- > **Bureau de l'Analyse des Comptes Sociaux** (2020, décembre). Compte provisoire de la protection sociale 2019 : un solde excédentaire pour la troisième année consécutive. DREES, *Études et Résultats*, 1174.
- > **Direction de la Sécurité sociale.** (2020, juin). *Les comptes de la Sécurité sociale. Résultats 2019, prévisions 2020.* Rapport.
- > **Lefebvre, G., Marc C., Mikou, M., Portela, M.** (2021, à paraître). Le risque vieillesse-survie en France. Dans *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.

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

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

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 est portée essentiellement par les femmes. Parmi les hommes, la proportion de retraités ayant effectué une carrière complète décroît au contraire légèrement au sein des générations les plus récentes. Si chaque retraité est comptabilisé au prorata de sa durée validée pour la retraite, les 14,9 millions de retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France fin 2016 représentent un effectif en « équivalent carrière complète » de 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 résidents 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 1950¹ (graphique 1). Les hommes ont une durée 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 totale² 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 pour la seule durée en emploi. 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 enfants³. De plus, des majorations de durée d'assurance (MDA) pour l'accouchement et l'éducation des enfants sont attribuées, depuis 1972⁴, aux parents et, de fait, en très grande majorité aux mères.

1. En complément de cette fiche, qui examine les durées de carrière des générations déjà retraitées, la fiche 13 détaille les durées de carrière des générations encore en activité.

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

3. Au-delà de l'effet sur les durées, les interruptions de carrière liées aux enfants peuvent avoir un impact sur les carrières elles-mêmes (niveau de qualification, salaire, quotité d'activité, etc.) et donc sur les droits à la retraite à long terme.

4. La MDA a eu un effet immédiat en permettant aux parents (aux mères, dans la très grande majorité des cas) liquidant leur retraite à partir du 1^{er} janvier 1972 de bénéficier de trimestres de majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant pour les personnes affiliées au régime général). Toutes les générations étudiées ici ont ainsi pu en bénéficier. À l'inverse, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) n'a d'incidence sur les pensions versées que de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré alors que les femmes de la génération 1946 avaient déjà 26 ans et celles de la génération 1926, 46 ans.

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

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

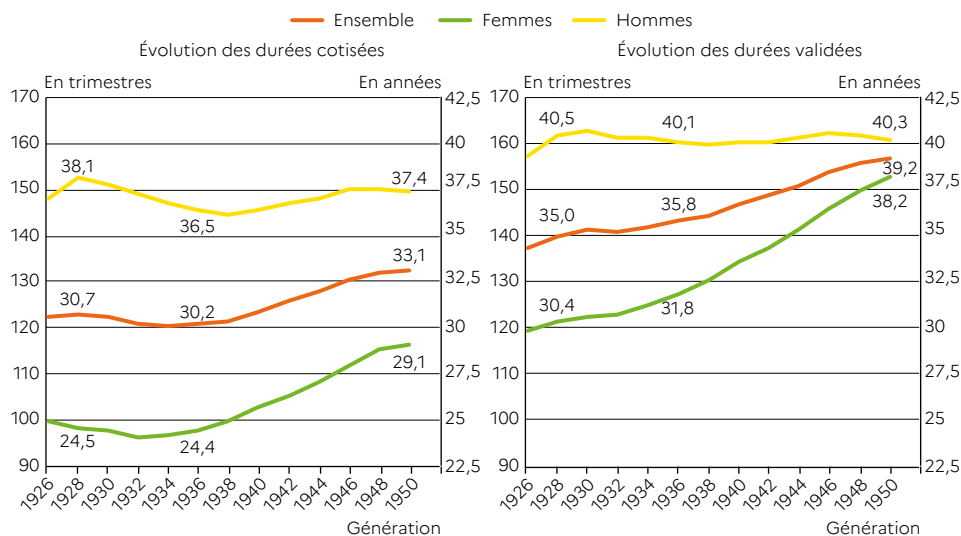
Les retraités résidant à l'étranger valident en moyenne nettement moins de trimestres que ceux vivant en France. Pour la génération 1926, ils valident en moyenne 59 trimestres de moins (78 trimestres, soit 19 années et 5 mois, contre 137 trimestres, soit 34 années et 4 mois) [graphique 2], parce qu'ils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

sont inférieures de 41 trimestres en moyenne à celles des retraités résidant en France (respectivement 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'Insee⁵. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1950, où elle atteint 45,2 % (graphique 3). La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi représente, quant à elle, 35,8 % de la durée de vie totale de la génération 1932. Cette proportion augmente pour atteindre 38,2 % pour la génération 1950. Les

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



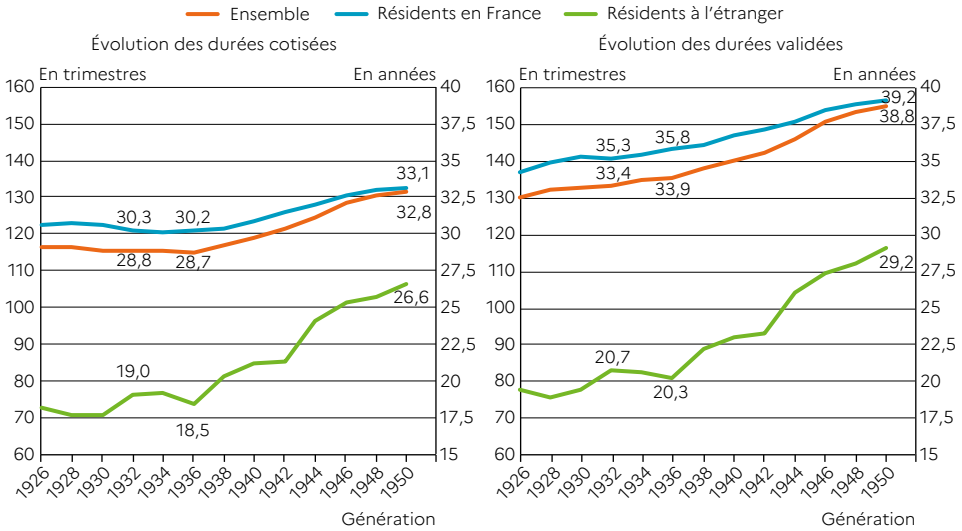
Note > La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.

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 qu'être estimées selon différents scénarios concernant l'évolution de la mortalité au cours des années restant à vivre.

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

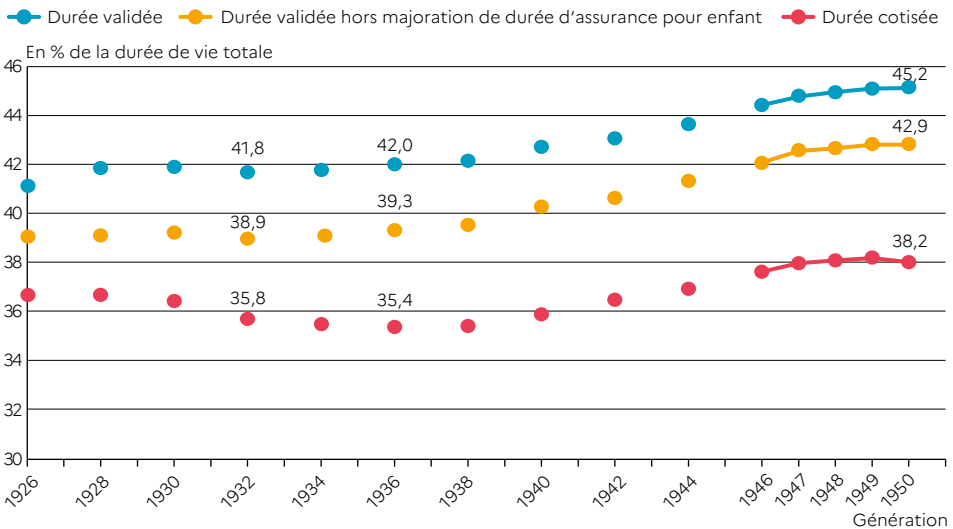


Note > Voir graphique 1.

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 résidents en France, ce qui peut entraîner une différence avec les données du Conseil d'orientation des retraites, qui se réfère à l'ensemble des retraités. La durée de vie totale est calculée comme l'espérance de vie à 60 ans de chaque génération, augmentée de 60. Cette espérance de vie est 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 45,2 % 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 2013-2070.

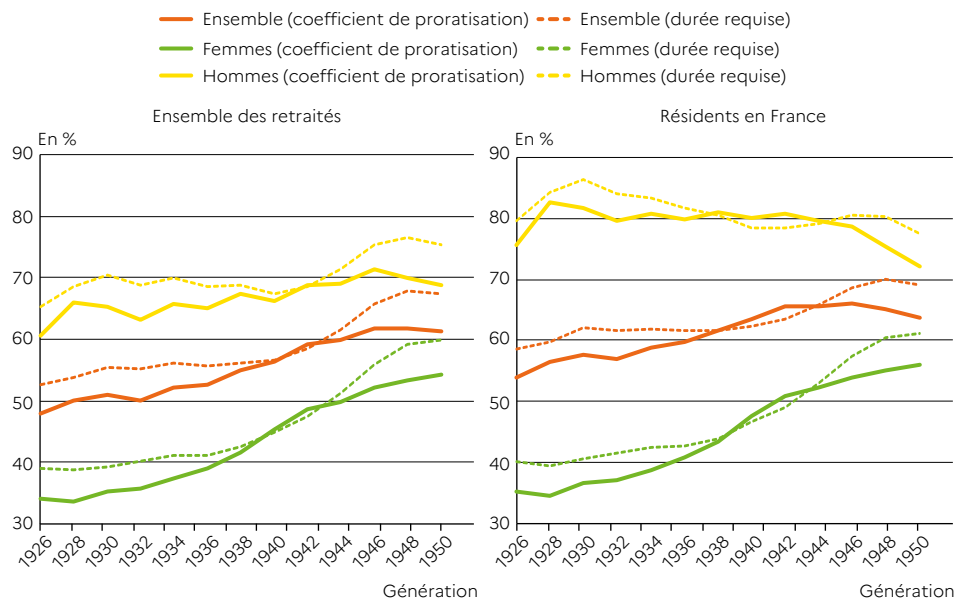
durées validées moyennes ont progressé plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans⁶ : +3,9 ans entre la génération 1932 et 1950, contre +2,3 ans pour l'espérance de vie à 60 ans dans le scénario central de mortalité. Les durées cotisées ont augmenté, pour leur part, un peu plus que l'espérance 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 complète⁷. 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 génération 1950. Pour les hommes,

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 cités dans cet ouvrage.

en revanche, les évolutions sont moins marquées au fil des générations : parmi les résidents en France, 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 régime⁸ à la durée requise pour l'obtention d'une carrière pleine. Tous régimes de base confondus, les retraités nés en 1950 ont validé en moyenne 91 % d'une carrière complète (88 % pour les femmes et 94 % 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

	Ensemble	Femmes	Hommes
CNAV	0,71	0,71	0,71
MSA salariés	0,23	0,21	0,24
Fonction publique civile de l'État ¹	0,87	0,85	0,88
Fonction publique militaire de l'État ¹	0,87	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	0,44
Cavimac	0,58	0,48	0,66
Professions libérales	0,53	0,46	0,58
Autres régimes de base ²	0,56	0,64	0,54
Ensemble, tous régimes	0,91	0,88	0,94

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, 71 % 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 ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Source > DREES, EIR 2016.

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

(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,

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.

soit une baisse de près de 65 % par rapport à une comptabilisation en personnes physiques. Pour les professions libérales, la comptabilisation en EQCC revient à diviser par deux les effectifs. C'est dans la fonction publique civile de l'État que les effectifs entre les deux notions sont les plus proches (-12 % en EQCC), reflet de la part plus élevée des carrières effectuées intégralement dans ce régime.

Globalement, les effectifs tous régimes calculés en EQCC se rapprochent progressivement, au fil des générations, des effectifs en nombre de personnes physiques, en raison de l'augmentation des durées validées. Pour la génération 1930, les effectifs en EQCC sont inférieurs de 23 % aux effectifs par tête. Cette proportion tombe à 10 % pour la génération 1950⁹. ■

Pour en savoir plus

- > **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. et Solard, G.** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *Dossiers de la DREES*, 21.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2018, juin). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2014, mars). 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 internet de la DREES : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>.

La durée d'assurance pour la retraite validée avant 30 ans est plus faible pour les jeunes générations, du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Au sein de toutes les générations, le rythme de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans, puis décroît à partir de 55 ans. Les durées d'assurance validées par les femmes se rapprochent de celles des hommes au fil des générations, en raison de leur participation accrue au marché du travail et, pour certaines, de trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer. Compte tenu d'une conjoncture plus défavorable à l'égard des plus jeunes dès le début de leur vie active, les durées validées au titre du chômage augmentent, là aussi, au fil des générations, jusqu'à celles nées dans les années 1970.

Les durées d'assurance pour la retraite validées à 30 ans se stabilisent à partir des générations nées au milieu des années 1970

Après avoir augmenté entre les générations nées au début des années 1940 et celles nées au début des années 1950, la durée moyenne d'assurance pour la retraite validée à 30 ans¹ a fortement diminué jusqu'aux générations nées au milieu des années 1970. Depuis, pour les générations les plus récentes, cette durée se stabilise autour de 8 années. Ces durées d'assurance, issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2013, ne représentent qu'une partie de l'acquisition des trimestres pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite : elles ne tiennent pas compte de certains trimestres qui ne seront intégrés qu'au moment de la liquidation des droits (en particulier les majorations ou bonifications de durée, dans certains régimes) [voir annexes 1 et 3].

La durée d'assurance validée en début de carrière est passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) en moyenne pour la génération 1942 à 43,7 trimestres (soit 10,9 années) pour celle de 1950 (*graphique 1*). Entre ces deux générations, l'augmentation est de 6,7 trimestres pour les femmes et de 4,4 trimestres pour les

hommes. Pour les femmes, ces résultats s'expliquent surtout par une participation accrue au marché du travail. Pour les hommes, la moitié de cette hausse est liée à un effet de composition : la proportion de personnes nées à l'étranger décroît entre les générations 1942 et 1950, entre autres en raison du baby-boom à partir de 1946. Or ces cotisants valident peu de trimestres avant 30 ans, compte tenu notamment d'un éventuel début de carrière dans le pays d'origine et d'un début d'activité plus tardif en France.

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

En effet, l'âge de fin de scolarité obligatoire, porté à 16 ans à partir de la génération 1953, puis l'allongement progressif de la durée des études, jusqu'aux générations nées dans la deuxième moitié des années 1970, ont modifié la répartition des trimestres validés à 30 ans. Pour la génération née en 1950, 18 % des personnes ont validé 60 trimestres ou plus à 30 ans,

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

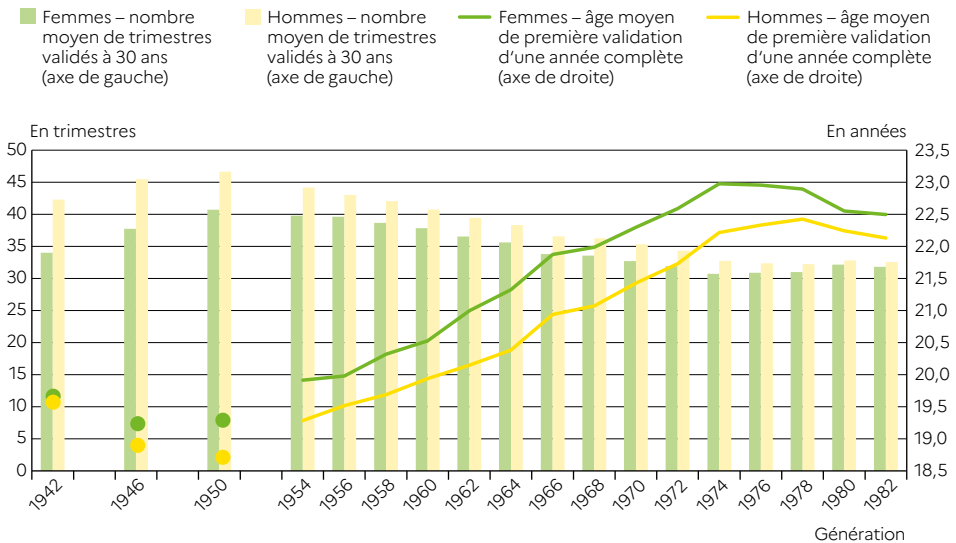
c'est-à-dire qu'ils ont débuté leur carrière à 15 ans ou avant. Cette proportion est quasi nulle pour les personnes nées à partir de 1958. Un quart des personnes nées en 1950 et un tiers de celles nées en 1956 ont validé entre 50 et 60 trimestres à 30 ans, ce qui correspond à un début de carrière compris entre 15 et 17 ans. Cette proportion diminue ensuite, passant de 22 % pour les personnes nées en 1962 à seulement 5 % pour celles nées à partir de 1974. Enfin, la réduction du nombre de trimestres validés à 30 ans traduit aussi, pour partie, la plus grande difficulté d'insertion sur le marché du travail. Les personnes nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960, encore peu touchées par la prolongation des études, ont été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970.

Leurs aînés avaient bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur le marché du travail plus favorables.

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

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

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



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

Lecture > À 30 ans, les femmes nées en 1942 ont validé en moyenne 8,3 trimestres et les hommes 42,3 trimestres. L'âge moyen de première validation d'une année complète pour les personnes nées en 1942 est de 19,7 ans pour les femmes et de 19,6 ans pour les hommes.

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

Source > DREES, EIC 2013.

Entre 31 et 50 ans, la durée d'assurance validée en moyenne par les hommes est restée relativement stable, autour de 66 trimestres au fil des générations. À l'inverse, elle a crû pour les femmes, tout en restant inférieure à celle des hommes : 53,1 trimestres en moyenne pour les femmes nées en 1942, contre 62,3 trimestres pour celles nées en 1962. La part des hommes ayant validé le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans (soit 80 trimestres) passe de 59 % à 65 % entre les générations 1942 et 1950, puis diminue légèrement pour atteindre 55 % des hommes nés en 1962. Ainsi, entre 31 et 50 ans, les hommes ont validé un nombre stable de trimestres, même s'ils sont moins nombreux à valider 4 trimestres par an entre ces deux âges. La proportion assez élevée d'hommes ne validant pas la totalité des trimestres possibles entre 31 et 50 ans est principalement liée au champ de l'EIC. Ce dernier couvre, en effet, l'ensemble des affiliés à un régime de retraite français, y compris les personnes nées à l'étranger effectuant un court passage en France ou celles arrivant plus tardivement sur le territoire, ainsi que les personnes partant travailler à l'étranger au cours de leur carrière.

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

obtenus grâce à l'AVPF. À 50 ans, les hommes de la génération 1942 ont validé en moyenne 103 trimestres, soit 25 années et 3 trimestres. C'est 4 ans et demi de plus que les femmes de la même génération. L'écart femmes-hommes se réduit à un an et demi pour la génération 1962. Entre 51 et 59 ans, l'écart entre les femmes et les hommes est compris, selon la génération considérée, entre 2,5 et 3,7 trimestres en faveur des seconds. Ainsi, les hommes nés en 1946 ont validé en moyenne 26,9 trimestres, contre 23,2 trimestres pour les femmes. La part des personnes ne validant aucun trimestre entre 51 et 59 ans diminue progressivement au fil des générations, mais reste plus élevée pour les femmes que pour les hommes : 28 % des femmes nées en 1942 et 19 % de celles nées en 1954, contre 22 % des hommes nés en 1942 et 13 % de ceux nés en 1954.

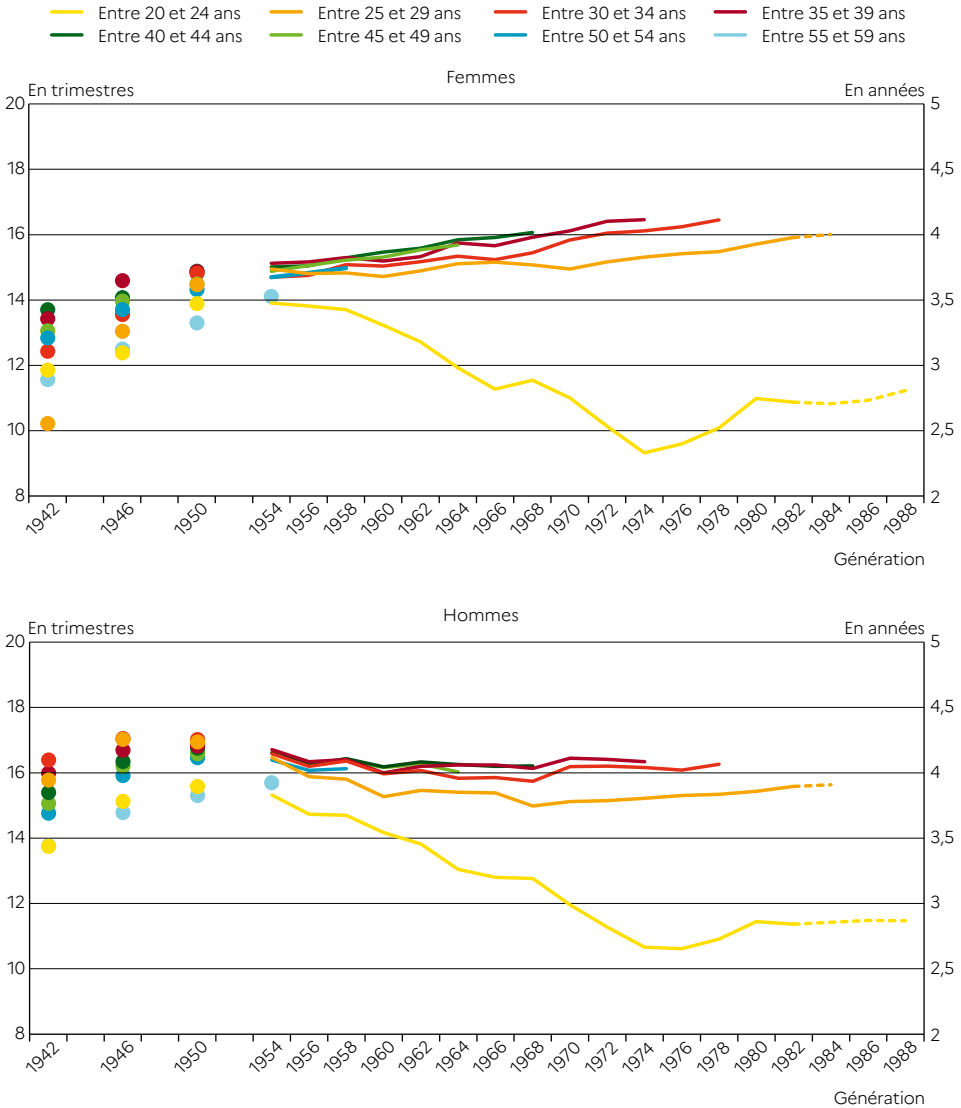
Pour toutes les générations, le rythme de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans et décroît en fin de carrière

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

Pour la tranche d'âge 25-29 ans, les hommes nés en 1958 ou avant valident en moyenne plus de 4 années, tandis que ceux nés après valident entre 3 ans et 9 mois et 3 ans et 11 mois sur les 5 années possibles. Quelles que soient la génération et la tranche d'âge quinquennale observées, les hommes des générations 1946 à 1978 valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles de 30-34 ans à 50-54 ans². Les hommes nés en 1942, pour leur part, valident moins de 4 années sur 5 dès la tranche d'âge de 40-44 ans.

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

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



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

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

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

Source > DREES, EIC 2013.

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

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

Les disparités entre générations sont plus fortes pour la tranche d'âge 20-24 ans, pour les femmes comme pour les hommes. Elles s'expliquent, là encore, par le recul de l'âge de début d'activité et les difficultés d'insertion sur le marché du travail. Entre 25 et 29 ans, les femmes nées en 1942 et, dans une moindre mesure, celles nées en 1946, s'éloignent fortement du maximum de 20 trimestres possibles sur ces cinq années. Au contraire, les femmes

des générations suivantes ont pu bénéficier pleinement des validations de droits à la retraite au titre de l'AVPF. La plus grande participation des femmes au marché du travail explique, par ailleurs, la réduction des écarts entre générations pour les tranches d'âge suivantes.

La prise en compte des trimestres d'AVPF dans la carrière des femmes conduit à rapprocher les durées validées par les femmes de celles des hommes

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

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

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

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente au fil des générations jusqu'à celle

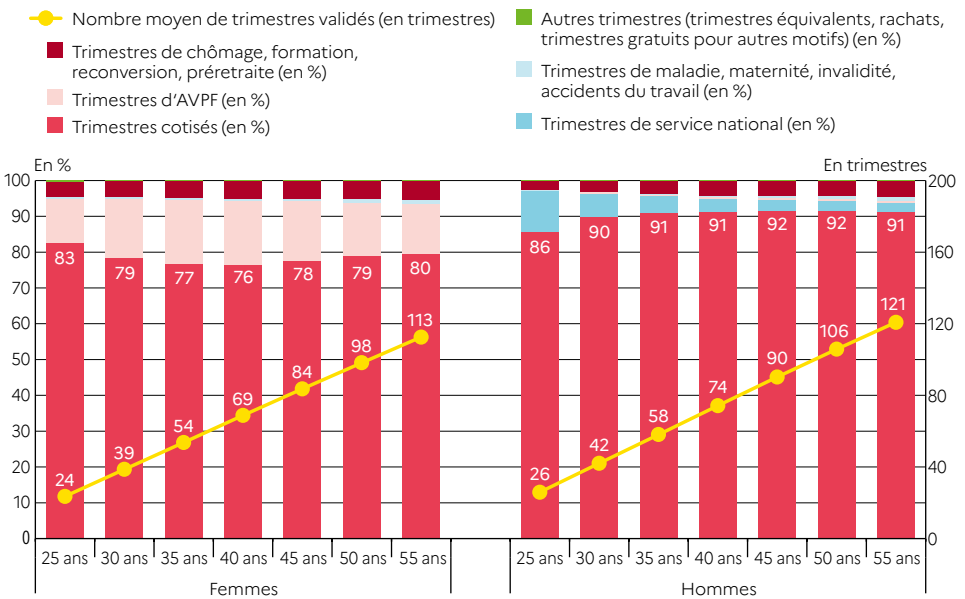
3. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations. Si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie, etc.) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dits « utiles ».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

née en 1968 (graphique 4). À 30 ans, il varie de quasiment 0 trimestre pour la génération 1942 à 2,1 trimestres pour la génération 1968, avant de diminuer et de se stabiliser autour de 1,4 à 1,6 trimestre pour les générations nées entre 1974 et 1982. En effet, les personnes nées au cours de la seconde moitié des années 1970 et 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 1986, en raison de la forte augmentation du chômage après 2008.

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

Cette différence d'évolution entre générations est notamment liée au contexte économique qui les touche à différents moments de leur carrière. La montée du chômage à partir de la

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



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant pour une année donnée d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres.

Lecture > À 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 83 % des trimestres validés par les femmes et 86 % de ceux validés par les hommes.

Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant ou à l'âge considéré pour le nombre moyen de trimestres. Cotisants ayant validé des droits avant ou à l'âge considéré pour la composition des trimestres validés.

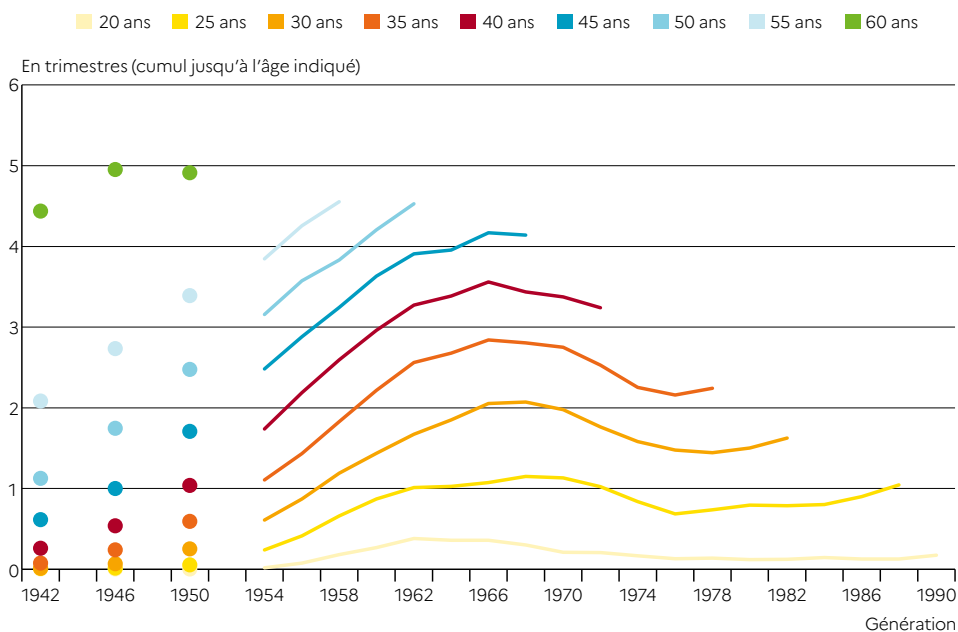
Source > DREES, EIC 2013.

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

fin des années 1970, puis sa stabilisation à un niveau élevé à la fin des années 1980, ont ainsi concerné les générations les plus jeunes dès leur entrée sur le marché du travail, alors qu'elles n'ont touché les générations plus anciennes qu'à un stade plus avancé de leur carrière. Du fait de la conjoncture économique de 2012-2013, le nombre moyen de trimestres validés au titre du chômage au cours d'une année donnée est similaire à tout âge (graphique 5). Parmi les plus jeunes, cependant, certains ne sont pas encore entrés sur le marché du travail fin 2013 et n'ont donc pas encore intégré l'EIC. Une partie d'entre eux peuvent en outre avoir connu des difficultés d'accès à un premier emploi ou des situations de chômage non indemnisé (dont

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

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



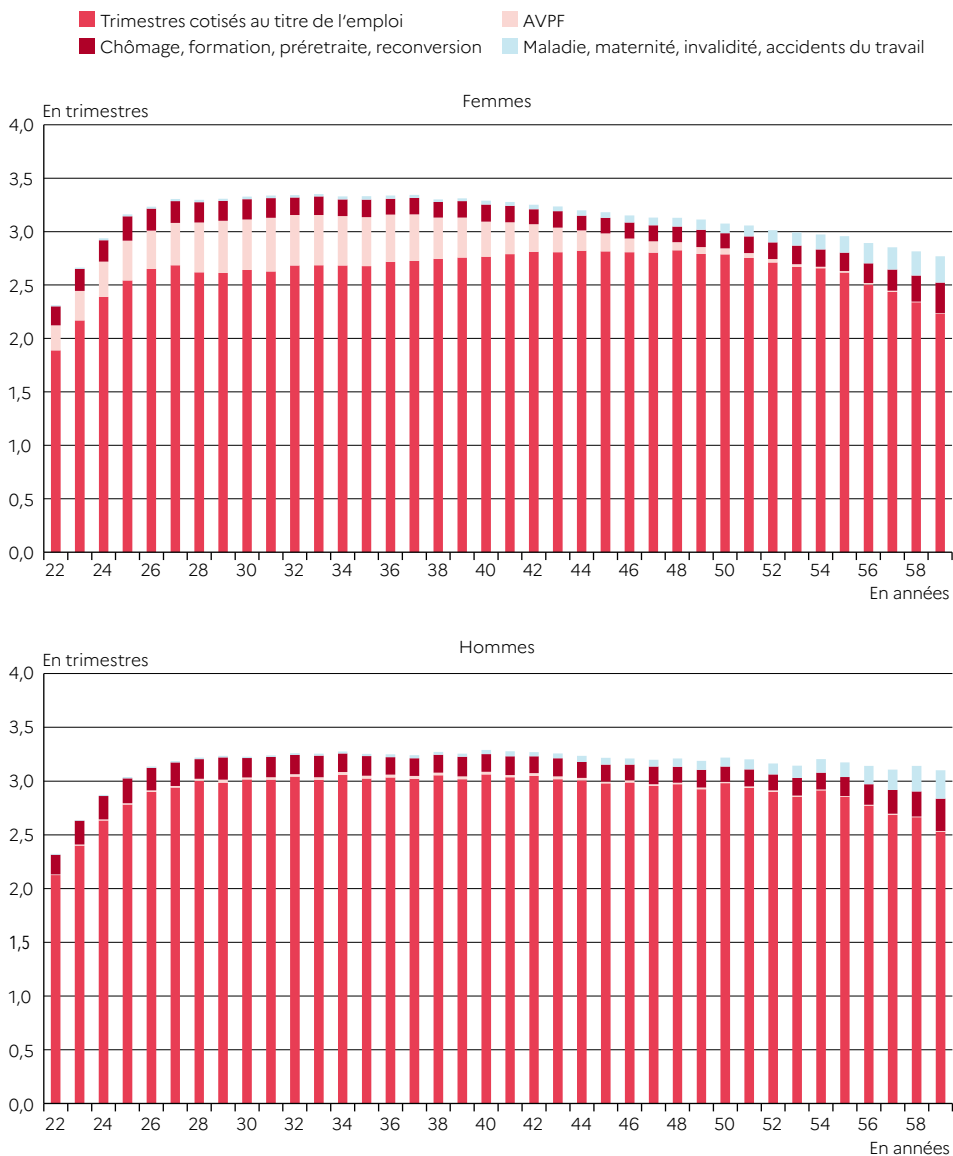
Notes > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant pour une année donnée d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres.

Lecture > À 60 ans, les personnes nées en 1942 ont validé en moyenne 4,4 trimestres utiles au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation.

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

Source > DREES, EIC 2013.

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



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Notes > On utilise la génération 1990 pour déterminer les validations moyennes à 22 et 23 ans, puis la génération 1988 pour déterminer les validations à 24 et 25 ans, etc., et la génération 1954 pour déterminer les validations à 58 et 59 ans. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant pour une année donnée d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres.

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

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

Source > DREES, EIC 2013.

Pour en savoir plus

- > Données complémentaires sur les durées validées au cours de la carrière disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>, rubrique Retraites.
- > **Salembier, L.** (2016, octobre). Retraite : à 30 ans, les femmes ont validé presque autant de trimestres que les hommes. DREES, *Études et Résultats*, 980.

Au cours de sa carrière, une personne peut avoir été affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les différents emplois qu'elle a occupés. Début 2021, plus de la moitié des individus âgés de 42 ans ou plus sont polyaffiliés. La part des polyaffiliés est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Elle croît avec l'âge, fortement 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 42 ans, plus de la moitié des individus sont polyaffiliés

Début 2021, 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 plusieurs régimes de retraite, et cette proportion s'élève à 40 % à 30 ans (43 % pour les hommes et 38 % pour les femmes). Après 42 ans, cette part dépasse les 50 % (52 % pour les hommes et 47 % pour les femmes à 42 ans), avec une proportion maximale de 54 % atteinte aux âges de 61 à 63 ans. Pour chaque âge, la part des polyaffiliés est plus élevée pour les hommes que pour les femmes (graphique 1).

Plus d'un affilié sur deux nés en 1953 (52 %) est un polyaffilié. Cependant, plus d'un cinquième (22 %) n'a été affilié qu'à des régimes alignés¹ (tableau 1). Du fait de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) entrée en vigueur pour les liquidations à partir du 1^{er} juillet 2017, ces derniers liquideront leurs droits dans un seul régime de base. La part des affiliés qui ont été à au moins deux régimes de base dont un non aligné s'accroît de 8 % à 28 % 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 privé et à un régime de la fonction publique. Elles sont donc moins concernées par les situations Lura. Les hommes polyaffiliés, eux, le sont davantage à un régime de salariés du privé ou à un régime d'indépendants. À 67 ans, le nombre d'affiliés ayant été 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 considéré, la polyaffiliation a globalement augmenté pour les personnes nées au cours des années 1940 et 1950, avant de décliner pour celles nées au cours des années 1960 ; elle augmente à nouveau depuis. À 30 ans, 32 % des personnes nées en 1942 ou en 1968 sont polyaffiliées, contre 39 % pour celles nées en 1982. À 45 ans, ces parts sont de 39 % pour la génération 1942, et de 45 % pour la génération 1968. Par ailleurs, à génération et âge donnés, les hommes sont en moyenne plus nombreux que les femmes, en proportion, à être polyaffiliés. Les écarts entre les femmes et les hommes varient de 5 à 10 points de pourcentage selon l'âge et la génération.

Pour les générations plus anciennes, la part des personnes polyaffiliées au terme de la carrière (appréciée ici à 66 ans) a decru, en général, entre les générations 1926 et 1942. La part des personnes polypensionnées, c'est-à-dire des personnes percevant une pension de droit direct dans au moins

1. Régime général, SSI et MSA salariés.

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

En considérant les régimes de base et complémentaires comme des régimes distincts, plus d'un tiers des personnes de 67 ans sont affiliées à deux régimes (en l'occurrence à un régime de base et à un régime complémentaire pour la quasi-totalité de ces personnes), et un quart sont affiliés à trois régimes (*graphique 3*).

Des situations de polyaffiliation diverses

Parmi les assurés nés en 1953 (âgés de 67 ans début 2021), 54 % des femmes et 43 % des hommes ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière (*tableau 1*). Pour l'essentiel, il s'agit d'un régime de salariés du privé, comme le régime général (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 privé.

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

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

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

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

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

À 55 ans, puis tous les cinq ans à partir de cet âge, l'assuré reçoit une estimation indicative globale (EIG), 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.

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.

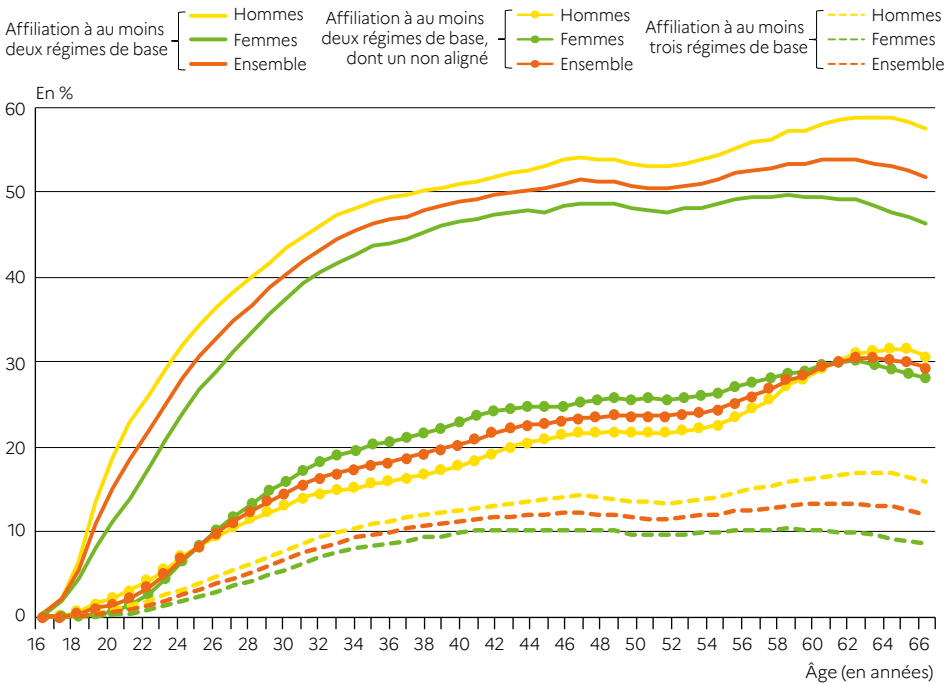
Pour les personnes polyaffiliées mais non concernées par la Lura (22 % des affiliés), il s'agit presque uniquement d'une affiliation entre un régime de salariés du privé et un autre type de régime (14 % à un ou plusieurs régimes de la fonction publique notamment). Toutes situations d'affiliations confondues, 97 % des individus nés en 1953 sont

ou ont été affiliés au régime général² au cours de leur carrière (certains pour de courtes durées).

Plus de la moitié des personnes nées en 1953 ont liquidé tous leurs droits début 2021

D'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite, 53 % des personnes nées en 1953 ont liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite au début de l'année 2021, tandis que 37 % n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits³, et que 10 % n'ont liquidé aucun droit (graphique 4). L'absence de liquidation de droits dans un régime peut être

Graphique 1 Part des personnes affiliées à au moins deux régimes de base différents, selon l'âge, début 2021



Lecture > Début 2021, 46 % des femmes et 57 % des hommes âgés de 67 ans ont été affiliés à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière. Pour cet âge, 28 % des femmes et 31 % 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 2004 et vivants au 1^{er} janvier 2021.
Source > Annuaire au 1^{er} janvier 2021 du GIP Union Retraite.

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

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 augmente avec l'âge. De moins de 1 % à 59 ans, elle passe à 5 % à 60 ans, 10 % à 61 ans, 22 % à 62 ans et jusqu'à 53 % à 67 ans⁴. La part des personnes n'ayant liquidé des droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliations croît aussi, mais à un rythme globalement plus régulier dès 50 ans.

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

	En %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Monoaffiliés			
Salariés du privé	52,9	40,9	47,1
Fonctionnaires	0,4	0,5	0,4
Indépendants	0,3	1,0	0,6
Régime spéciaux	0,0	0,1	0,1
Professions libérales	0,0	0,1	0,1
Ensemble	53,6	42,6	48,3
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du privé	10,1	10,9	10,5
Salariés du privé + Artisans ou commerçants	8,1	15,8	11,8
Salariés du privé + Non-salariés agricoles	3,1	3,8	3,5
Salariés du privé + Fonctionnaires	18,6	14,0	16,4
Salariés du privé + Régimes spéciaux	1,3	4,1	2,6
Salariés du privé + Professions libérales	2,4	3,9	3,1
Autres situation de polyaffiliation	2,7	5,0	3,8
Ensemble, dont :	46,4	57,4	51,7
polyaffiliés à au moins deux régimes alignés	24,0	36,7	30,1
dont polyaffiliés uniquement à des régimes alignés	18,2	26,7	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	96,0	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 cette fiche sur le site internet de la DREES : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>. Chaque appellation regroupe les régimes suivants : salariés du 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.

Lecture > Début 2021, 53,6 % des femmes et 42,6 % 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 entre 1953 et 2004 et vivants au 1^{er} janvier 2021.

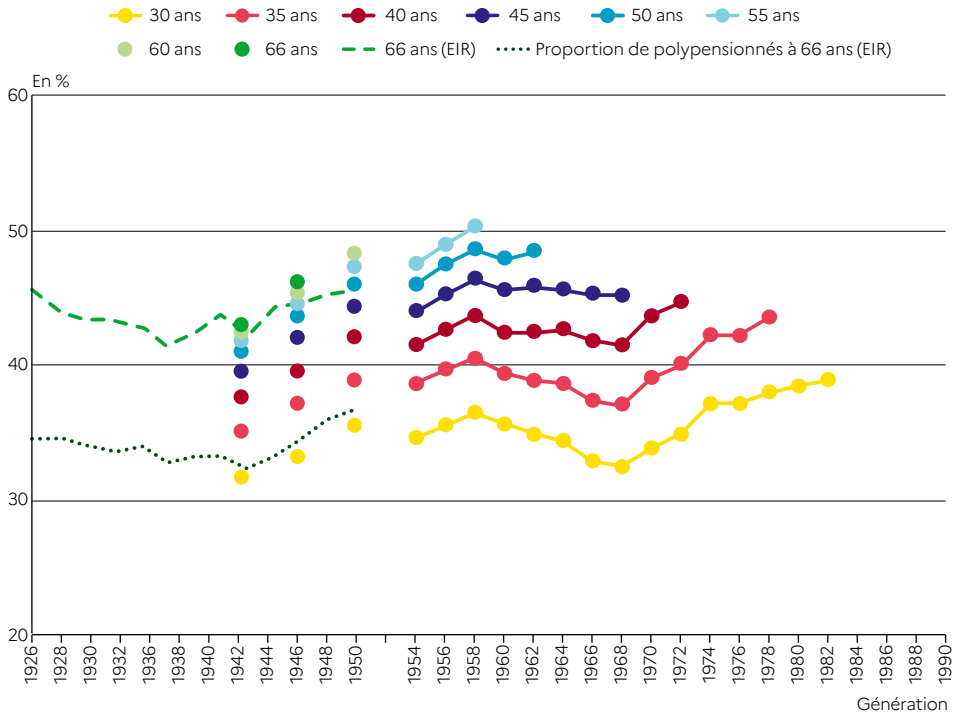
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2021.

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.

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

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

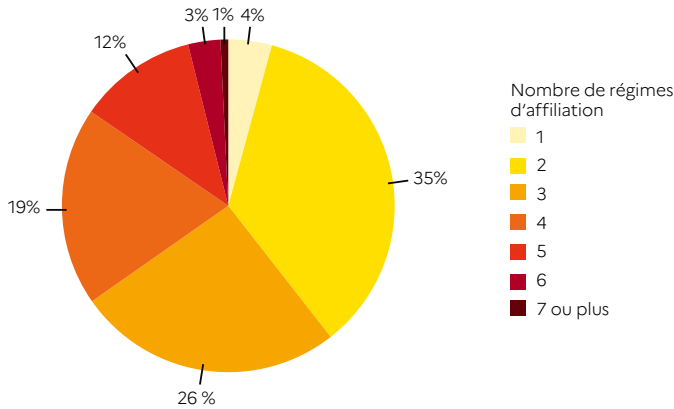


Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations nées en 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Les données de l'EIR sont corrigées de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

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

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

Sources > DREES, EIC 2013 et EIR 2016.

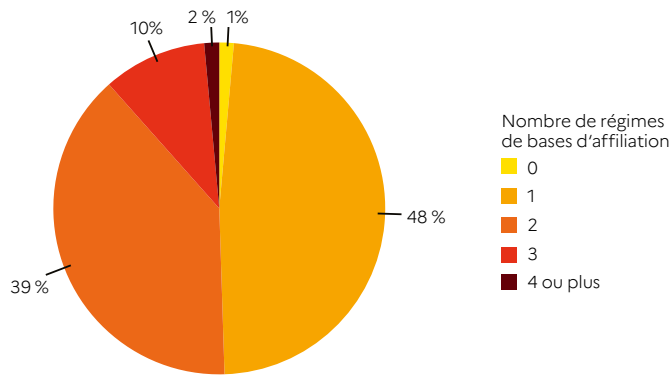
Graphique 3 Répartition des affiliés**3a. Répartition des affiliés selon le nombre de régimes de retraite (base et complémentaire) à 67 ans**

Note > Les régimes complémentaires sont considérés distinctement des régimes de base. Les régimes complémentaires pris en compte sont : la complémentaire de la SSI, l'Agirc-Arrco (qui compte pour un régime), l'Ircantec, la RAFP, la CRPNPAC et l'Ircec. Les affiliations « automatiques » (les non-salariés agricoles, les professionnels de santé, de justice, etc.) ne sont donc pas prises en compte, ce qui entraîne une sous-estimation de l'affiliation aux régimes complémentaires.

Lecture > 35 % des personnes âgées de 67 ans au 1^{er} janvier 2021 sont affiliées à deux régimes de retraite.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1953 et vivants au 1^{er} janvier 2021.

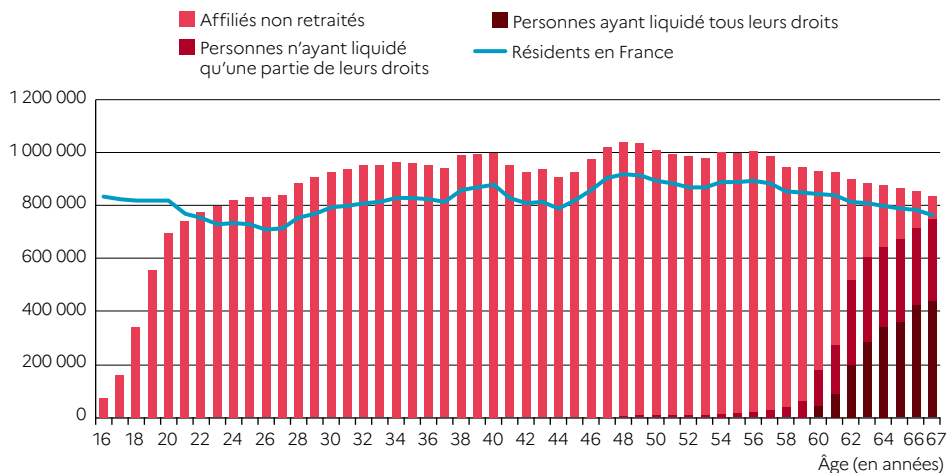
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2021.

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

Lecture > 39 % des personnes âgées de 67 ans au 1^{er} janvier 2021 sont affiliées à deux régimes de retraite de base.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1953 et vivants au 1^{er} janvier 2021.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2021.

Graphique 4 Statut des assurés par âge au 1^{er} janvier 2021

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 leurs droits dans une partie d'entre eux. Enfin, la catégorie « Affiliés non retraités » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes, et n'ayant liquidé leurs droits dans aucun d'entre eux.

Lecture > 839 000 personnes âgées de 67 ans début 2021 ont été affiliées à un régime de retraite français : 81 000 n'ont liquidé leurs droits dans aucun des régimes auxquels elles ont été affiliées, 444 000 ont au contraire liquidé tous leurs droits, et 315 000 ont été affiliées à plusieurs régimes, mais n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits à retraite. À titre de comparaison, 769 000 personnes âgées de 67 ans résident en France début 2021.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1953 et 2004, vivants au 1^{er} janvier 2021.

Sources > Estimations de population de l'Insee (résultats provisoires arrêtés à fin 2020) ; annuaire au 1^{er} janvier 2021 du GIP Union Retraite.

Pour en savoir plus

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

> **Aubert, P., Baraton, M., Croguennec, Y., Duc, C.** (2012, août). Les polypensionnés. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 32.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, mars). *Séance du 1^{er} 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.

La liquidation des droits à la retraite

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal appelé âge légal d'ouverture des droits. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire d'une pension sans décote, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. S'il ne dispose pas de la durée d'assurance requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres (âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et durée d'assurance requise pour le taux plein) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs, notamment au titre du handicap, de l'inaptitude 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 1955, l'âge d'ouverture des droits de droit commun¹ pour le départ à la retraite est fixé à 62 ans (*tableau 1*), 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 1^{er} juillet 1951. Ces mesures de relèvement de l'âge d'ouverture des droits ont été transposées aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (à partir de 2017 pour les assurés de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français [CPRPSNCF]).

Pour les agents de la fonction publique civile (c'est-à-dire non militaire), la liquidation peut intervenir dès que le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 [l'âge d'ouverture des droits] du Code de la Sécurité sociale » ou « 57 ans s'il a accompli au moins dix-sept ans

de services dans des emplois classés dans la catégorie active » pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1960 (*tableau 1*). Les emplois classés dans la catégorie active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I 1) et ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge de droit commun. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière (les infirmiers avant la réforme de 2009 ou les aides-soignants notamment), de la fonction publique territoriale (parmi lesquels les agents techniques, d'entretien, de salubrité, les agents de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de la police nationale, les ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne et les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions leur permettant de liquider leurs droits à pension dès 52 ans (pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1965), sous condition de durée de services dans ces fonctions.

Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section², ainsi que les limites de durée de services des

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.

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 décote³ (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 à une durée de référence. Au régime général,

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

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

Source > Législation.

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

cette durée est, pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficiaire 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 majorant⁴ (de 1,1, 1,2 ou 1,3) sont introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1^{er} janvier 2019. Les coefficients de solidarité s'appliquent, pendant trois ans et jusqu'à

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

En trimestres

Génération	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1943	160	150	150
1944	160	152	150
1945	160	154	150
1946	160	156	150
1947	160	158	150
1948	160	160	150
1949	161	161	152
1950	162	162	154
1951	163	163	156
1952	164	164	158
1953	165	165	160
1954	165	165	161
1955	166	166	162
1956	166	166	163
1957	166	166	165
1958	167	167	165
1959-1960	167	167	166
1961	168	168	166
1962-1963	168	168	167
1964-1965	169	169	167
1966	169	169	168
1967-1968	170	170	168
1969	170	170	169
1970-1971	171	171	169
1972	171	171	170
1973-1974	172	172	170
1975-1977	172	172	171
1978 et suivantes	172	172	172

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

Source > Législation.

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.

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 1^{er} juillet 1951. Ce relèvement progressif a été accéléré par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Un assuré qui part à la retraite dans ces conditions bénéficie automatiquement du taux plein, ce qui signifie que la décote n'est pas appliquée ; la pension reste toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise (voir annexe 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

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 manquant¹ (20 au maximum) équivaut, à partir de la génération 1953, à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui réduit la pension de 1,25 %. Pour les générations 1944 à 1952, le coefficient de minoration du taux plein par trimestre manquant est abaissé progressivement : de 2,5 % pour la génération 1944 (soit -1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (-0,6875 point).

Dans la fonction publique, la réforme de 2003 a introduit la décote, à partir du 1^{er} janvier 2006. Elle concerne les liquidants qui totalisent une durée d'assurance inférieure à la durée requise pour le taux plein. Le nombre maximal de trimestres entrant dans le calcul de la décote est progressivement appliqué aux générations et atteint le plafond de 20 pour les agents nés à partir de 1958. En 2006, chaque trimestre manquant conduisait à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée. Ce taux a augmenté chaque année pour atteindre 1,25 % comme dans le secteur privé, pour les retraités atteignant l'âge d'ouverture des droits en 2015. Dans le même temps, l'âge d'annulation de la décote a été relevé progressivement. Le taux plein sera acquis automatiquement à 67 ans pour les agents sédentaires nés en 1958 ou après, et à 62 ans pour les agents dits « actifs » nés en 1963 ou après.

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

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

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 1^{er} janvier 2009, chaque trimestre de surcote donne lieu à une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas depuis le 1^{er} janvier 2007 au régime général pour les trimestres effectués au-delà de 65 ans.

Avant 65 ans, ce taux était de 1 % à partir du cinquième trimestre de surcote et de 0,75 % en deçà. Avant 2007, tous les trimestres de surcote procuraient 0,75 % de majoration.

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

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs pour les parents d'enfant handicapé) et les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants) peuvent liquider une pension sans décote à 65 ans. 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 1^{er} janvier 2015) peuvent également liquider une pension sans décote, dès l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans), sans critère de durée d'assurance minimale.

Les départs anticipés pour carrière longue

La réforme des retraites de 2003 a introduit une possibilité de départ anticipé pour carrière longue qui permet, sous certaines conditions d'activité, de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits. Ce dispositif s'applique, pour les salariés du secteur privé, depuis le

1^{er} janvier 2004. Les conditions d'éligibilité au départ anticipé pour carrière longue ont évolué depuis sa création : d'abord restreintes en 2009, elles ont ensuite été assouplies en 2012 et en 2014. Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (à compter de 56 ans, respectivement

58 et 59 ans, selon l'âge de début d'activité), s'il remplissait simultanément trois conditions :

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

Tableau 3 Âges d'annulation de la décote

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

Source > Législation.

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

- de durée validée⁵ : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance requise pour le taux plein de la génération ;

- de durée cotisée⁶ : disposer d'une durée cotisée supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée requise pour le taux plein de la génération selon l'âge de départ (plus le départ intervient tôt et plus la condition de durée cotisée est restrictive).

Les conditions d'accès au dispositif de départ pour carrière longue ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. En 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé. À partir du 1^{er} novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (qui s'ajoutait à la condition de durée cotisée, et exigeait une durée d'assurance totale plus longue que la seule durée cotisée) est supprimée pour les départs à 60 ans, ce qui assouplit considérablement les conditions 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 n° 2012-847 du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé.

La réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite élargit également le nombre maximum de trimestres réputés cotisés. Elle ajoute 2 trimestres validés au titre du chômage, 2 trimestres validés au titre de l'invalidité et la totalité des trimestres validés au titre du congé de maternité.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 pour le calcul de la durée « cotisée » déterminant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue sont :

- tous les trimestres validés au titre de l'emploi ;
- tous les trimestres acquis au titre de la maternité ;
- les trimestres acquis au titre du service militaire dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de la maladie et des accidents du travail dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre du chômage indemnisé dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de l'invalidité dans la limite de 2 ;
- les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention (voir *infra*).

Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Plusieurs dispositifs liés à l'état de santé ou à la pénibilité des métiers permettent aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits.

5. La durée validée par un assuré se compose à la fois des trimestres validés au titre de l'emploi et des trimestres validés au titre de périodes de non-emploi (maladie, maternité, invalidité, chômage, majoration pour trois enfants ou plus, service militaire, etc.) [voir annexe 1].

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

Départ anticipé au titre de la pénibilité

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a instauré un compte personnel de prévention de la

pénibilité (C3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé⁷ exposés à des facteurs de risques

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
1956	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 8 mois
		170	59 ans et 4 mois
1957	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	57 ans
		166	59 ans et 8 mois
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.

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

professionnels. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. L'exposition à chacun de ces facteurs permet à l'assuré d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent être utilisés pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des droits. Les points du compte pénibilité peuvent également servir pour la formation professionnelle ou le passage à temps partiel. L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a modifié le fonctionnement de ce dispositif. Rebaptisé compte professionnel de prévention (C2P) à partir du 1^{er} octobre 2017, le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs⁸ ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (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 1^{er} juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée, et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %. Ces assurés bénéficient alors d'une retraite à taux plein.

Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail). S'ils n'ont pas à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon leur année de naissance.

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

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

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

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

Les départs anticipés dans la fonction publique

Dans la fonction publique, outre les départs anticipés au titre des catégories actives évoqués précédemment, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal. La liquidation peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de services, « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24-I-3 du Code des pensions civiles et militaires). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le

départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24-I-4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24-I-2). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Dans tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein. Des dispositifs similaires existent dans les régimes spéciaux (CPRPSNCF, CNIEG, etc.).

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, avant l'âge d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas les conditions au 1^{er} janvier 2012. ■

En 2019, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élevé à 62 ans et 2 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il est en augmentation depuis 2010 (+1 an et 8 mois), 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 1958, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans a baissé de 45 points, passant de 76 % à 31 %. L'âge moyen de départ à la retraite augmente de 1 an entre les générations 1949 et 1953. La durée moyenne passée à la retraite resterait stable entre les générations 1952 et 1953, avec une durée espérée pour les femmes supérieure à celle des hommes.

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

En 2019, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de 62 ans et 2 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 6 mois pour les femmes et 61 ans et 11 mois pour les hommes. L'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente depuis 2010 (+1 an et 8 mois), principalement en raison du relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010.

L'âge conjoncturel augmente plus lentement depuis 2016. En effet, le relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits achève de produire ses effets, et le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote, qui commence à monter en charge depuis cette date, a une moindre influence 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). Celle-ci pourrait s'expliquer, pour partie au moins, par l'évolution des règles de cumul emploi-retraite consécutive à la réforme de 2014. Il est dorénavant nécessaire d'avoir liquidé tous ses droits à pension pour accéder aux règles de cumul libéralisé, et l'activité dans le

cadre d'un cumul emploi-retraite ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits, ce qui pourrait avoir amené certains assurés à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans celle du cumul après 2015 (voir fiche 22).

Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel avait diminué de 2 mois, notamment après la mise en place des possibilités de départ anticipé à la retraite pour carrière longue (dans la réforme de 2003), mais aussi sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines. La participation accrue des femmes au marché du travail a, en effet, permis à un nombre croissant d'entre elles d'atteindre plus jeunes la durée requise pour un départ au taux plein, et donc de partir plus tôt à la retraite.

En 2019, 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 1 mois au régime général (*graphique 2*), soit près de 11 mois 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 58 ans].

Le taux de retraités à 61 ans a baissé de 45 points entre les générations 1949 et 1958

Depuis l'augmentation de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite, le taux de retraités à 60 ans¹ a reculé de 43 points, passant

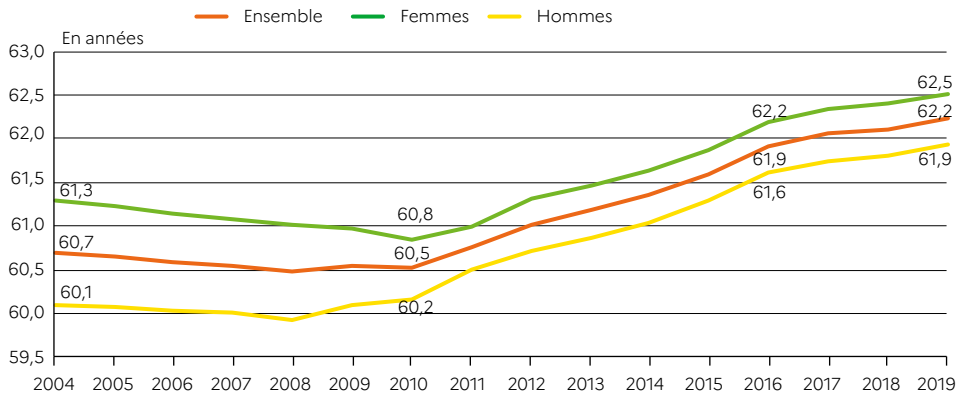
1. Le taux de retraités à un âge donné est défini comme la proportion des personnes retraitées de cet âge parmi l'ensemble des résidents en France de cet âge.

de 64 % en 2010 (génération 1950) à 21 % en 2019 (génération 1959) [graphique 3]. Le taux de retraités à 61 ans a lui aussi baissé, de 76 % en 2010 (génération 1949) à 31 % en 2019 (génération 1958), soit un recul de 45 points.

Les taux de retraités à un âge supérieur à 62 ans ont évolué de manière nettement plus modérée au

cours des dix dernières années. Le taux de retraités à 65 ans a commencé à diminuer en 2016 : il s'établit à 85 % fin 2019, en baisse de 9 points par rapport à fin 2015. Cette diminution s'explique, en toute vraisemblance, par le relèvement de l'âge d'annulation de la décote, prévu lui aussi par la réforme de 2010.

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



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

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

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 d'âge conjoncturel de départ à la retraite a été défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération de cet âge au cours de l'année d'observation. Cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités, mais aussi sur ceux qui ne le sont pas encore.

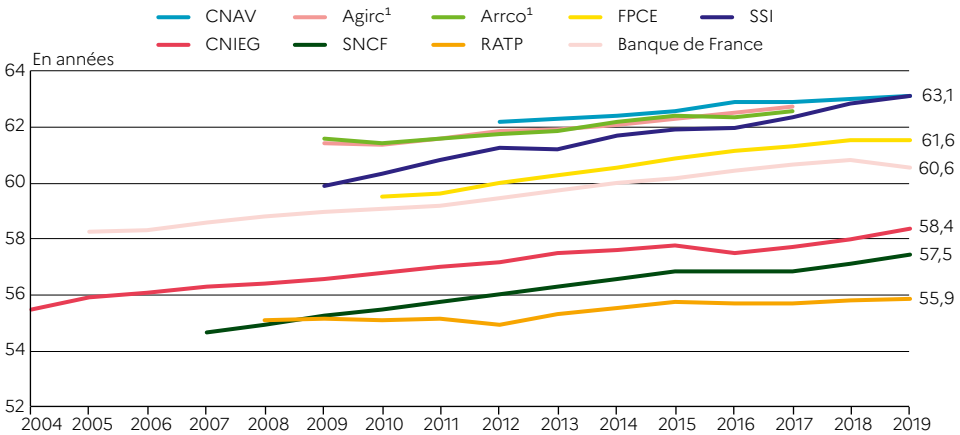
Si l'on ne dispose que d'informations sur les retraités, un âge moyen peut être calculé sur le champ des assurés partis à la retraite au cours de l'année. Il s'agit « de l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la liquidation ». Cet indicateur est le plus facile à calculer mais, en contrepartie, ses évolutions ne traduisent pas uniquement des modifications des comportements de départ à la retraite. Cet indicateur est également sensible à des effets de composition démographique ou de calendrier des réformes. L'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation s'élève à 62 ans et 4 mois en 2019, il a augmenté de 1 an et 10 mois par rapport à 2010, avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites adoptée cette année-là. Sur plus longue période, il a connu des fluctuations, notamment entre 2008 et 2009, après le durcissement des conditions d'éligibilité à un départ anticipé pour carrière longue.

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

L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 1 an 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 autant que possible.

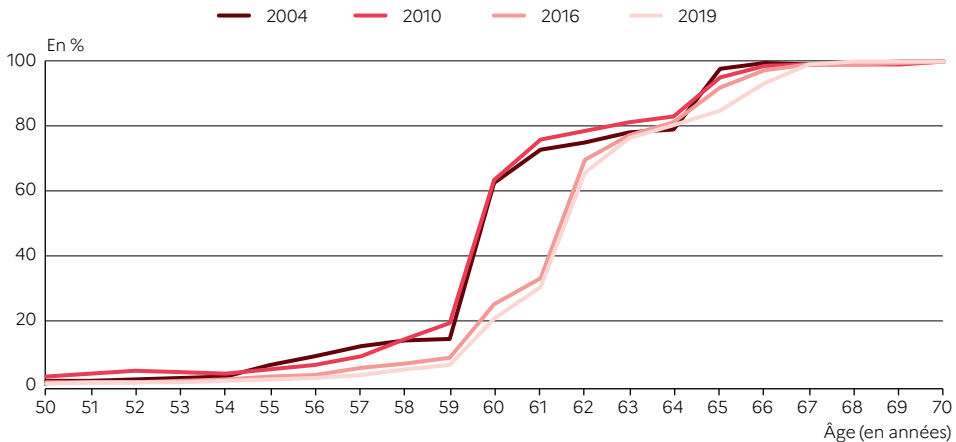
Graphique 2 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le régime (y compris retraités résidant à l'étranger)



1. L'âge conjoncturel à l'Agirc-Arrco n'a pu être calculé en 2018 et 2019 car le nombre d'affiliés non retraités n'est pas encore disponible.

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

Graphique 3 Taux de retraités, par âge



Lecture > Au 31 décembre 2019, 31 % des résidents en France âgés de 61 ans sont retraités.

Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.

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

Elle ne peut toutefois être menée que pour des générations qui sont presque entièrement parties à la retraite, c'est-à-dire ayant atteint au moins 66 ans à la date d'observation². Cette approche présente donc l'inconvénient de ne pouvoir étudier que des générations anciennes, qui ont été peu ou pas touchées par la réforme des retraites de 2010.

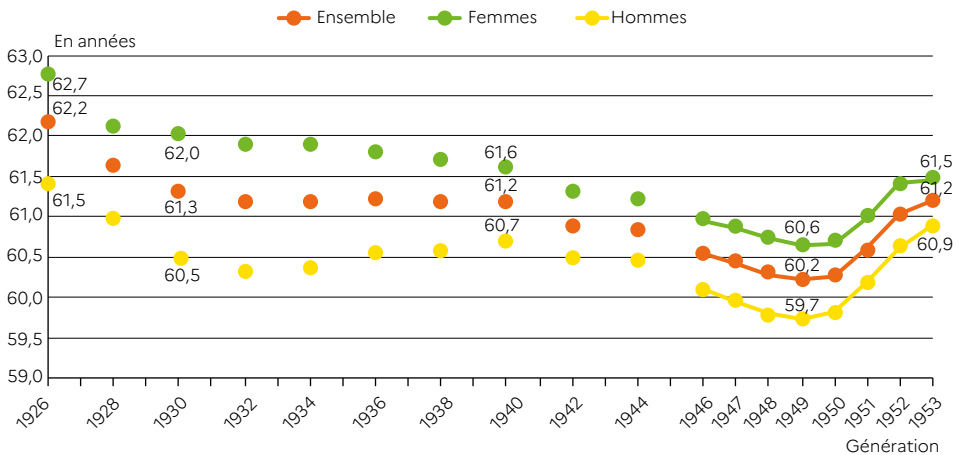
L'âge moyen de départ à la retraite a globalement baissé au fil des générations nées entre 1926 et 1949 avant de remonter à partir de la génération 1950 (graphique 4). Il est ainsi passé de 62 ans et 2 mois pour la génération 1926 à 60 ans et 3 mois pour la génération 1949. Il a toutefois connu une période de stabilisation vers 61 ans pour les personnes nées entre 1930 et 1944. Il a ensuite décru plus fortement à partir de la génération 1945 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 2 mois pour la génération 1953.

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

L'analyse par régime de retraite montre également une baisse – avant la réforme de 2010 – de l'âge moyen de départ au fil des générations,

Graphique 4 Âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, par génération



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

Lecture > L'âge moyen à la liquidation est passé de 62,2 ans pour la génération 1926 à 61,2 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 à 66 ans d'après le modèle ANCETRE.

Sources > DREES, EIR, EACR, modèle ANCETRE.

2. À 66 ans, entre 98 % et 99 % d'une génération ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite, pour les générations de retraités actuels. Cette proportion est toutefois amenée à se réduire à l'avenir, du fait de la hausse de l'âge d'annulation de la décote. Pour la génération née en 1953, 93 % sont retraités à l'âge de 66 ans (graphique 3 et fiche 16).

au régime général et dans les régimes alignés (tableau 1). En effet, pour les personnes nées en 1950, l'âge moyen à la liquidation d'une pension à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) est de 61 ans, contre 61 ans et 8 mois pour celles nées en 1940. Il 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, il a augmenté dans la fonction publique civile de l'État (FPCE) et dans la fonction publique territoriale et hospitalière (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]), respectivement de 9 mois et 5 mois, entre les générations 1940 et 1950. Cette augmentation s'explique vraisemblablement par la réforme des retraites de 2003, qui aligne les durées d'assurance requises sur celles des salariés du privé et met en place le système de décote, qui monte en charge progressivement. À partir de la génération 1950, l'âge moyen de départ

à la retraite augmente dans tous les régimes, de salariés du privé et d'indépendants comme de fonctionnaires.

La durée moyenne passée à la retraite resterait stable entre les générations 1952 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 retraite³. L'augmentation au fil des générations s'infléchit toutefois à partir de la génération 1951, avec le relèvement des bornes d'âge mis en œuvre par la réforme de 2010. Ainsi, la génération 1953 aurait une durée espérée de retraite similaire à celle de la génération 1952, malgré son espérance de vie un peu supérieure. Cette durée espérée pour la génération 1953 est de 25 années et 10 mois. Sur le long terme, cette durée moyenne reste de 10 mois plus élevée par

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

Régimes de retraite	Âge moyen (en années)													
	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953
CNAV	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3	61,1	61,1	61,0	61,0	61,2	61,5	61,7
MSA salariés	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8	60,5	60,7	60,4	60,4	60,7	60,7	61,2
MSA non-salariés	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	60,4	60,4	60,5	60,8	61,6
SSI base	61,5	61,5	61,5	61,6	61,5	61,4	61,3	61,1	61,1	61,2	61,2	61,4	61,8	61,6
Fonction publique civile de l'État ^{1,2}	nd	nd	nd	nd	58,8	58,9	59,0	59,0	59,0	59,0	59,1	59,3	59,6	59,8
Fonction publique militaire de l'État ^{1,2}	nd	nd	nd	nd	47,1	47,2	47,1	47,1	47,0	46,8	46,7	46,7	46,5	46,5
CNRACL ¹	58,4	58,4	58,8	58,7	58,7	58,8	58,8	58,7	58,7	58,8	58,9	59,1	59,4	59,5
Tous régimes confondus³	61,2	nd	60,9	nd	60,9	nd	60,5	60,4	60,3	60,2	60,3	60,6	61,0	61,2

nd : non disponible.

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

2. Les séries des âges moyens de départ pour la fonction publique civile et militaire de l'État ont été révisés sur le passé après expertise des données.

3. Il s'agit de l'âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, c'est-à-dire celui pour lequel la durée validée est la plus élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Cet âge est calculé à partir de l'EIR 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, vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans et résidant en France pour ce qui concerne la ligne « Tous régimes confondus ».

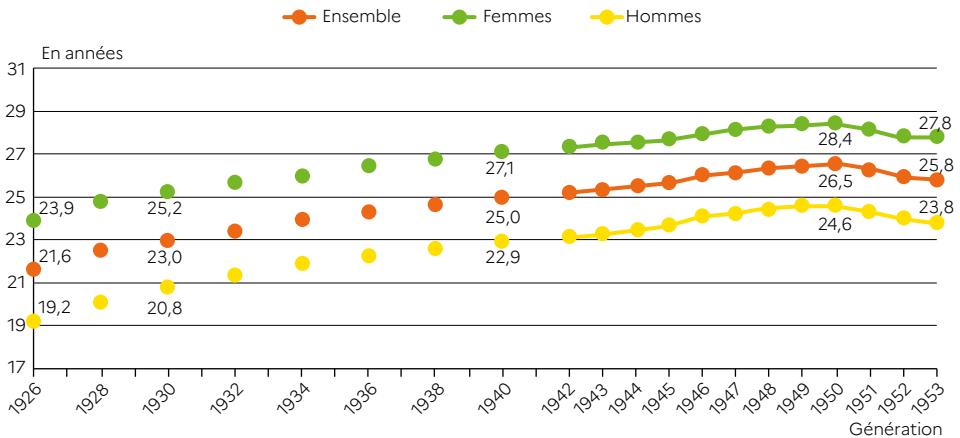
Sources > DREES, EIR 2016, EACR, modèle ANCETRE.

³ La durée moyenne de retraite par génération est calculée en tenant compte de l'espérance de vie à 60 ans par génération, fondée sur le scénario central de mortalité des projections démographiques de l'Insee de 2016. Il s'agit, en toute rigueur, d'une « espérance de durée » à la retraite, car elle dépend de la réalisation de la baisse de la mortalité projetée jusqu'à l'âge de décès des générations concernées.

rapport à la génération 1940 (9 mois pour les femmes et 11 mois pour les hommes) et de 4 ans et 3 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 27 années et 10 mois à la retraite, contre 23 années et 10 mois pour les hommes de la même génération (graphique 5). ■

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



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

Lecture > La durée moyenne passée à la retraite serait de 23,0 années pour la génération 1930, avec 25,2 années pour les femmes et 20,8 années pour les hommes.

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

Sources > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2016.

Pour en savoir plus

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

> **Blanpain, N., Buisson, G.** (2016, novembre). Projections de population 2013-2070 pour la France. Insee, *Insee Résultats*, 187.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2020, novembre). *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, *Cadrage*, 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.

Fin 2019, 30 % des nouveaux retraités de l'année sont âgés de 61 ans ou moins, 36 % de 62 ans et 34 % de 63 ans ou plus. Les départs anticipés à la retraite avant 60 ans concernent davantage les fonctionnaires (civils ou militaires). En revanche, à 60 et 61 ans, la majorité des départs anticipés relèvent des régimes du secteur privé. Pour la génération 1950, un départ à la retraite sur cinq a eu lieu avant 60 ans.

Sept départs à la retraite sur dix ont lieu dans l'année des 62 ans ou après

Tous régimes de retraite confondus, moins d'un nouveau retraité sur dix ayant liquidé un premier droit direct en 2019 a moins de 60 ans au 31 décembre de cette année (*graphique 1*), tandis que 16 % des nouveaux retraités ont 60 ans cette année-là. Ils sont 8 % à avoir liquidé leur premier droit au cours de l'année de leurs 61 ans, 36 % à l'avoir fait dans celle des 62 ans, et 35 % dans l'année des 63 ans ou plus.

Par rapport à 2018, les nouveaux retraités partent à des âges légèrement plus élevés. La proportion de départs avant 61 ans diminue de 2 points en 2019 (de 22 % à 20 %), tandis que les départs après 62 ans augmentent (+1 point). La part des premières liquidations au cours de l'année des 62 ans reste stable à 36 % en 2019 après plusieurs années de hausse (en 2015, cette part s'élevait à 20 %). Cette stabilisation est due au relèvement progressif de l'âge légal d'ouverture des droits lié à la réforme de 2010, qui a été porté à 62 ans à partir de la génération née en 1955. En 2019, 38 % des nouveaux pensionnés de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) sont partis à la retraite lors de l'année de leurs 62 ans (+1 point par rapport à 2018). Ces variations peuvent être liées aux évolutions des carrières et à l'augmentation régulière de la durée requise pour le taux plein. La modification des règles du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014¹ peut aussi avoir incité les assurés à liquider leur retraite

plus tardivement en choisissant de bénéficier d'une surcote plutôt que de cumuler un emploi avec la retraite. 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 2019. Cette hausse atteint 3 points à la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI) et 2 points à la CNAV et à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés.

Le décalage de l'âge de départ à la retraite concerne également les catégories actives dans la fonction publique et les régimes spéciaux, en raison de la réforme des retraites de 2010. Ainsi, à la SNCF et à la RATP, les départs à 56 ans ou moins ont baissé respectivement de 2 points et 4 points.

L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » comptabilisés pour devenir éligible au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 (voir fiche 14) permet à de nombreuses personnes de liquider leur pension dès 60 ans. Parmi les nouveaux retraités de la CNAV, 7 % sont partis au titre de ce dispositif lors de l'année de leurs 61 ans (-1 point par rapport à 2018) et 14 % dans celle de leurs 60 ans (-2 points par rapport à 2018) [voir fiche 17].

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

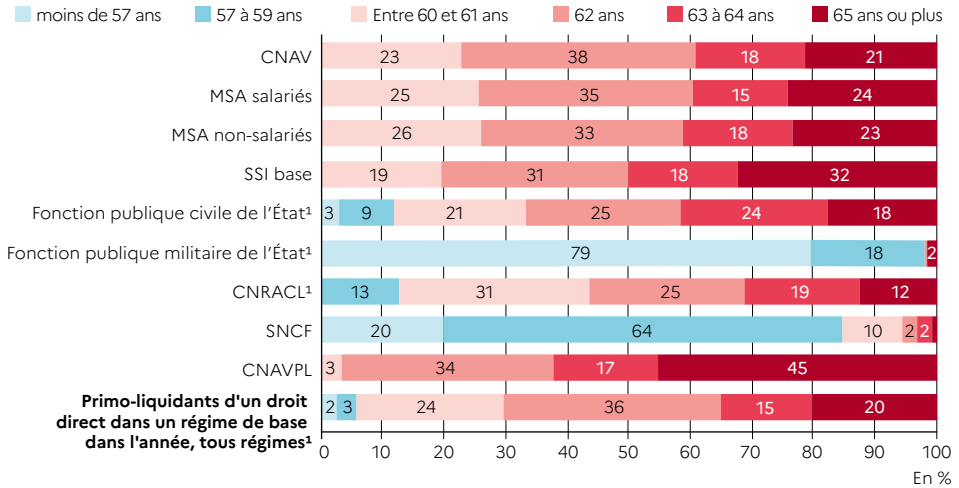
Avant 60 ans, seule une faible proportion de personnes sont déjà parties à la retraite. C'est le cas de 6 % des femmes et de 8 % des hommes de 59 ans résidant en France (*graphique 2*).

¹ L'assuré doit avoir liquidé tous ses droits à retraite et l'activité dans le cadre du cumul emploi-retraite ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits, quel que soit le régime (voir fiche 21).

Les départs à ces âges concernent davantage les fonctionnaires civiles pour les femmes (catégories actives notamment) et les militaires, les fonctionnaires civils et les autres régimes spéciaux pour les

hommes. Dans les régimes du secteur privé², les départs à ces âges sont quasi inexistantes en 2019. En revanche, à 60 et 61 ans, la majorité des départs anticipés ont lieu dans les régimes

Graphique 1 Répartition des nouveaux retraités de 2019, selon leur âge au 31 décembre



1. Voir champ de la retraite et de l'invalité (annexe 4 et fiche 23).

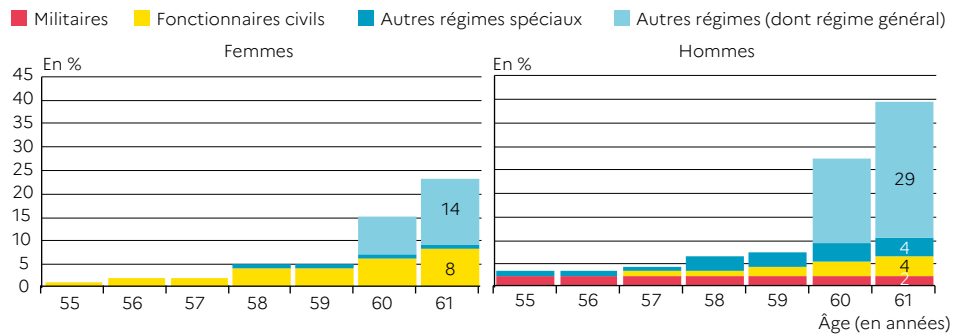
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Lecture > En 2019, 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 2019, vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EIR, EACR, modèle ANCETRE.

Graphique 2 Taux de retraités par âge jusqu'à 61 ans, selon le type de régime au 31 décembre 2019



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 ».

Lecture > Parmi les personnes ayant 61 ans au 31 décembre 2019, 8 % des femmes et 4 % des hommes sont déjà retraités et relèvent d'un régime de la fonction publique civile.

Champ > Personnes résidant en France. Pour les retraités, seules les personnes bénéficiant d'une pension de droit direct en rente sont prises en compte.

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

2. Catégorie « Autres régimes (dont régime général) » du graphique 2.

du privé, au titre des carrières longues. Ainsi, fin 2019, 14 % des femmes et 29 % des hommes de 61 ans sont retraités d'un régime du privé, contre 9 % des femmes et 10 % des hommes du même âge retraités d'un régime de la fonction publique ou d'un régime spécial. Pour les salariés du secteur privé, un départ à la retraite avant l'âge minimum légal de droit commun est possible dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, mais aussi, à partir de 55 ans pour les personnes reconnues handicapées. En outre, depuis le 1^{er} juillet 2011, dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente instauré par la réforme des retraites de 2010, il est possible de partir à la retraite dès 60 ans, sous certaines conditions de taux d'incapacité (voir fiche 14). Pour les fonctionnaires civils, hormis le cas des catégories actives, les départs anticipés sont également possibles dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et au titre du handicap, mais aussi sous certaines conditions pour les parents de trois enfants ou plus³.

Le taux de retraités⁴ augmente fortement avec l'âge entre 59 et 66 ans, ce qui correspond aux principaux âges de départ à la retraite (graphique 3). Il passe ainsi de 6 % à 93 % de la population entre 59 et 66 ans pour les femmes, et de 8 % à 93 % pour les hommes. Le taux de retraités est plus faible pour les femmes que pour les hommes à tous les âges entre 50 ans et 70 ans. En effet, les hommes partent en général à la retraite plus tôt que les femmes. Les taux de nouveaux retraités sont, pour les hommes comme pour les femmes, plus élevés entre 60 et 62 ans ainsi qu'à 66 ans. Les taux de retraités âgés de 62 ans à 64 ans ont augmenté de manière régulière entre 2004 et 2013 (graphique 4). L'amélioration des carrières

des femmes leur a permis d'atteindre le taux plein et de partir ainsi à la retraite en moyenne plus tôt que les générations précédentes. À partir de 2014, les taux de retraités à partir de 62 ans diminuent, notamment à 62 ans (-9 points entre 2014 et 2019). La baisse des taux de retraités entre 62 ans et 65 ans pourrait être liée pour partie à la modification des règles du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014. Cette baisse s'interrompt en 2017, date à partir de laquelle les taux semblent se stabiliser.

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

La répartition des nouveaux retraités de l'année selon leur âge présente plusieurs inconvénients : elle dépend à la fois des différences de taille entre générations et du calendrier de montée en charge des réformes. L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage complémentaire aux données annuelles des régimes, avec une analyse par génération plus pertinente à la fin 2016. Ces données distinguent, en outre, les différents âges de départ à la retraite : âge à la première liquidation d'un droit, âge à la dernière liquidation, âge de départ dans le régime principal, etc. (encadré 1). En effet, les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite ne liquident pas nécessairement tous leurs droits au même moment⁵.

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 programmé par la réforme de 2010 – ont liquidé un premier droit à la retraite à 60 ans⁶ (tableau 1).

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

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

5. Plusieurs modifications réglementaires récentes peuvent affecter la non-concomitance des liquidations, en incitant les assurés à liquider toutes leurs pensions en même temps. Par exemple, depuis le 1^{er} janvier 2015, les règles du cumul emploi-retraite ont été modifiées (voir fiche 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 1^{er} juin 2017, avec la liquidation unique des régimes alignés (Lura), les polyaffiliés des régimes alignés liquident leurs pensions dans un seul régime (le dernier sauf cas particuliers) : il n'est donc plus possible, par exemple, aux polyaffiliés qui terminaient leur carrière en tant qu'indépendant de liquider leur retraite de salarié un peu plus tôt que leur retraite d'indépendant (voir fiche 2).

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

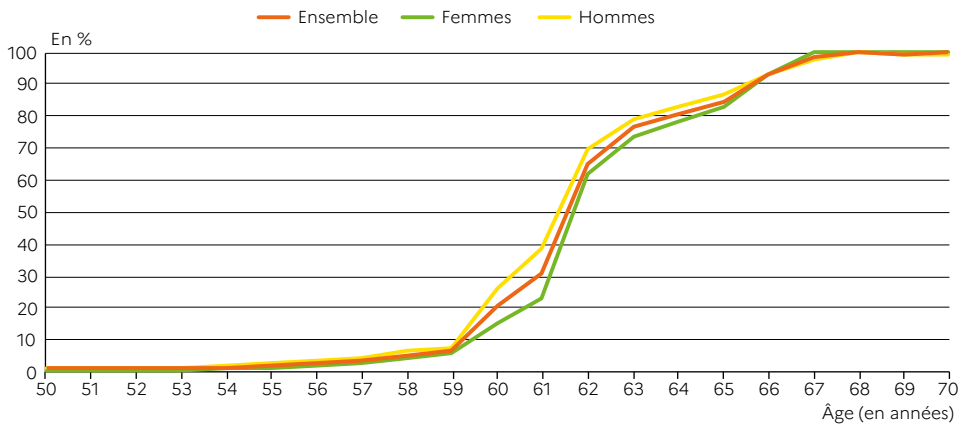
Comparativement à la génération 1946, cette proportion a baissé de 3 points pour les hommes. Cette baisse résulte notamment de la mise en place du dispositif de départ anticipé pour carrière longue en 2004, qui a davantage concerné la génération 1950 que celle née en 1946. Cela contribue à l'augmentation de la proportion de départs entre 56 ans et 59 ans pour la génération 1950 résidant en France, de 15 % contre 11 % pour ceux nés 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. Cette proportion avoisinait les 25 % pour les retraités nés avant 1940 et a diminué pour les générations suivantes.

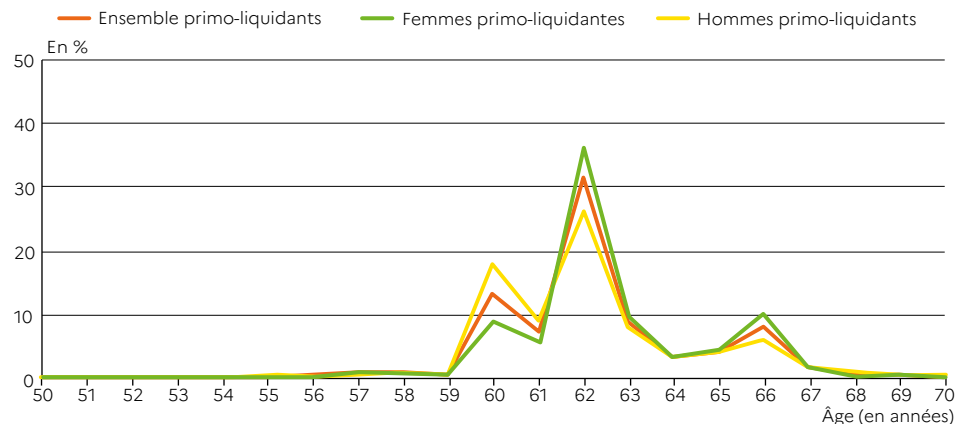
Les femmes et les résidents à l'étranger de la génération 1950, à l'instar de ceux de la génération 1946, partent en moyenne plus tardivement à la retraite, en raison d'une durée d'assurance souvent plus courte. Pour les assurés aux

Graphique 3 Taux de retraités et de nouveaux retraités, par âge et sexe en 2019

3a. Ensemble des retraités



3b. Nouveaux retraités



Lecture > Parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2019, 26 % des hommes et 15 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct de retraite. 18 % des hommes et 9 % des femmes ont liquidé leur premier droit à retraite au cours de cette année des 60 ans.

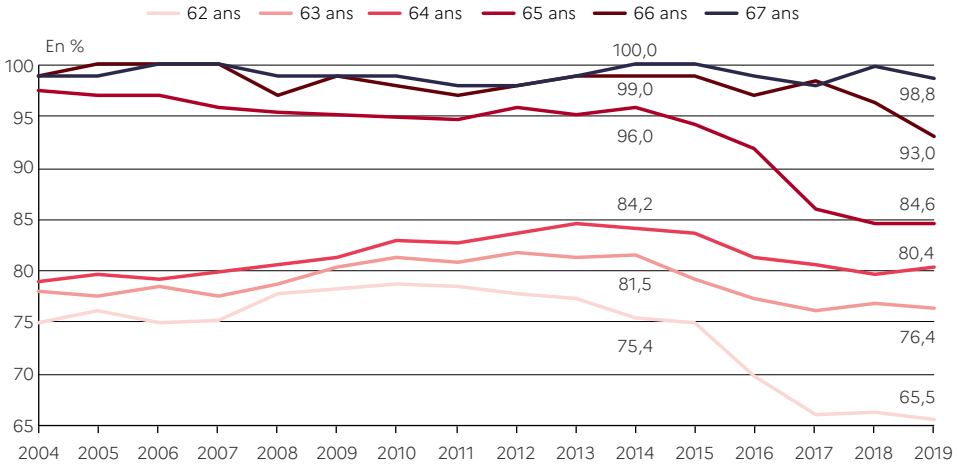
Champ > Personnes résidant en France.

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

carrières courtes, il existe une forte incitation à reporter le départ à la retraite à l'âge d'annulation automatique de la décote : ils bénéficieraient alors 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 départs 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

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



Lecture > Au 31 décembre 2019, 65,5 % des résidents en France de 62 ans (ayant entre 62 ans et 62 ans et 11 mois inclus) sont retraités.

Champ > Retraités de droit direct, résidant en France

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

Encadré 1 Les départs à la retraite après 66 ans

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

Si les premières liquidations d'un droit direct de retraite après 66 ans sont relativement rares, elles ne sont pas pour autant inexistantes. Sur la base des générations nées en 1946 (soit des personnes ayant 70 ans en 2016) et 1942 (74 ans en 2016), les départs à la retraite entre 67 et 70 ans représentent environ 2 % des retraités, et ceux entre 71 et 74 ans environ 0,2 %. La part des départs après 66 ans est, en particulier, très élevée parmi les 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.

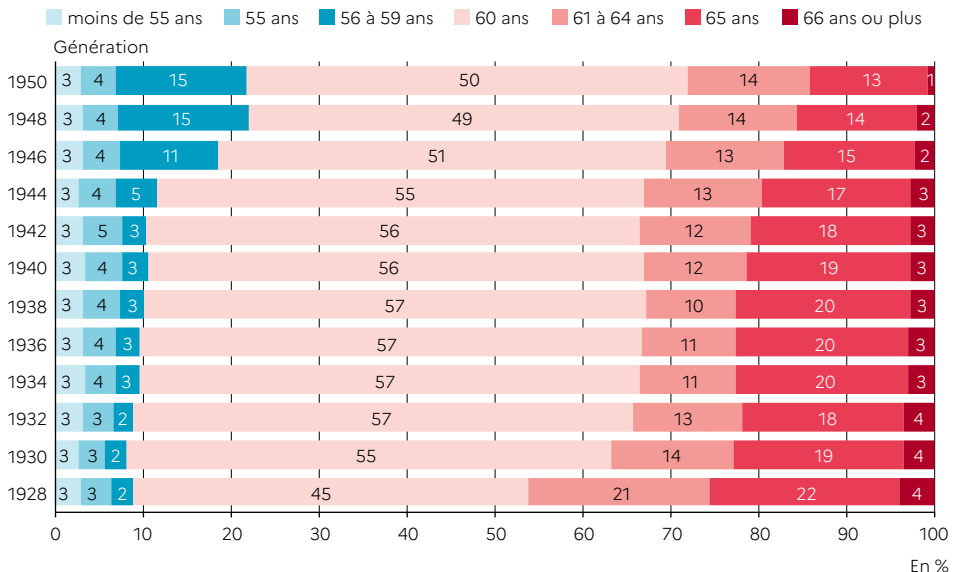
Tableau 1 Répartition des retraités nés en 1950, selon l'âge à la première liquidation

	Femmes			Hommes			Ensemble
	Résidentes à l'étranger	Résidentes en France	Ensemble	Résidents à l'étranger	Résidents 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 1 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 1).

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

Source > DREES, EIR 2016.

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-estimés pour les générations les plus récentes du fait de la non prise en compte des départs après 66 ans, non observés dans l'EIR de 2016 (encadré 1).

Champ > Retraités résidant en France, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

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 privé partent souvent

plus tard que les retraités de la fonction publique, qu'ils soient monopensionnés ou polypensionnés (tableau 2). En revanche, hors départs avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun (60 ans pour la génération 1950), les fonctionnaires et les retraités du régime général ont des âges moyens de départs identiques : ils ont pris leur retraite à 61,6 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	Hors départs avant l'AOD	Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans ou plus	
Ensemble	60,4	61,6	2,6	3,7	14,5	49,6	14,7	14,1	0,8	100,0
CNAV	61,0	61,6	0,0	0,0	13,1	55,7	13,9	16,4	0,8	70,8
MSA salariés	60,1	61,3	0,0	0,1	27,4	49,8	12,6	9,4	0,7	2,0
FPE civile	59,1	61,6	8,2	14,8	15,0	35,9	19,4	5,8	0,8	9,9
CNRACL	58,7	61,6	7,2	15,8	21,0	34,4	15,2	5,8	0,7	6,4
Régimes spéciaux	55,9	61,3	17,6	44,4	17,3	14,4	4,6	1,7	0,1	2,2
Militaires	48,2	61,5	75,5	13,3	9,9	0,7	0,3	0,3	0,0	1,0
Agriculteurs (non-salariés)	60,3	61,3	0,0	0,0	23,6	49,5	18,7	7,5	0,7	2,6
Artisans ou commerçants	60,7	61,8	0,0	0,0	23,2	42,7	18,7	14,7	0,7	2,6
Professions libérales	63,7	63,8	0,0	0,0	0,3	17,9	30,2	47,4	4,1	1,4
Autres	58,9	61,7	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 est plus sont légèrement sous-estimés du fait de la non prise en compte des départs après 66 ans, non observés dans l'EIR de 2016 (encadré 1). Pour les invalides de la FPCE, l'âge de liquidation est celui de l'AOD et non celui de la liquidation de la pension d'invalidité (voir fiche 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>.

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)** (2020, novembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel, p. 233-241.
- > **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.

Au sein de la génération 1950, plus de neuf retraités sur dix ont liquidé leur pension de retraite au taux plein, principalement au titre de la durée. Parmi eux, 12 % ont en outre bénéficié d'une surcote. À l'inverse, 7 % des assurés ont liquidé avec une décote, car ils ne remplissaient pas les conditions d'obtention du taux plein. La part des personnes partant à la retraite avec une décote augmente au fil des générations. Parmi les personnes nées en 1953, 12 % des retraités du régime général ont liquidé leurs droits avec une décote. 14 % de ces retraités du régime général sont partis avec une surcote, contre 26 % à la fonction publique civile de l'État (FPCE). L'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 pour la moitié des nouveaux retraités concernés en 2019. La proportion de départs anticipés pour carrière longue baisse légèrement en 2019 dans la plupart des régimes.

Plus de neuf retraités sur dix bénéficient du taux plein

Selon les informations de l'échantillon inter-régimes 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 avaient validé le nombre de trimestres suffisant lorsqu'ils ont pris leur retraite¹. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes (65 %) que parmi les femmes (51 %).

Les assurés qui n'ont pas validé suffisamment de trimestres pour bénéficier du taux plein l'acquiescent automatiquement à partir de l'âge d'annulation de la décote. Cela concerne davantage les femmes que les hommes (respectivement 19 % et 11 % pour la génération 1950), mais cet écart de 8 points s'est réduit progressivement au fil des générations. Pour la génération 1944, par exemple, il était de 14 points : 28 % des femmes et 14 % des hommes.

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. 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) les départs pour incapacité permanente grâce auxquels les assurés concernés peuvent partir à la retraite dès 60 ans au taux plein (voir fiche 14). Elle a également autorisé le départ au taux plein dès 60 ans des bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante dans le régime général et les régimes alignés. Les départs anticipés au titre du handicap et de l'incapacité permanente restent toutefois très marginaux².

La surcote a concerné 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 supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein³ (voir fiche 14). La réforme

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 inaptés disposant d'une durée d'assurance suffisante. Une partie des retraités dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial ne sont pas comptabilisés non plus. Dans ces régimes, la décote a été introduite respectivement le 1^{er} janvier 2006 et le 1^{er} juillet 2010.

2. Au régime général, ils représentent par exemple 0,5 % des départs pour la génération née en 1952.

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

de 2003 a institué ce système dans la plupart des régimes de retraite de base⁴.

À l'inverse, s'ils n'ont pas validé suffisamment de trimestres et s'ils ne réunissent pas, par ailleurs, une autre condition d'accès au taux plein (âge ou statut d'inaptitude), les assurés se voient appliquer une décote (une minoration du montant de la 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 (24 %) que parmi ceux résidant en France (6 %).

Une répartition des liquidations différente selon les régimes

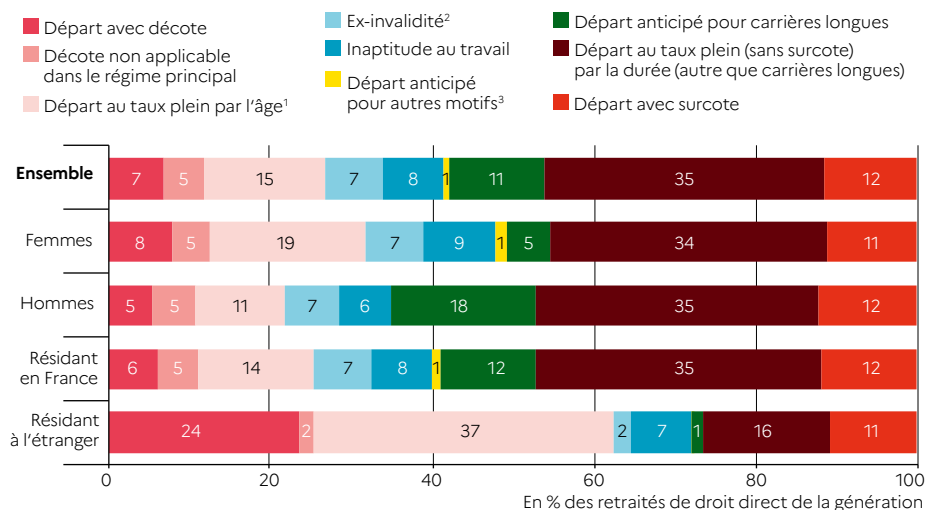
Les proportions de pensions versées avec décote ou au taux plein (avec ou sans surcote)

varient nettement en fonction des régimes (graphique 2).

La fonction publique civile de l'État (FPCE) se caractérise notamment par une proportion plus faible de liquidations au taux plein sans surcote, tandis que les liquidations avec surcote y sont plus fréquentes. Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), qui fournit des résultats par régime, 26 % des retraités de la FPCE nés en 1953 ont bénéficié d'une surcote. À la MSA non-salariés, cette proportion est également élevée (31 %). En revanche, au régime général, la surcote n'a concerné que 14 % 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,

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 ne 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 carrières longues ou surcote) et enfin âge. La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. 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.

4. Une surcote calculée par rapport à l'âge de départ existait également avant la réforme des retraites de 1983.

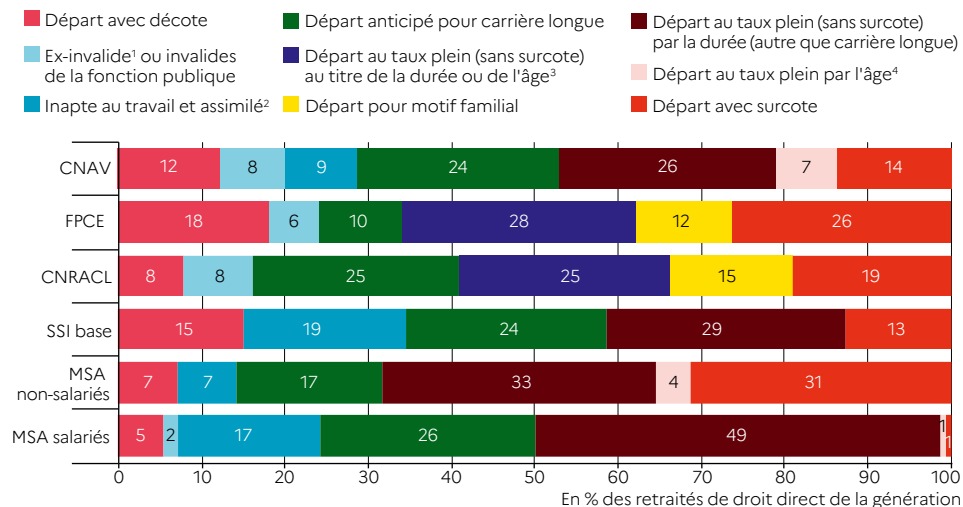
contre moins de 15 % dans les autres principaux régimes (12 % au régime général).

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

La part des personnes parties à la retraite avec une décote augmente légèrement au fil des générations à partir de celles nées dans les années 1940 (graphique 3), mais elle demeure globalement inférieure à 10 %. Elle passe de 6 % pour la génération 1938 à 7 % pour la génération 1950. Entre les générations 1949 et 1953, elle

a progressé de 5 points à la CNAV (passant de 7 % à 12 %) et de 9 points à la SSI (passant de 6 % à 15 %) [graphique 4]. Dans les régimes de fonctionnaires (FPCE et CNRACL), la part des retraités de 66 ans partis avec une décote a fortement augmenté entre les générations 1950 et 1951 : elle a progressé 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 régimes⁵. Pour la génération 1953, la part de retraités partis avec décote s'établit à 18 % à la FPCE et à 8 % à la CNRACL.

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



1. À la SSI, les ex-invalides sont inclus parmi les inaptes en cas d'invalidité totale. En cas d'incapacité partielle, ils ne sont reconnus comme inaptes que sur décision du médecin-conseil, et, dans le cas contraire, ils sont comptabilisés, selon leur situation, parmi les départs au taux plein ou avec décote.

2. Inclut les départs pour handicap.

3. Pour les régimes de la fonction publique, la catégorie ne distingue pas le taux plein au titre de la durée et au titre de l'âge. Les départs pour handicap sont négligeables (<0,5 % des départs).

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

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

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1953, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du privé, vivants au 31 décembre 2019.

Source > DREES, EACR 2019.

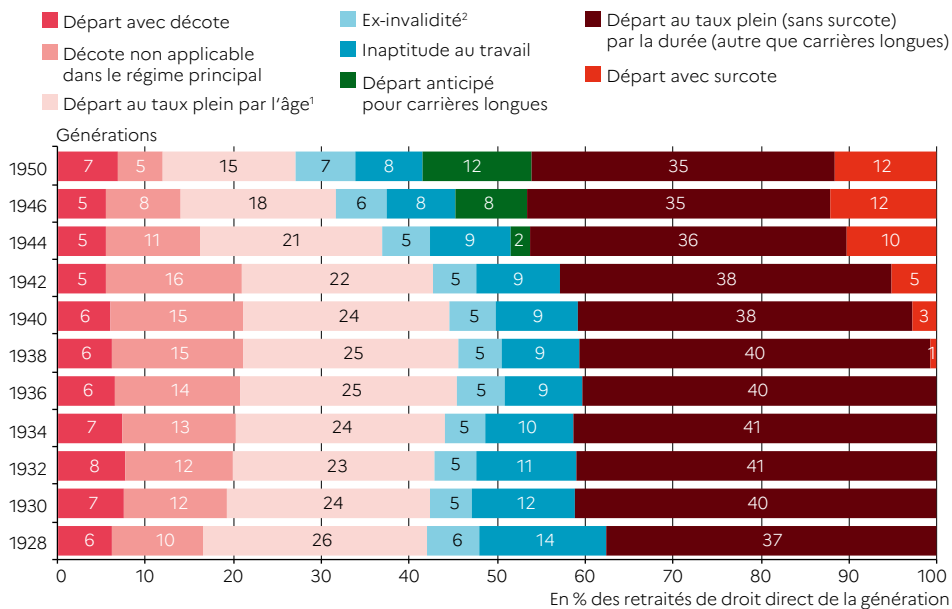
5. La génération 1951 est la première génération pour laquelle les catégories actives de la fonction publique sont concernées par la décote. Ces catégories atteignent, en effet, leur âge d'ouverture des droits de 55 ans en 2006, année de mise en place de la décote. En outre, les catégories actives sont,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

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 augmenté la durée

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

Enfin, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite depuis la réforme de 2010 contribue à réduire la part des assurés liquidant leur pension avec une décote, en accroissant la durée d'assurance des assurés qui validaient encore des droits avant de prendre leur retraite et qui ont reporté leur départ.

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.

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 carrières longues ou surcote) et enfin âge. La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. En effet, ces régimes n'appliquaient pas de décote pour une partie des pensions liquidées par la génération née en 1950. La surcote a été introduite dans la plupart des régimes à partir de pensions liquidées en 2004. La décote a été introduite dans la fonction publique à partir du 1^{er} janvier 2006 et dans une partie des régimes spéciaux au 1^{er} juillet 2016. Les départs anticipés pour motif familial ou autres motifs (travailleurs de l'amiante, etc.) de la génération 1950 (1% des départs) ont été intégrés dans la catégorie « départs anticipés pour carrière longue ». Ils sont négligeables pour les autres générations.

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

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

Source > DREES, EIR 2016.

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 2019, celles minorées au titre de la décote sont plus nombreuses dans la FPCE et dans les régimes spéciaux SNCF, RATP et CNIÉG qu'au régime général et à la MSA. En revanche, le nombre de trimestres de décote est plus faible dans ces régimes : 57 % à 80 % des départs avec décote concernent moins de 10 trimestres, contre 37 % à 48 % dans les régimes alignés ou à la MSA non-salariés⁶.

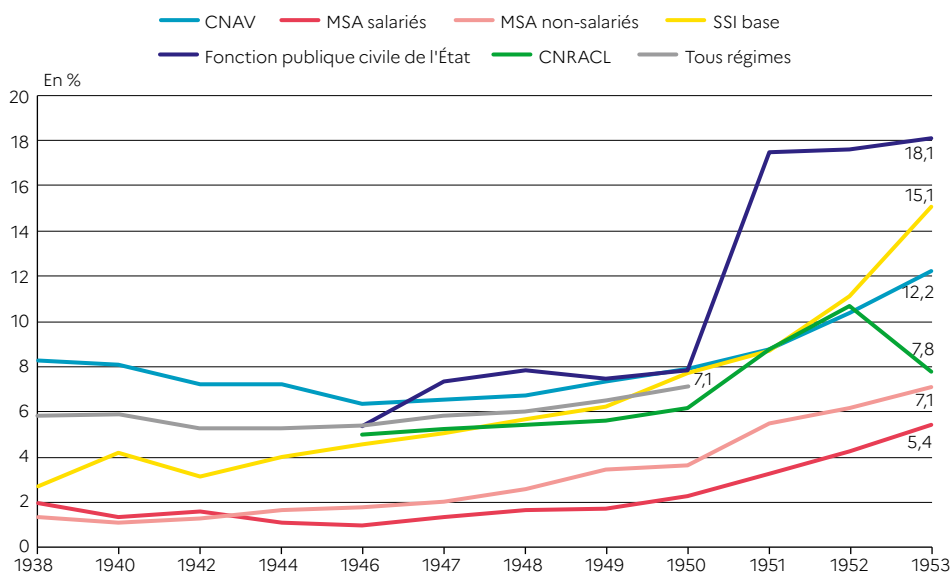
Dans les régimes spéciaux (hors fonction publique), l'instauration de la décote est récente : elle ne s'applique que depuis

le 1^{er} juillet 2010. En 2019, 23 % des nouveaux retraités de la SNCF subissent une décote de 5,7 trimestres en moyenne, et 16 % des nouveaux retraités de la RATP subissent une décote de 8,1 trimestres en moyenne⁷.

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 25 % 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, en grande majorité, dans le cadre de départs pour ancienneté, c'est-à-dire pour les personnes

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



Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Pour chaque génération, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans, c'est-à-dire à un âge où la quasi-totalité des personnes de la génération sont déjà parties à la retraite.

Champ > Pour les générations 1951 à 1953, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 66 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 66 ans ; retraités pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations précédentes.

Sources > DREES, EACR, EIR 2016.

⁶ 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>.

⁷ Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraite. Selon la date d'ouverture des droits, il atteint entre 1 % et 1,125 % par trimestre manquant, et il n'atteint 1,25 %, comme dans les autres régimes, qu'à partir de la génération 1963. Il est de 1,125 % pour les personnes atteignant l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} semestre 2019, et de 1,25 % pour celles l'atteignant au 2^e semestre.

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).

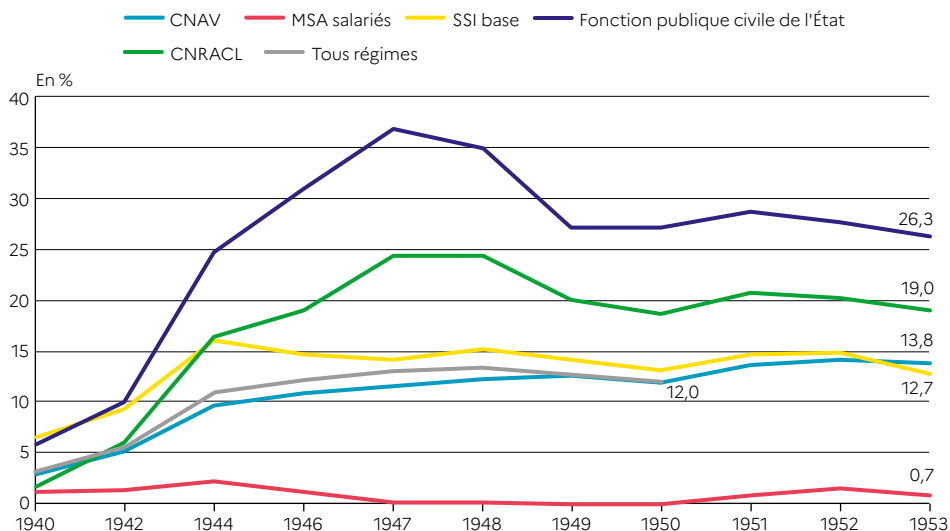
En 2019, la proportion des départs avec surcote diminue légèrement pour les régimes de la fonction publique

Tous régimes confondus, la part des personnes parties à la retraite avec une surcote augmente entre les générations 1940 et 1948 (passant de 3 % à 13 %), puis diminue légèrement pour la génération 1950 (12 %) [graphique 5]. Dans le régime de la FPCE, 26 % des retraités nés en 1953 (qui

ont 66 ans en 2019) bénéficient d'une surcote. Cette part s'élève à 19 % à la CNRACL⁸. Dans les régimes du privé, la part des départs avec surcote est plus faible : 14 % au régime général et 13 % à la SSI.

Parmi les départs à la retraite en 2019, la proportion d'assurés avec une surcote est plus élevée dans la FPCE (34 %) et parmi les exploitants agricoles (27 %) qu'au régime général (13,9 %), à la CNRACL (20 %), parmi les indépendants (16 %) et les anciens salariés agricoles (13 %) ⁹. La durée moyenne de surcote varie peu entre régimes : elle est comprise entre 2 et 3 ans. Entre 10 et 15 % des nouveaux retraités (suivant les régimes) ont un seul trimestre de surcote, environ 50 %

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



Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Pour chaque génération, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans, c'est-à-dire à un âge où la quasi-totalité des personnes de la génération sont déjà parties à la retraite.

Champ > Pour les générations 1951 à 1952, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 66 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 66 ans ; retraités pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations précédentes.

Sources > DREES, EACR, EIR 2016.

⁸. 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.

⁹. 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>.

des assurés ont entre 2 et 9 trimestres, et plus de 30 % des assurés ont au moins 10 trimestres de surcote.

En 2019, un départ avec un coefficient temporaire de solidarité pour la moitié des liquidants concernés

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et des coefficients majorants (de 1,1, 1,2 ou 1,3)¹⁰ sont introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, qui prendront leur retraite entre 62 et 67 ans au taux plein dans leur régime de base, à partir des liquidations postérieures au 1^{er} janvier 2019 (voir fiche 14). La minoration temporaire est appliquée aux personnes qui liquident leurs droits tout juste au taux plein. Parmi les personnes concernées par

le dispositif en 2019 (soit 370 000 personnes nées à partir de 1957 et ayant liquidé leurs droits à retraite au cours de l'année 2019), près de la moitié sont parties avec un coefficient minorant de 10 %, cette proportion étant quasiment identique chez les femmes et les hommes (tableau 1). 29 % sont exemptées des coefficients temporaires (pour invalidité et inaptitude, ou parce qu'elles sont exonérées de CSG), et 13 % ne sont pas concernées (ayant décalé leur départ). Environ 1 000 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

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco en 2019, en fonction des coefficients temporaires

	En %		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Départ avec un coefficient temporaire de solidarité ¹	49	51	47
Départ avec un coefficient majorant ²	0	0	0
Exemptés des coefficients temporaires ³	29	26	32
Non exemptés mais pas concernés ⁴	13	16	9
Non concernés car partis avec une décote ⁵	8	7	10
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, et ceux dont la pension a déjà été concernée par un coefficient temporaire.

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 liquidant en 2019, nés après 1956 (370 000 personnes).

Sources > DREES, EACR 2019.

10. Le coefficient de solidarité et les coefficients majorants sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que les coefficients majorants l'augmentent. Concrètement, le coefficient de solidarité de 0,9 se traduit par une minoration temporaire de 10 % du montant de la pension, tandis que les coefficients majorants de 1,1, 1,2 et 1,3 impliquent respectivement des majorations temporaires de 10 %, 20 % et 30 % du montant de la pension.

carrière longue. Au régime général et à la SSI, 24 % 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 (26 % et 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.¹¹. Dans la FPCE, 27 % des retraités nés en 1953 déjà retraités fin 2019¹² 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 : 40 % des hommes en ont bénéficié et 17 % des femmes.

Quasiment trois quarts des retraités de la FPCE de la génération 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 de la

génération 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 au 1^{er} janvier 2012¹³. Le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 10 % des retraités de la FPCE de la génération 1953.

À la CNRACL, 52 % des retraités de la génération 1953 sont partis à la retraite pour ancienneté, et 22 % d'entre eux ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active. En complément, 8 % sont partis pour invalidité et 15 % ont liquidé leur retraite pour motif familial. Enfin, le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 25 % des retraités de la CNRACL de la génération 1953.

Une légère baisse en 2019 des départs anticipés pour carrière longue

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 2019, au régime général,

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

	En % des retraités de droit direct de la génération et du régime	
	FPCE	CNRACL
Retraités ayant liquidé pour invalidité	6	8
Retraités ayant liquidé pour vieillesse	94	92
Retraités ayant liquidé pour ancienneté, dont :		
actifs	27	22
sédentaires	45	30
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	10	25
Retraités ayant liquidé pour motif familial	12	15
Retraités ayant liquidé 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 2019.

Source > DREES, EACR 2019.

11. Les « super actifs » de la FPCE (surveillants de prison, policiers nationaux) ou leurs équivalents à la CNRACL (agents de service insalubre) sont classés dans cette fiche dans la catégorie « actifs ».

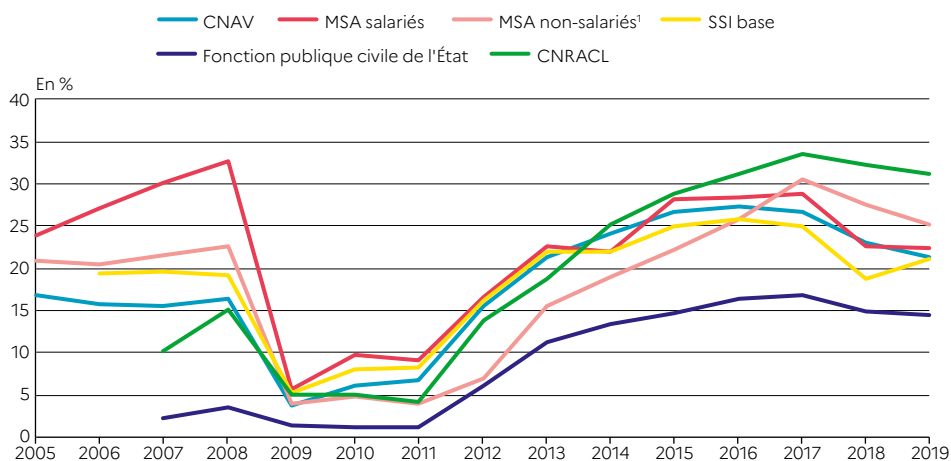
12. Tous les assurés ayant au moins un droit dans la fonction publique n'ont pas nécessairement liquidé leur pension dans le régime de la fonction publique à 66 ans. Pour la génération 1946, moins de 2 % des personnes concernées ont liquidé un droit dans la FPCE après 66 ans.

13. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplassaient pas les conditions au 1^{er} janvier 2012.

à la MSA et à la CNRACL, les départs anticipés pour carrière longue représentent entre un quart et un tiers des départs au cours de l'année (graphique 6). La proportion est plus faible dans la FPCE (14 %). En raison de l'élargissement, depuis le 1^{er} avril 2014, du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la proportion de départs anticipés pour ce motif reste à un niveau élevé en 2019 dans la

plupart des régimes malgré une nouvelle légère baisse par rapport à 2018. Cette inflexion pourrait s'expliquer par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail et l'augmentation de la durée d'assurance requise (voir fiche 14). Cette part avait augmenté dans les principaux régimes de retraite, notamment en 2012 et 2013, après l'assouplissement des conditions de départ anticipé entrées en application à partir du 1^{er} novembre 2012. ■

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



1. Faute de données disponibles, la part des départs anticipés pour carrière longue à la MSA non-salariés a été estimée en 2014.

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 2005-2019.

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. Caisse des dépôts, *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**

En 2020, près de deux personnes non retraitées sur trois souhaiteraient partir à la retraite à 60 ans ou avant. Pour autant, seul un non-retraité sur dix estime que cela lui sera possible. L'écart entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ à la retraite demeure supérieur à quatre ans en 2020. Parmi les réformes proposées pour préserver le système des retraites par répartition, les personnes interrogées privilégient l'allongement de la durée de cotisation, la hausse des taux de cotisations salariales, ou le recul de l'âge de la retraite, à une baisse du niveau des pensions. Néanmoins, une proportion importante de l'opinion considère les réformes déjà effectuées suffisantes ou rejette les quatre types de réforme proposés dans l'enquête.

Près de deux personnes sur trois souhaitent partir à la retraite à 60 ans ou avant

Selon le Baromètre de la DREES (*encadré 1*), les personnes non retraitées demeurent attachées à la retraite à 60 ans, même si elles sont de plus en plus nombreuses à envisager un départ plus tardif. En 2020, près de la moitié d'entre elles (48 %) souhaiterait, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans et une sur six (16 %) avant cet âge (*graphique 1*). À l'inverse, plus d'un tiers d'entre elles (36 %) désire partir après cet âge. Ces chiffres sont stables par rapport à 2019.

Depuis le début des années 2000, un glissement de l'âge souhaité de départ à la retraite s'est progressivement opéré, passant en moyenne, entre l'an 2000 et le début des années 2010, de 55 à 59 ans, puis à 60 ans. La part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a été divisée par quatre en vingt ans : elles étaient 66 % en 2000 contre 16 % en 2020. La diminution est plus marquée encore pour un départ avant 55 ans : 29 % des personnes exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 4 % en 2020. Parallèlement, la part des personnes exprimant le souhait de partir entre 61 ans et 64 ans s'est accrue (2 % en 2009 contre 23 % en 2020, après une forte hausse de 13 % à 21 % entre 2017 et 2019). Pour 68 % des personnes souhaitant partir entre 61 et 64 ans, l'âge de départ souhaité est de 62 ans. C'est 6 points de moins par rapport à 2019. À l'inverse, elles sont davantage à souhaiter

partir à 63 ou 64 ans (+6 points par rapport à 2019). La loi de 2010 portant réforme des retraites, qui a relevé l'âge minimum légal de départ de 60 ans à 62 ans, joue vraisemblablement un rôle dans ce décalage. L'augmentation de la part des personnes déclarant un âge idéal de départ à la retraite entre 61 et 64 ans accrédite la thèse selon laquelle ce recul de l'âge de départ est désormais pris en compte dans les idéaux d'une plus grande part de l'opinion. Depuis 2018, la part des personnes non retraitées désirant partir à la retraite à 65 ans ou plus tard s'est stabilisée autour de 13 % ; elle a doublé en vingt ans (6 % en 2000).

Un écart de plus de quatre ans entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

Peu de personnes envisagent de prendre leur retraite à l'âge qu'elles souhaiteraient dans l'idéal (*graphique 2*). En 2020, 64 % des non-retraités voudraient partir à la retraite à 60 ans ou avant (contre 65 % en 2019), mais seuls 10 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire. Les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite à 64 ans et 8 mois en moyenne, soit 4 ans et 2 mois après l'âge moyen souhaité¹ (*graphique 3*). À titre de comparaison, l'âge à partir duquel les non-retraités estiment qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens s'élève à 63 ans et 10 mois en moyenne. Il est en hausse de 4 mois par rapport à 2019.

1. Les moyennes sont calculées pour les non-retraités qui répondent aux deux questions.

Après avoir fortement augmenté entre 2009 et 2014, puis diminué à partir de 2015, la part des personnes non retraitées qui prévoient qu'elles ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans s'est stabilisée autour de 28 % depuis 2018.

65 % des non-retraités pensent que leur niveau de vie à la retraite sera plus faible que celui de l'ensemble de la population

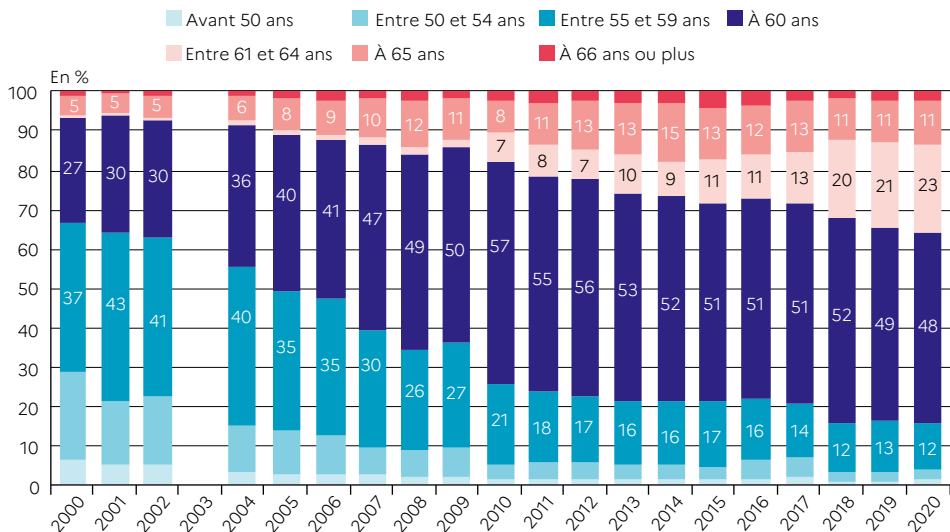
En 2020 comme l'année précédente, 65 % des non-retraités anticipent que leur niveau de vie

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 vingtième vague de l'enquête, 4 000 personnes ont été interrogées, soit 1 000 personnes supplémentaires par rapport aux six dernières vagues (2014-2019), afin de mesurer les effets de la crise sanitaire et sociale. Le terrain de l'enquête s'est déroulé du 19 octobre 2020 au 4 janvier 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



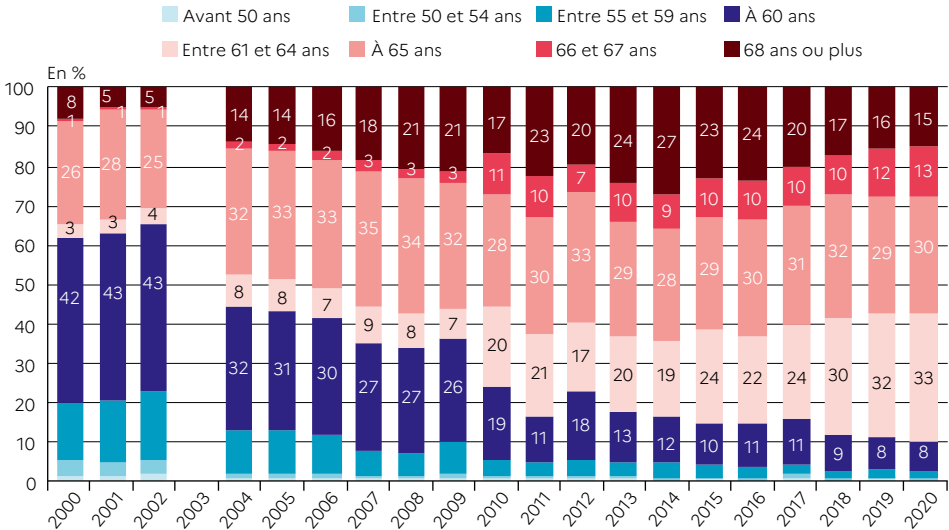
Note > Réponse à la question « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite, ou ne pensant pas avoir de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [1 à 12 % entre 2008 et 2019, et 10 % en 2020], ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.

Lecture > En 2020, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 48 % souhaiteraient dans l'idéal partir à 60 ans et 11 % à 65 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2020.

Graphique 2 Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite



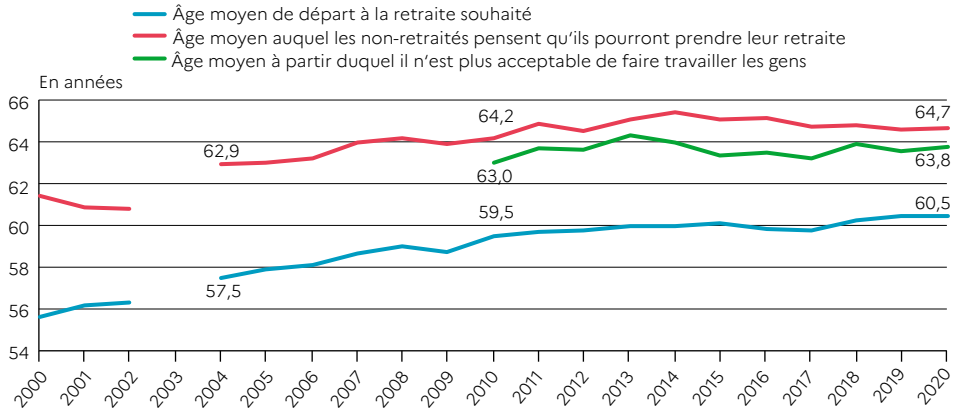
Note > Réponse à la question « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite, ou ne pensant pas avoir de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [25 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, puis entre 7 et 19 % entre 2009 et 2019, et 20 % en 2020], ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.

Lecture > En 2020, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 8 % pensent qu'elles pourront prendre leur retraite à 60 ans et 30 % à 65 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2020.

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 > Réponses 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 2020, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, l'âge de départ à la retraite souhaité est en moyenne de 60,5 ans, l'âge à partir duquel elles pensent pouvoir prendre leur retraite est en moyenne de 64,7 ans et l'âge à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est en moyenne de 63,8 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2000-2020.

à la retraite sera inférieur à celui de l'ensemble de la population, et 25 % pensent même que leur niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon » (graphique 4). À l'inverse, ils sont 10 % à penser que leur niveau de vie sera meilleur (12 % en 2019). 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).

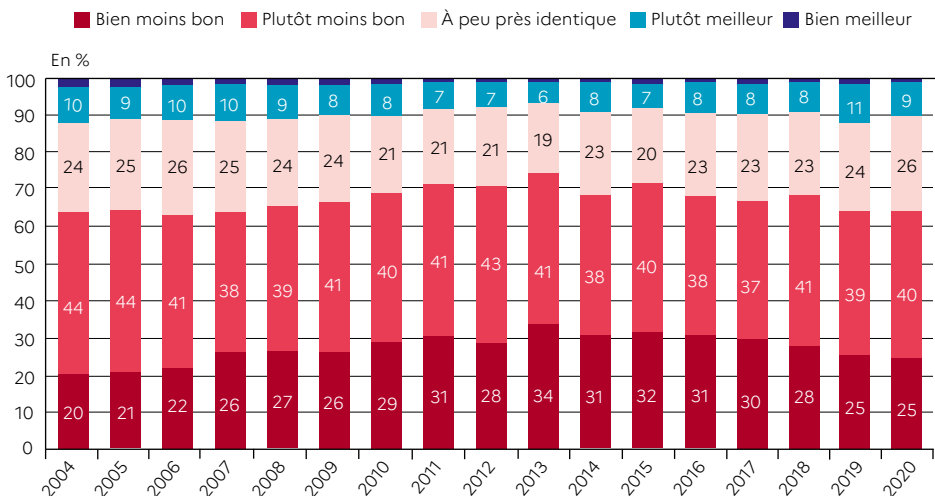
Plus de la moitié des personnes jugent des réformes supplémentaires nécessaires pour préserver le système de retraite

Depuis la vague 2016 du Baromètre de la DREES, il est demandé aux personnes interrogées si elles jugent les réformes déjà effectuées suffisantes, ou si elles pensent qu'il est nécessaire d'en effectuer de nouvelles pour « préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe ». En 2020, 30 % jugent les réformes déjà effectuées

suffisantes (graphique 5). Cette proportion est un peu plus élevée qu'en 2019 (24 %), mais identique à ce qui a été observé en 2018. 13 % des personnes enquêtées ne souhaitent pas se prononcer sur ces questions (+5 points par rapport à 2019, mais seulement +3 points par rapport à 2018).

À l'inverse, 57 % des personnes interrogées estiment que des réformes supplémentaires sont nécessaires. Après avoir augmenté de 8 points entre 2018 et 2019, cette proportion baisse fortement par rapport à 2019 (-11 points) et revient donc quasiment au niveau de 2018. 16 % des personnes interrogées rejettent toutes les pistes de réforme proposées dans le questionnaire d'enquête, ou ne se prononcent pas. Finalement, seules 41 % d'entre elles se prononcent quant aux différentes solutions proposées pour préserver le système par répartition. Parmi celles-ci, seules 1 % privilégient une diminution

Graphique 4 Anticipation par les non-retraités de leur niveau de vie au moment de la retraite par rapport à l'ensemble de la population



Note > Réponse à la question « Et vous-même, lorsque vous serez à la retraite, pensez-vous que votre niveau de vie sera bien meilleur, plutôt meilleur, à peu près identique, plutôt moins bon, bien moins bon que le niveau de vie de l'ensemble de la population ? ». Les données ne sont disponibles que depuis 2004, car la question n'était pas posée en ces termes auparavant. Les personnes qui ne se prononcent pas (environ 5 % à 6 % de l'ensemble des non-retraités entre 2004 et 2008, entre 1 % à 5 % de 2009 à 2019, et 7 % en 2020) sont ici exclues du calcul.

Lecture > En 2020, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 40 % anticipent un niveau « plutôt moins bon » à la retraite et 25 % « bien moins bon » que celui de l'ensemble de la population.

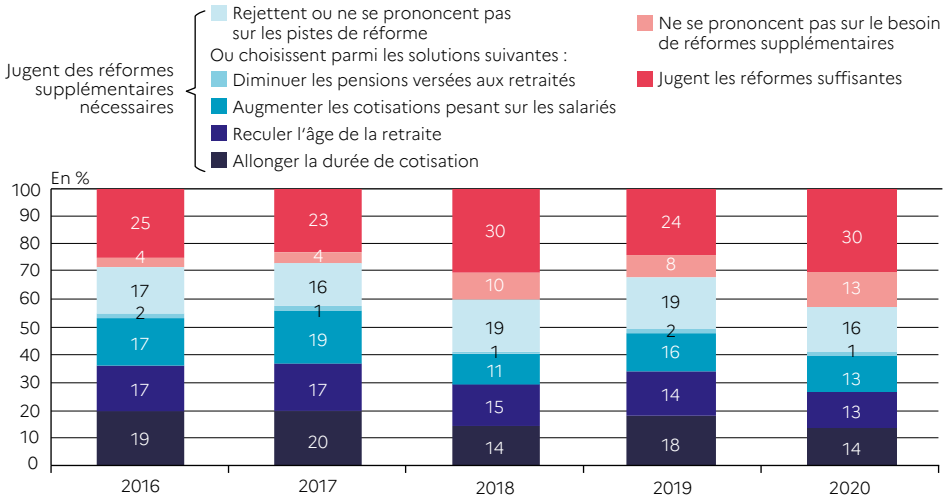
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Source > Baromètre d'opinion de la DREES, 2004-2020.

des pensions². Les trois leviers préférés sont, dans des proportions assez proches, l'allongement de la durée de cotisation (pour 14 %

des interrogés), le recul de l'âge de la retraite³ (pour 13 % d'entre eux) et l'augmentation des cotisations salariales (pour 13 % également). ■

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 2020, 30 % des personnes interrogées considèrent les réformes déjà effectuées suffisantes, et 13 % ne se prononcent pas sur le besoin de réformes supplémentaires.
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus.
Sources > Baromètre d'opinion de la DREES, 2016-2020.

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*, 1149.
- > **Aubert, P.** (2013). Les attentes et opinions des Français d'âge actif vis-à-vis de la retraite : évolutions depuis 2000. *Retraite et société*, 2013/3 (66), p. 117-135.
- > **Masson, L., Solard, G.** (2017, décembre). 84 % des Français souhaitent un socle commun des régimes de retraite - Résultats du Baromètre d'opinion de la DREES. DREES, *Études et Résultats*, 1041.

2. Données complémentaires disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>.
 3. Pour cette modalité de réponse, deux formulations différentes ont été posées pour l'édition 2020. La première formulation est inchangée (« Il faudrait reculer l'âge de la retraite ») et a été posée à la moitié des personnes interrogées. L'autre formulation est « Il faudrait partir à la retraite plus tardivement » et a été posée à l'autre moitié des personnes interrogées. Les résultats étant très proches, la différence de formulation n'a pas été prise en compte dans ces résultats.

Les nouveaux retraités fonctionnaires et salariés du privé qui ont pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016 déclarent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité, pour profiter de la retraite le plus longtemps possible et parce qu'ils avaient atteint le taux plein ou l'âge légal d'ouverture des droits. Pour ceux qui ont prolongé leur activité au-delà de l'âge minimum de départ jugé possible, l'intérêt porté au travail et les raisons financières sont les principales motivations avancées. La plupart des nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés de leurs droits, mais manquent de connaissances précises sur la durée requise pour bénéficier du taux plein et sur certains dispositifs.

Trois nouveaux retraités sur quatre disent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité

Pour les nouveaux retraités interrogés dans le cadre de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite (encadré 1), la réponse à la question « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? » est de 60 ans et 7 mois en moyenne, soit plus d'un an et demi plus tôt que l'âge réel de liquidation des droits, qui est de 62 ans et 2 mois parmi les personnes interrogées (tableau 1). Lors des vagues précédentes de l'enquête, la hausse de l'âge idéal s'accompagnait d'une augmentation de l'âge réel de liquidation. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'âge de 60 ans reste l'âge idéal de départ pour la moitié des nouveaux retraités. Toutefois, ils sont un peu moins nombreux que dans les vagues précédentes à situer cet âge avant 60 ans, et un peu plus à le situer après¹.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité et 61 % à l'âge qu'ils souhaitaient. Ces proportions sont stables par rapport à celles déclarées par les retraités partis entre juillet 2012 et juin 2013.

Motifs de départ les plus cités : profiter de la retraite, avoir atteint le taux plein et l'âge d'ouverture des droits

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ à la retraite le plus

fréquemment cité : 77 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « un peu ». Pour 57 % des retraités, ce motif y a beaucoup contribué (graphique 1). Respectivement 73 % et 71 % des personnes interrogées répondent qu'atteindre l'âge minimum légal de départ ou celui du taux plein a influé sur leur décision de partir. Près de six retraités sur dix précisent que leur départ était motivé par le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant. Cette proportion est en forte hausse par rapport à 2014, où elle était de 45 %. Interrogés sur les motifs de départ liés au travail, la moitié des retraités déclarent qu'ils ne voulaient plus travailler. Un peu plus d'un tiers des répondants avancent des problèmes de santé qui rendent le travail difficile, et un tiers invoquent des conditions de travail non satisfaisantes. Quant aux facteurs familiaux (départ du conjoint à la retraite, obligations familiales), ils concernent moins d'un quart des personnes interrogées. Les femmes sont plus influencées par le contexte familial : 30 % d'entre elles sont parties, entre autres, parce que leur conjoint partait ou était déjà à la retraite, contre 18 % des hommes.

Les non-cadres justifient plus souvent que les cadres leur cessation d'activité par des problèmes de santé (42 % contre 24 %) et des conditions de travail difficiles (35 % contre 28 %). Pour les cadres, atteindre le taux plein et un niveau de pension suffisant a plus d'importance.

1. Voir la fiche 18 pour l'âge idéal de départ à la retraite chez les non retraités.

Principales motivations avancées de la prolongation d'activité : l'intérêt pour le travail et les raisons financières

Deux tiers des retraités déclarant ne pas être partis dès que cela leur était possible, mais plus tard, invoquent l'intérêt pour l'emploi occupé et les conditions de travail satisfaisantes (graphique 2). Les autres raisons professionnelles sont plus rarement évoquées : environ un quart

ont souhaité terminer une mission et 21 % voulaient attendre une promotion. Les raisons financières sont également souvent avancées pour justifier la prolongation d'activité. Les deux tiers des répondants souhaitaient conserver leur salaire ou augmenter leur retraite, et 52 % désiraient éviter une minoration de la pension via une décote. Parmi les autres facteurs invoqués, une personne sur deux ne se sentait pas prête à

Encadré 1 L'enquête Motivations de départ à la retraite

La 4^e vague de l'enquête, réalisée en 2017, est le fruit d'une collaboration entre la CNAV, le SRE, la CDC, l'Agirc-Arrco, le Secrétariat général du COR, la DREES et la DSS. Elle a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés – c'est-à-dire à la fois les motivations qui ont pesé sur la décision de partir à la retraite, mais aussi, pour les personnes qui ont prolongé leur activité, celles qui les ont incitées à poursuivre. Les trois premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012 et 2014.

Pour cette vague, 4 972 personnes (dont 2 912 ayant liquidé leurs droits à la CNAV, 1 032 au SRE et 1 028 à la CNRACL) ont été interrogées par téléphone entre février et avril 2017 parmi les 654 000 nouveaux retraités résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016. C'est la première fois que les résultats de l'enquête Motivations de départ à la retraite sont présentés sur l'ensemble du champ de la CNAV, du SRE et de la CNRACL. Afin de comparer les évolutions avec l'enquête précédente, les résultats de 2014 ont été recalculés à partir des trois échantillons CNAV, SRE et CNRACL rassemblés. Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations effectuées sur les résultats veillent à respecter la représentativité des personnes interrogées par rapport à la population totale des nouveaux retraités pour chacun des trois régimes. La composition de l'échantillon des personnes interrogées en 2017 est proche de celle de la précédente vague. Elle n'est donc pas susceptible d'expliquer les évolutions observées entre 2014 et 2017.

La 5^e vague de l'enquête Motivations de départ à la retraite a lieu au cours du premier semestre de 2021, et les premiers résultats seront disponibles fin 2021.

Tableau 1 Souhaits des nouveaux retraités concernant l'âge de départ à la retraite

	Personnes parties à la retraite	
	entre juillet 2012 et juin 2013	entre juillet 2015 et juin 2016
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 8 mois	62 ans et 2 mois
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 7 mois	60 ans et 7 mois
En % de retraités partis :		
- dès que possible	70,2	71,8
- plus tard	29,8	28,2
En % de retraités partis :		
- à l'âge souhaité	59,4	61,0
- plus tôt	19,4	17,6
- plus tard	21,2	21,4

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 (vague 2017) ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013 (vague 2014).

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

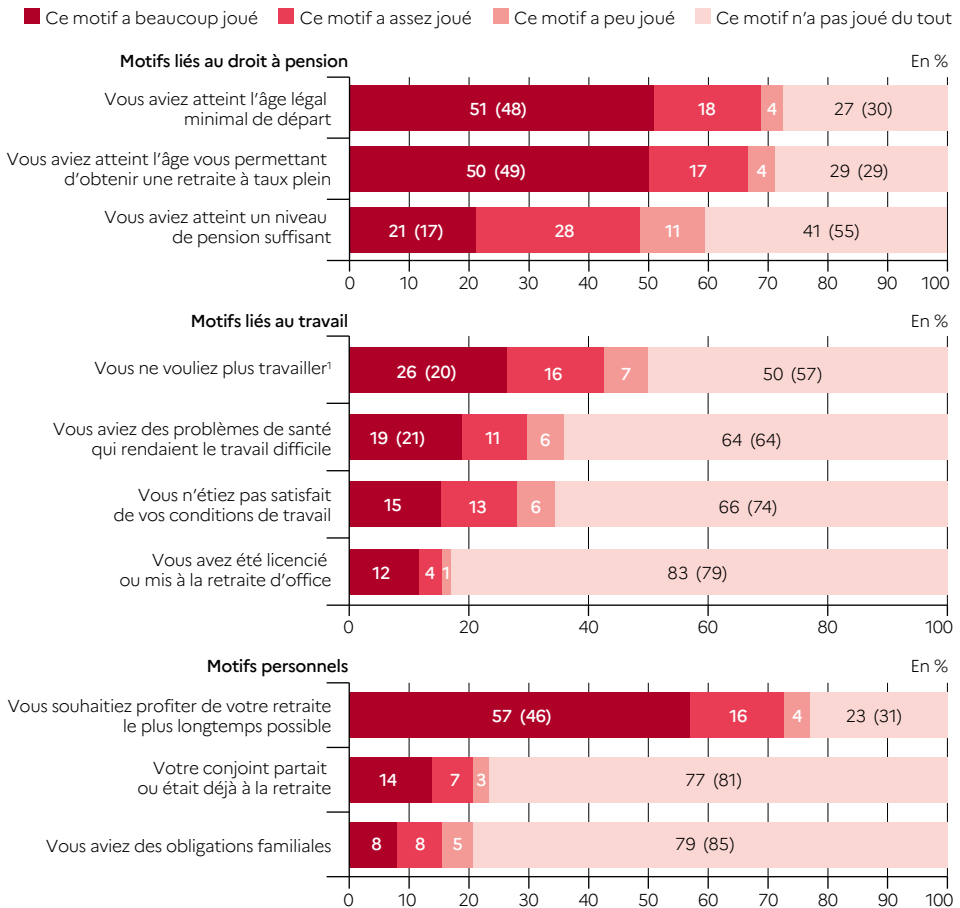
devenir retraitée. Les raisons familiales (attendre le départ de son conjoint ou ne plus avoir d'enfants à charge) ne jouent qu'un rôle marginal. Les nouveaux retraités du public disent plus souvent avoir prolongé leur activité que ceux du privé (45 % contre 30 %), et ce pour des raisons financières ou dans l'attente d'une promotion. Les cadres avancent plus souvent que les non-cadres l'intérêt pour leur travail pour expliquer

leur prolongation d'activité (77 % contre 59 %) ou le désir de terminer une mission en cours (35 % contre 17 %).

Les durées et les dispositifs existants encore méconnus

Parmi les nouveaux retraités, 32 % considèrent avoir été très bien informés de leurs droits à la retraite et 47 % plutôt bien informés.

Graphique 1 Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



1. Changement de formulation en 2017. En 2014, la question était formulée ainsi : « Vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail ».

Note > Les chiffres entre parenthèses correspondent à la proportion dans l'enquête de 2014.

Lecture > 51 % des nouveaux retraités (48 % dans l'enquête de 2014) ont répondu que le fait d'avoir atteint l'âge minimum légal a beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il a assez joué, 4 % qu'il a peu joué et 27 % (30 % dans l'enquête 2014) qu'il n'a pas joué du tout.

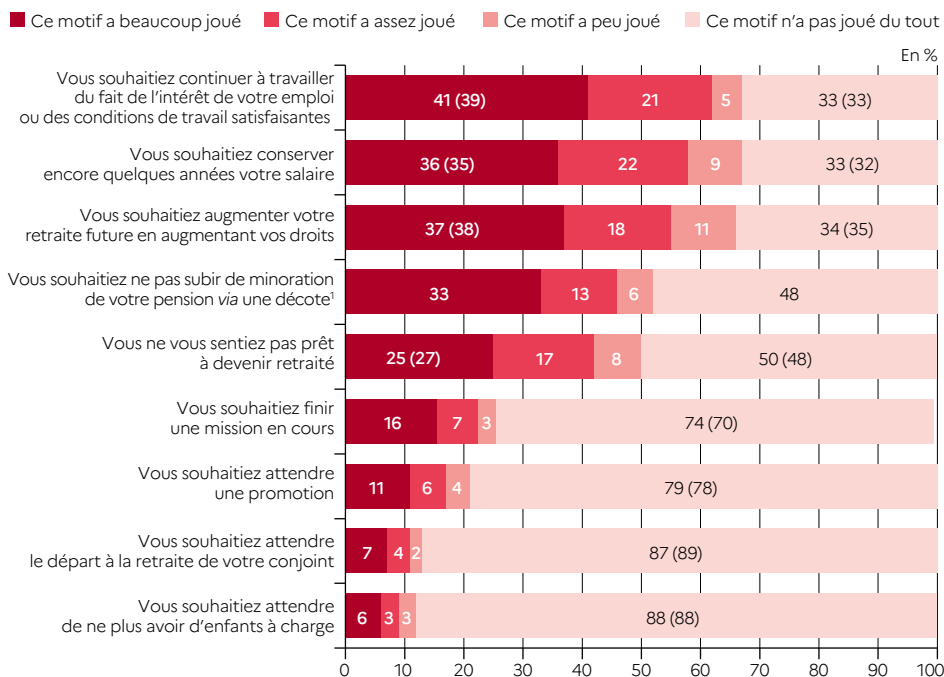
Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 et ayant travaillé jusqu'à 50 ans au moins.

Sources > DREES; CNAV; SRE; CDC; COR; DSS; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

La proportion de retraités satisfaits de l'information qui leur a été donnée demeure ainsi très élevée, aux alentours de 80 %. Pourtant, certains dispositifs restent encore largement méconnus, même si les nouveaux retraités de 2015-2016 déclarent mieux les connaître que ceux partis trois ans plus tôt. Le taux plein arrive en tête des dispositifs les mieux connus : 74 % des retraités déclarent savoir à quoi il correspond. Cette proportion augmente de 10 points par rapport à la vague précédente de l'enquête. Le cumul emploi-retraite enregistre la plus forte hausse : 59 % affirment savoir de quoi il s'agit, contre 42 % lors de la vague précédente. La connaissance de la retraite progressive a presque doublé en trois années,

passant de 17 % à 33 %. Ces deux dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite ont fait l'objet d'aménagements importants au 1^{er} janvier 2015, ce qui peut expliquer que les personnes en aient davantage entendu parler. La décote et la surcote restent peu connues : respectivement 44 % et 37 % des répondants déclarent savoir de quoi il s'agit (contre respectivement 34 % et 28 % en 2014) [graphique 3]. Comme lors de la vague précédente de l'enquête, plus de la moitié des répondants ignorent ce qu'est le minimum contributif. Ce dispositif permet pourtant à 40 % des retraités et, chaque année depuis 2013, à un nouveau retraité sur quatre environ d'accroître le montant de leur pension (voir fiche 8). ■

Graphique 2 Motivations de la prolongation d'activité

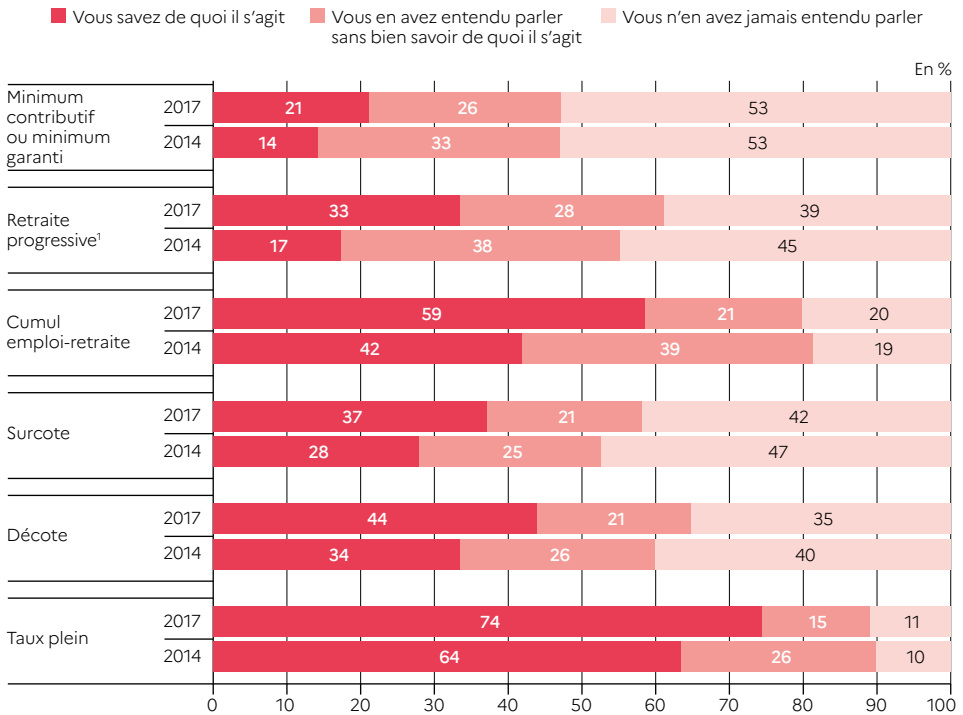


1. Question nouvelle en 2017.

Lecture > 41 % des nouveaux retraités (39 % dans l'enquête 2014) ont répondu que le souhait de continuer à travailler du fait de l'intérêt de l'emploi occupé a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 21 % qu'il a assez joué, 5 % qu'il a peu joué et 33 % qu'il n'a pas joué du tout (33 % dans l'enquête 2014).

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, en activité au moment de leur départ et ayant déclaré qu'ils n'étaient pas partis dès qu'ils en ont eu la possibilité mais plus tard. Les nouveaux retraités partis après l'âge légal minimal, mais ayant déclaré être partis dès que possible, ne sont en revanche pas inclus dans le champ.

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs

1. Question posée uniquement aux nouveaux retraités du régime général.

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013.

Sources > DREES; CNAV; SRE; CDC; COR; DSS; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les motivations de départ à la retraite et la connaissance des dispositifs par caractéristique disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>, rubrique Retraites.

> **Aubert, P.** (2016, juin). Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison. *Retraite et société*, 73, p. 157-173.

> **Masson, L.** (2018, décembre). Méthodologie de l'enquête Motivations de départ à la retraite (4^e 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

La part des personnes en emploi à 59 ans augmente entre les générations nées en 1942 et 1954, tandis que la part de celles absentes du marché du travail ou au chômage diminue. En moyenne, lorsqu'ils partent à la retraite, les assurés de la génération 1946 ont changé deux fois de situation vis-à-vis du marché du travail entre 50 et 67 ans (y compris le passage à la retraite). Passer directement de l'emploi à la retraite est la situation la plus courante : près de six nouveaux retraités sur dix étaient en emploi l'année précédant leur départ à la retraite. Toutefois, près de la moitié des personnes connaissent au moins une fois une période significative de chômage, de maladie, d'invalidité ou d'absence par rapport au marché du travail après 50 ans.

De plus en plus de personnes en emploi à 59 ans

Au fil des générations, les personnes occupent de plus en plus souvent un emploi à 59 ans.

Les situations principales sur le marché du travail à 59 ans ont beaucoup évolué entre les générations nées en 1942 et 1954¹ (*encadré 1 et graphique 1*). Le taux de femmes absentes du marché du travail² diminue sensiblement (-7 points entre ces deux générations). De même, la fréquence du chômage baisse : 16 % des femmes et 17 % des hommes nés en 1942 ont connu une situation principale de chômage, contre 8 % de celles et ceux nés en 1954. La part des retraités a augmenté pour les générations 1946 et 1950, en raison notamment du dispositif de départ anticipé pour carrière longue (voir fiche 14), mais la restriction en 2009 des conditions d'accès à ce dispositif se traduit ensuite par une diminution de la part des retraités, de 6 points pour les femmes et 11 points pour les hommes, entre les générations 1950 et 1954.

La fin des dispositifs de préretraite publique s'applique aux générations 1946 et suivantes : si 13 % des hommes de la génération 1942 étaient

en préretraite à 59 ans, ils n'étaient plus que 3 % pour la génération 1946.

Ces diminutions des situations de non-emploi vont de pair avec l'augmentation significative de l'emploi : un peu moins de la moitié des femmes et des hommes de la génération 1942 étaient en emploi à 59 ans, contre plus des deux tiers pour la génération 1954.

58 % des retraités nés en 1946 étaient en emploi juste avant la retraite

Plus de la moitié des retraités de la génération 1946 étaient en emploi l'année précédant leur départ en retraite : 54 % des femmes et 61 % des hommes de cette génération, soit 58 % pour l'ensemble (*graphique 2*). Cette part a augmenté par rapport à la génération 1942³, qui bénéficiait encore des dispositifs publics de préretraite, notamment pour les hommes : 14 % des hommes et 8 % des femmes nés en 1942 contre respectivement 3 % et 2 % de ceux de la génération 1946 étaient en préretraite juste avant de liquider leurs droits à la retraite. Les femmes sont plus souvent concernées par une période d'inactivité

1. Les données présentées dans cette fiche sont issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) millésimé au 31 décembre 2013. La génération 1954 est donc la dernière pour laquelle la situation à 59 ans est observable. Par ailleurs, l'âge de 59 ans correspond, avant la réforme des retraites de 2010, à l'âge atteint juste avant l'âge légal d'ouverture des droits, ce qui offre un panorama de la situation avant retraite plus complet.

2. Dans cette fiche, les personnes déjà retraitées à 50 ans ainsi que celles totalement absentes de l'emploi ou de tout dispositif public à partir de 50 ans sont exclues du champ de l'analyse (*encadré 1*).

3. Cette proportion ne peut être observée que pour des générations qui sont déjà entièrement parties à la retraite, et ne peut donc pas être calculée pour des générations plus récentes.

Encadré 1 L'analyse des trajectoires de fin de carrière : champ et définition

Le champ ne comprend pas les personnes sorties précocement du marché du travail et des dispositifs publics

Après 50 ans, une partie des affiliés aux divers régimes de retraite français ne sont plus en emploi, ni présents dans aucun des dispositifs sociaux validant des trimestres pour la retraite (chômage, maladie, invalidité, 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.

Parmi les affiliés aux régimes de retraite français nés en 1946, les personnes absentes de l'emploi et de tous dispositifs sociaux, ou retraitées dès 50, ans représentent 23 % des femmes et 15 % des hommes. Parmi les premières, la proportion décroît progressivement au fil des générations entre 1942 et 1954 (26 % pour la génération 1942, 23 % pour la génération 1946, 20 % pour la génération 1950 et 18 % pour la génération 1954), en raison de la participation accrue des femmes au marché du travail. Pour les hommes, la proportion décroît principalement entre les générations 1942 et 1946 (21 % des hommes nés en 1942 contre 15 % de ceux nés en 1946), en raison notamment du baby-boom, qui se traduit par une nette diminution de la part des personnes nées à l'étranger parmi les assurés.

La définition des situations principales annuelles

Pour l'analyse des trajectoires individuelles en fin de carrière, une situation principale annuelle vis-à-vis du marché du travail a été définie, pour chaque personne, de l'année des 50 ans à l'année 2013 (dernière année disponible de l'EIC 2013). Ces situations sont déterminées à partir des validations de trimestres aux régimes de retraite.

L'année de départ à la retraite retenue correspond à l'année de liquidation dans le régime où la personne a été affiliée le plus longtemps¹. Si la personne n'a pas liquidé ses droits dans ce régime avant 2013, mais en a liquidé dans un autre, c'est cette date de liquidation qui est retenue comme année de la retraite. À défaut, la personne est considérée comme non retraitée.

Une fois l'année de départ à la retraite déterminée, la procédure est la suivante :

- > l'année de départ à la retraite, la situation principale de la personne est définie comme « retraite » (même si elle a travaillé une majeure partie de l'année et qu'elle liquide ses droits en fin d'année) ;
- > pour les années précédant celle de la retraite (et pour toutes les années pour les personnes non retraitées au 31 décembre 2013) :
 - si la personne a bénéficié d'une allocation de préretraite publique cette année-là, sa situation principale correspond à « préretraite » ;
 - si la personne a validé des trimestres cette année-là, selon la nature et le nombre de trimestres validés, sa situation est classée dans 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 et d'invalidité ;
 - si la personne n'a validé aucun trimestre cette année-là, elle est « absente » ou au « chômage », selon sa présence ou non dans les fichiers de Pôle emploi.
- > pour les années succédant à celle de la retraite :
 - si la personne bénéficie des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive cette année-là, si elle reprend une activité ou qu'elle valide encore majoritairement des trimestres au titre

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.



•••

de l'AVPF, du chômage ou de la maladie-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 ;

– si la personne ne bénéficie pas des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive cette année-là, sa situation principale est la « retraite ».

Huit situations principales annuelles sont ainsi retenues en fin de carrière : « en emploi », « AVPF », « chômage », « maladie ou invalidité », « préretraite », « retraite », « cumul emploi-retraite, retraite progressive », « absent ». La situation « absent » ne correspond pas à la définition d'inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT), elle est plus restrictive. Il s'agit, ici, d'années où la personne ne cotise ni ne valide aucun trimestre dans aucune des caisses de retraite participant à l'EIC, tout en n'ayant pas encore atteint l'année de la retraite. Concrètement, elle peut avoir cotisé à l'étranger ou dans l'un des régimes de base non couverts par l'EIC cette année-là. De même, les situations « en emploi » et « chômage » ne visent pas à être définies selon les normes conventionnelles du BIT.

Graphique 1 Situation principale d'activité à 59 ans, par sexe



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).

Lecture > À 59 ans, 46 % des femmes nées en 1942 sont en emploi, contre 67 % des femmes de la génération 1954.

Champ > Personnes nées en 1942, 1946, 1950 ou 1954 ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

(maladie, assurance vieillesse des parents aux foyers [AVPF] ou absence du marché du travail hors chômage) juste avant la retraite que les hommes (25 % des femmes de la génération 1946 contre 16 % des hommes). Près d'une personne sur cinq était au chômage juste avant de partir à la retraite.

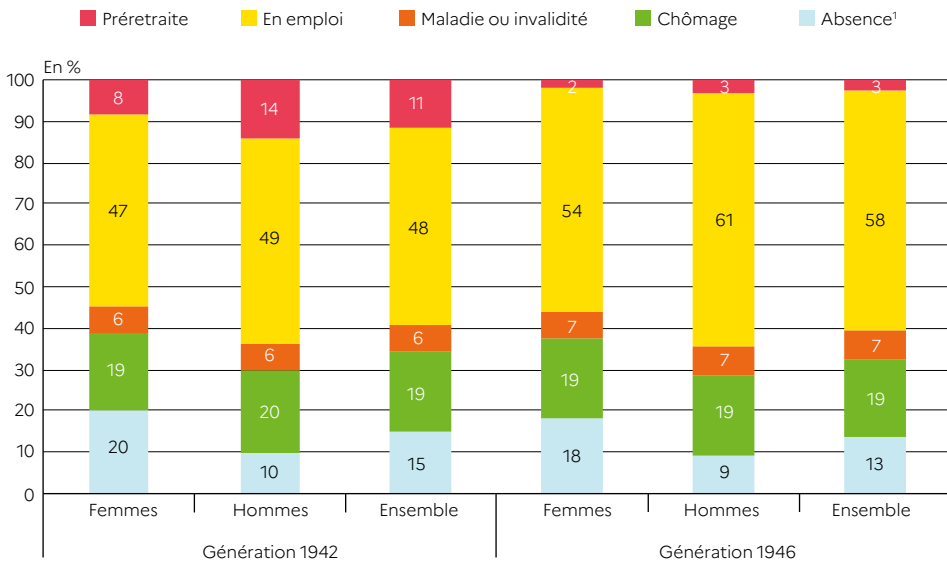
Par ailleurs, les retraités résidant en France au 31 décembre 2013 étaient plus souvent en emploi juste avant leur retraite que ceux résidant à l'étranger (60 % contre 45 % au sein de la génération 1946). À l'inverse, ces derniers étaient plus souvent au chômage ou inactifs juste avant la retraite. Au sein des retraités ayant travaillé après 50 ans (en excluant, donc, les personnes sorties les plus précocement de l'emploi), ces parts s'élevaient à 63 % pour ceux résidant en France, et à 50 % pour ceux résidant à l'étranger.

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 de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans, et ce parfois à plusieurs reprises (encadré 1). Ainsi, dans cette tranche d'âge, la trajectoire composée uniquement d'années d'emploi avant le passage à la retraite n'a concerné que 47 % des femmes et 55 % des hommes nés en 1946 (tableau 1).

Une partie des assurés traversent aussi, après 50 ans, des périodes de non-emploi couvertes par des dispositifs publics de chômage, d'invalidité ou de maladie. L'année de leurs 50 ans, 2 % des femmes et des hommes de la génération 1946 ont validé une majorité de trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité, et 6 % des femmes et 4 % des hommes

Graphique 2 Situation principale d'activité au cours de l'année précédant la liquidation des droits à retraite, par sexe



1. Du fait de leur effectif très faible, les situations d'AVPF sont comptabilisées avec les situations « Absence ».
Note > Des données complémentaires ventilées selon l'âge de départ à la retraite pour la génération 1946 sont disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>.
Lecture > 54 % des femmes nées en 1946 étaient principalement en emploi au cours de l'année précédant leur départ à la retraite, contre 61 % des hommes de la même génération.
Champ > Personnes nées en 1942 ou 1946, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.
Source > DREES, EIC 2013.

une majorité de trimestres au titre du chômage (*graphique 3*). La part des personnes ayant majoritairement validé des trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité augmente légèrement à chaque âge jusqu'à 59 ans, pour atteindre 6 %. Ces situations deviennent marginales ensuite, en raison du départ à la retraite fréquent de cette population dès l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour la génération 1946), notamment au titre de l'invalidité et de l'inaptitude.

À l'approche des 60 ans, le risque d'être principalement au chômage s'accroît : c'est le cas pour 8 % des femmes et 6 % des hommes à 55 ans, contre 16 % des femmes et des hommes nés en 1946 à 59 ans. Entre 60 et 64 ans, 2 % à 5 % des femmes et des hommes de la génération 1946 y sont confrontés chaque année. La succession, entre 50 et 67 ans, d'une période d'emploi et d'une période de chômage, avant le départ à la retraite, concerne ainsi 10 % des femmes et 11 % des hommes de cette génération.

Par ailleurs, quel que soit l'âge compris entre 50 et 59 ans, 8 % à 16 % des femmes, et 4 % à 8 % des hommes nés en 1946⁴ sont absents du marché du travail mais aussi de tous les dispositifs publics⁵. Ces personnes ne sont ni en retraite ni en préretraite publiques, elles ne valident pas non plus de trimestres au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité, et elles ne sont pas en situation de chômage non indemnisé (c'est-à-dire inscrites à Pôle emploi). La part de ces « absents » n'est plus que de 8 % pour les femmes, et 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) [*graphique 3*].

Entre 5 % et 8 % des assurés continuent d'exercer une activité après leur départ à la retraite

À chaque âge après 60 ans, 5 % à 8 % des assurés nés en 1946 exercent une activité après avoir liquidé leurs droits à retraite, pendant une partie

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

	En %		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Trajectoires sans années de non-emploi¹	54	49	59
Passage direct de l'emploi à la retraite	51	47	55
Dont au moins une année de cumul emploi-retraite ou retraite progressive entre 50 et 67 ans – sans année de non-emploi	11	9	13
Emploi, puis préretraite, puis retraite	2	2	3
Personnes continûment en emploi, pas encore retraitées à 67 ans ²	1	1	1
Trajectoires avec années de non-emploi¹	46	51	41
Emploi, puis chômage, puis retraite	11	10	11
Emploi, puis absence du marché du travail, puis retraite	6	8	4
Au moins une année de cumul entre 50 et 67 ans – avec année(s) de non-emploi	6	6	6
Emploi, puis maladie ou invalidité, puis retraite	3	2	3
Autres trajectoires ³	20	24	17
Ensemble	100	100	100

1. Sont considérées comme années de non-emploi, les années où l'état principal sur le marché du travail est : absence, maladie ou invalidité, chômage ou AVPF. Toutefois, les trajectoires sans années de non-emploi peuvent contenir des périodes infra-annuelles de non-emploi.

2. D'autres trajectoires sans années de non-emploi sont possibles à la marge.

3. Chaque autre type de trajectoire concerne moins de 2 % des personnes nées en 1946.

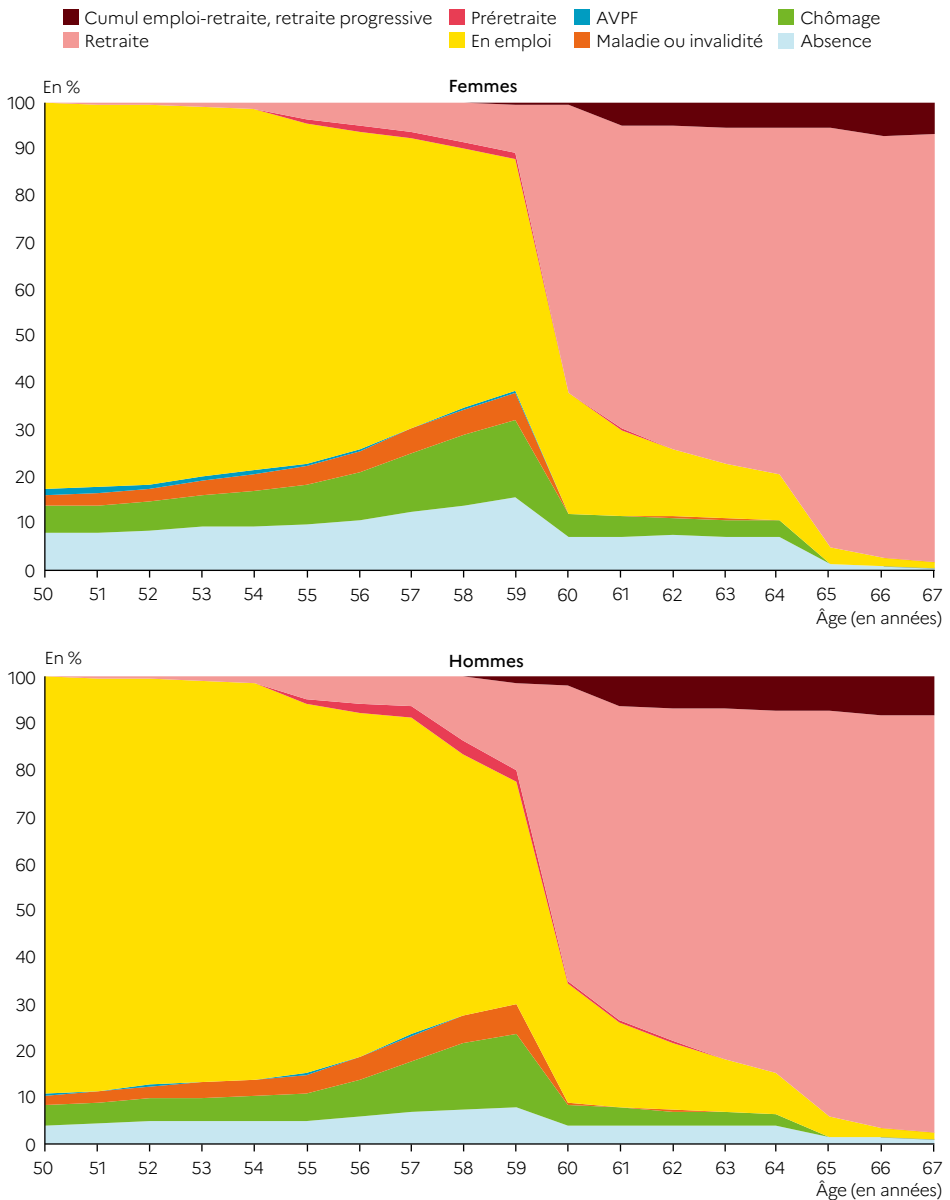
Champ > Personnes nées en 1946, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

4. Sur le champ des personnes ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à un régime de retraite, hors absents et retraités dès 50 ans.

5. Certaines peuvent toutefois être en préretraite dite « maison », c'est-à-dire entièrement financée par l'entreprise qui l'octroie.

Graphique 3 Situations principales successives, de 50 à 67 ans, pour les femmes et les hommes de la génération 1946



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).

Lecture > À 50 ans, 82 % des femmes nées en 1946 occupent un emploi, 8 % sont absentes du marché du travail, 6 % sont au chômage, 2 % en maladie ou invalidité et 1 % perçoivent l'AVPF. À ce même âge et pour la même génération, 89 % des hommes occupent un emploi.

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

Source > DREES, EIC 2013.

de l'année au moins : il peut s'agir d'une activité relevant d'un autre régime, d'un cumul emploi-retraite au sein d'un même régime, etc⁶. Ces assurés peuvent bénéficier aussi du dispositif de retraite progressive et perçoivent alors une fraction de la pension de retraite, tout en poursuivant une activité à temps partiel⁷.

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

Les personnes nées en 1946 et retraitées à 67 ans connaissent en moyenne deux transitions entre 50 et 67 ans (y compris le passage à la retraite) [tableau 2].

45 % des femmes et 50 % des hommes nés en 1946 changent une seule fois de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans. Pour 94 % d'entre eux, il s'agit du passage de l'emploi à la retraite, pour 4 % de la maladie ou de l'invalidité à la retraite, et pour 2 % du chômage à la retraite. Ces parts s'élèvent à 51 % des femmes et 58 % des hommes si l'on exclut, durant la période de retraite, les transitions entre retraite sans activité et cumul emploi-retraite.

Les personnes ayant connu deux transitions (dont le départ à la retraite) occupaient majoritairement un emploi, puis ont traversé des périodes de chômage (36 % d'entre elles), d'absence du marché du travail (20 %), de

maladie ou d'invalidité (9 %) ou de préretraite (7 %), avant de partir à la retraite (à respectivement 36 %, 20 %, 9 % et 7 % des doubles transitions). De plus, 15 % des doubles transitions comprennent au moins un cumul d'un emploi avec la retraite parmi les trois états considérés. Dans les cas des triples transitions, 49 % des personnes concernées ont cumulé un emploi et une retraite parmi les quatre situations successives. Parmi elles, 82 % ont connu une phase d'emploi suivie d'une phase de retraite, puis d'un cumul emploi-retraite, avant d'être à nouveau en retraite sans activité. Dans une moindre mesure, il peut s'agir d'une phase d'emploi entre deux phases d'absence du marché du travail (8 %), d'une phase d'absence du marché du travail intercalée entre deux phases d'emploi avant de partir à la retraite (8 %), d'une phase de chômage entre deux phases d'emploi avant la retraite (7 %), ou d'une succession emploi, chômage, absence du marché du travail puis retraite (6 %).

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

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

En %

Nombre de transitions entre 50 et 67 ans	Y compris transitions entre retraite et cumul emploi-retraite			Hors transitions entre retraite et cumul emploi-retraite		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
1	48	45	50	54	51	58
2	27	29	26	29	30	28
3	14	15	14	9	10	7
4	6	6	5	5	5	4
5	3	3	3	2	2	2
6 ou plus	2	2	2	1	1	1
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre moyen de transitions	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7

Champ > Personnes nées en 1946, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

6. Une part infime de ces trimestres concerne un cumul de la retraite avec des trimestres au titre de la maladie, de l'invalidité, de l'AVPF, du chômage, etc. Ces cas très rares peuvent correspondre pour partie à des anomalies dans la base de données utilisée.

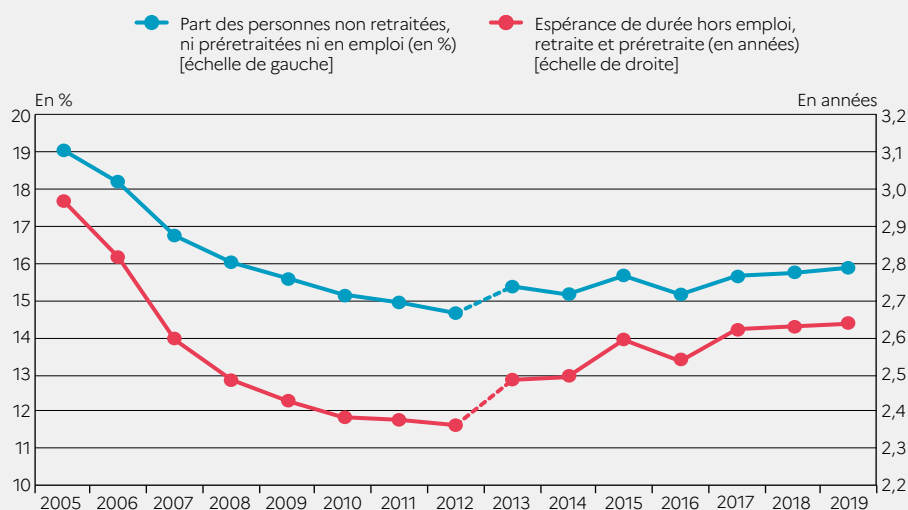
7. Ces deux dispositifs sont étudiés plus en détail dans les fiches 21 et 22 de l'ouvrage.

Encadré 2 Les personnes n'étant ni en emploi ni à la retraite (ou en préretraite) après 50 ans

La sortie d'activité en fin de carrière n'étant pas un processus linéaire pour de nombreux assurés sociaux, une partie substantielle d'entre eux transitent, après 50 ans, par des situations où ils ne sont « ni en emploi ni à la retraite ou en préretraite » (seniors dits « NERP »). Ces situations sont diverses, et le chômage n'en représente qu'une partie – minoritaire – parmi d'autres. En 2019, 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 parviennent plus à retrouver un emploi et ont épuisé leurs droits dans les divers régimes sociaux autres que la retraite.

La part des personnes hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans diminue entre 2005 et 2012, de 19 % à 14,6 %, puis reste relativement stable entre 15 et 16 % de 2013 à 2019 (graphique a). L'espérance de durée passée hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans est de 2,6 années en 2019. Elle est nettement plus faible pour les personnes qui n'ont pas d'incapacité que pour celles qui se déclarent limitées dans les activités que les gens font habituellement.

Graphique a. Évolution de la part des personnes « hors emploi, retraite et préretraite » parmi les 53-69 ans, et de l'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans



Note > La notion de retraite 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 2019, les personnes âgées de 53 à 69 ans hors emploi, retraite et préretraite représentent 15,9 % de leur tranche d'âge. Leur espérance de durée hors de l'emploi et hors de la retraite et la préretraite entre 53 et 69 ans est de 2,6 ans.

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

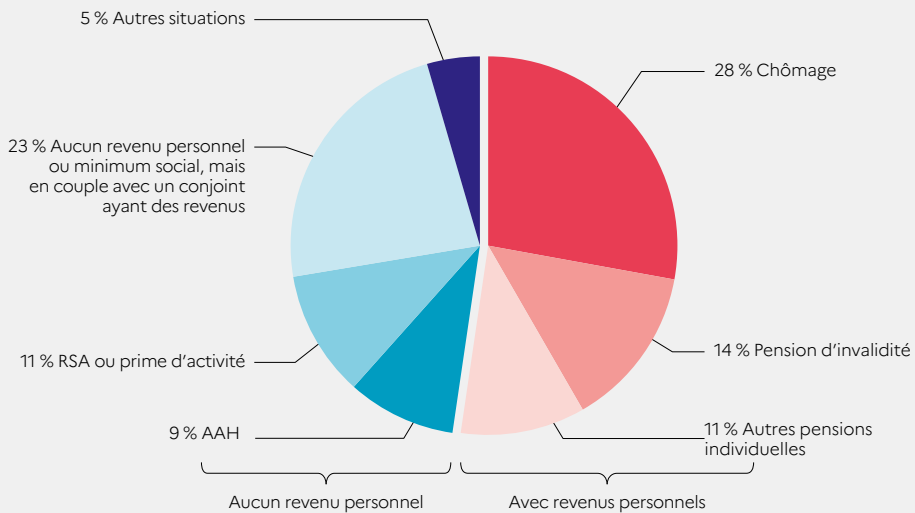
Sources > Insee, enquêtes Emploi 2005 à 2019; calculs DREES.





En détaillant les revenus dont disposent ces personnes, quatre groupes se distinguent (*graphique b*). La moitié d'entre elles environ bénéficient de ressources personnelles, sous la forme de prestations sociales. Ces prestations correspondent, soit à des allocations de chômage – y compris l'allocation de solidarité spécifique ou ASS – (28 %), soit à des pensions, parmi lesquelles des pensions d'invalidité (14 %). Pour le reste, une personne sur cinq perçoit l'un des deux principaux minima sociaux en matière d'effectifs¹ (9 % l'allocation aux adultes handicapés [AAH] et 11 % le revenu de solidarité active [RSA] ou la prime d'activité). Un peu moins d'une personne sur quatre ne perçoit ni revenu personnel ni minimum social, mais est en couple avec un conjoint ayant lui-même des ressources personnelles. Les cas restants, soit 5 %, correspondent souvent à des personnes qui, tout en étant hors de l'emploi au quatrième trimestre 2018, déclarent des revenus d'activité au cours de l'année. Il peut donc s'agir de situations de transition en cours d'année de l'emploi vers un nouveau statut.

Graphique b. Revenus des personnes ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite entre 53 et 69 ans, fin 2018



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 > 28 % des personnes de 53 à 69 ans qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite, perçoivent une allocation de chômage.

Champ > France métropolitaine, population des ménages ordinaires ; revenus en 2018 des personnes de 53 à 69 ans (inclus) qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite au quatrième trimestre 2018.

Sources > Insee-DGFIP-CNAV-CNAF-MSA, ERFS 2018.

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

Pour en savoir plus

- > **Aubert, P.** (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES, *Études et Résultats*, 1143.
- > **Beck, S., Vidalenc, J.** (2018, juillet). L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée. Insee, *Insee Focus*, 119.
- > **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.

Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont deux dispositifs permettant de cumuler sa pension de retraite avec une activité. Instaurée en 1988, la retraite progressive peut s'appliquer dès 60 ans. Le cumul emploi-retraite existe pour sa part depuis 1945, mais ses conditions d'exercice ont été modifiées plusieurs fois, notamment par les réformes de 2003 et de 2014. En 2019, 535 000 assurés sont en cumul emploi-retraite, tandis que la retraite progressive ne concerne que 22 000 personnes à la fin de l'année.

La retraite progressive depuis la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive facilite la transition vers la retraite, en permettant de cumuler une activité professionnelle à temps partiel avec une fraction de la pension de retraite, tout en continuant à cotiser pour sa retraite, afin d'en augmenter son montant futur. Tous les assurés ne sont pas éligibles à la retraite progressive. Elle concerne les salariés du régime général et des régimes alignés, les exploitants agricoles et les agents non titulaires de la fonction publique. Les non-salariés non agricoles (indépendants et professions libérales), les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux en sont donc exclus. Instaurée par la loi du 5 janvier 1988¹, 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 partiel² (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 trimestres³. 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 progressive⁴.

Fin 2019, trois bénéficiaires sur quatre de la retraite progressive au régime général sont des femmes

Fin 2019, un peu plus de 22 000 personnes ont recours à la retraite progressive (tableau 1). Bien que leur nombre augmente fortement depuis 2015

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 1^{er} 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.

(il a été multiplié par 3,9), ce dispositif demeure très marginal, notamment en comparaison du cumul emploi-retraite.

Au 31 décembre 2019, 21 500 personnes bénéficient d'une retraite progressive à la CNAV (tableau 1), dont 73 % sont des femmes. Par rapport à 2018, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 19 %. Ces derniers sont âgés en moyenne de 61,6 ans : 61,5 ans pour les femmes et 62,0 ans pour les hommes.

À la MSA salariés, près de 800 personnes ont recours à ce dispositif, dont 56 % sont des femmes. Dans ce régime, l'âge moyen des bénéficiaires est de 63,2 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 1945⁵. Il prévoit la possibilité pour un retraité

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 1^{er} 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 droits¹ 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 2019

	Effectifs						Part parmi les retraités de l'année ayant entre 60 et 69 ans (en %)			Âge moyen (en années)		
	Ensemble			Femmes	Hommes	Part des femmes (en %)	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
	2015	2018	2019	2019			2019			2019		
CNAV	5 208	18 150	21 530	15 620	5 910	73	3,6	4,8	2,2	61,6	61,5	62,0
MSA salariés	542	790	790	440	350	56	1,7	2,4	1,3	63,2	62,7	63,8
Ensemble	5 750	18 940	22 310	16 060	6 260	72	3,5	4,7	2,1	61,7	61,5	62,1

Champ > Retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2019, 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.

de reprendre une activité rémunérée tout en ayant liquidé sa pension. Les modalités du dispositif ont été modifiées, notamment par la loi du 21 août 2003 et par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (encadré 2). Le régime actuellement en vigueur est celui prévu par la loi du 20 janvier 2014.

Les changements qui résultent de cette loi s'appliquent aux pensions prenant effet à partir du 1^{er} janvier 2015. La cessation d'activité, notamment, n'est plus obligatoire pour les liquidations survenues avant 55 ans⁶. 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 atteint

l'âge d'ouverture des droits et d'avoir obtenu la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein, ou d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote. En outre, l'assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses pensions légalement obligatoires. De ce fait, les pensions liquidées avec une décote ou à taux plein dans le cadre d'un dispositif spécifique (handicap, incapacité permanente, pénibilité, inaptitude au travail, etc.) sans avoir la durée requise pour le taux plein sont exclues du cumul intégral⁷.

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 seuil⁸. Dans le cas contraire,

Encadré 2 Les règles de cumul 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 2009¹ 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 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.

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.

la pension de retraite est, depuis le 1^{er} avril 2017, réduite jusqu'à due concurrence. Avant cette date, la retraite était suspendue⁹.

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. Auparavant, pour percevoir une pension, l'assuré devait liquider l'ensemble de ses droits uniquement au sein du ou des régimes concernés (les régimes de la fonction publique, par exemple). Il pouvait ensuite reprendre une activité relevant d'un autre groupe de régimes (cumul interrégimes) et continuer à accumuler des droits

à retraite dans le nouveau régime. En revanche, la reprise d'activité dans le même régime (cumul intrarégime) ne permettait pas la validation de nouveaux droits à retraite.

La loi du 20 janvier 2014 harmonise les traitements entre cumuls interrégimes et intrarégime. La reprise d'activité ne génère, dorénavant, plus aucun droit à retraite. En effet, la pension de retraite n'est pas liquidée de nouveau après la fin de cumul emploi-retraite. Ce dispositif ne permet donc pas d'augmenter les droits acquis par les périodes de cumul (qui ont donné lieu à cotisations). Il s'agit d'une différence essentielle avec la retraite progressive.

En 2019, selon l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 22), 535 000 personnes résidant en France déclarent cumuler une pension de retraite et un revenu d'activité¹⁰ (en moyenne sur l'année), dont 42 % sont des femmes (tableau 2). ■

Tableau 2 Effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite, de 2014 à 2019

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	463,4	3,3	42
2017	480,6	3,4	45
2018	489,1	3,4	42
2019	535,4	3,7	42

Note > Y compris retraite progressive.

Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France hors Mayotte et vivants au 31 décembre de l'année, hors retraités résidant en institution (Ehpad, etc.).

Sources > Insee, Enquête Emploi en continu 2014 à 2019, 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) 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).

9. Le décret n° 2017-416 du 27 mars 2017 met en place l'écurement de la pension de retraite des assurés en cumul emploi-retraite plafonné en cas de dépassement du plafond de revenus.

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).

En 2019, selon l'enquête Emploi de l'Insee, 535 000 personnes, soit 3,7 % 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, plus de quatre sur dix sont cadres ou indépendants. En 2016, selon les données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), 16,4 % des retraités de 66 ans ont cumulé une pension dans leur régime principal avec un emploi au moins une fois depuis leur départ à la retraite. Cette proportion est en hausse de 2,6 points par rapport à 2012.

En 2019, 3,7 % des retraités de 55 ans ou plus sont en situation de cumul emploi-retraite

Selon l'enquête Emploi de l'Insee (*encadré 1*), 535 000 personnes âgées de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte), déclarent cumuler une activité professionnelle avec une pension de retraite en 2019¹ (voir fiche 21) contre 464 000 personnes en 2014 (*tableau 1*). Elles représentent 3,7 % de l'ensemble des retraités de 55 ans ou plus. Cette part augmente par rapport à 2018, mais cette augmentation ne doit pas être surinterprétée : la variation par rapport à l'année 2018 est de l'ordre de grandeur de l'intervalle de confiance de l'enquête.

En 2019, près de six retraités en situation de cumul emploi-retraite sur dix ont 65 ans ou plus (58 %). 26,2 % des retraités entre 55 ans et 59 ans sont en situation de cumul emploi-retraite, soit 8,5 points de plus qu'en 2014. Cette proportion se réduit à 7,7 % chez les 60-64 ans, 4,9 % chez les 65-69 ans, et 1,6 % chez les 70 ans ou plus. La diminution, avec l'âge, de la part des cumulants parmi les retraités concerne aussi bien les femmes que les hommes. Parmi les cumulants, on compte 42 % de femmes. Entre 2014 et 2019, la part des 60-64 ans parmi les retraités en situation de cumul emploi-retraite diminue de 42,6 % à 31,2 %. Cette baisse s'explique, pour partie, par le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite instauré par la réforme de 2010, qui conduit les personnes

à partir à la retraite plus tard et diminue, de ce fait, le nombre de cumulants potentiels parmi les 60-64 ans. Cette diminution pourrait tenir aussi aux nouvelles règles du cumul emploi-retraite définies par la réforme de 2014. Ces nouvelles règles pourraient avoir conduit certains assurés, à partir de 2015, à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans celui du cumul emploi-retraite.

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

En 2019, 19,3 % des retraités en situation de cumul emploi-retraite exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou exploitants agricoles, contre 9,3 % de l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées (*tableau 2*). Ils sont également 24,3 % à occuper un emploi de salarié cadre, soit 3,2 points de plus que 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, près d'un tiers (30,2 %) des hommes retraités qui ont un emploi sont cadres ou assimilés, contre 16,2 % des femmes, et plus d'une retraitée sur deux en situation de cumul emploi-retraite (51,0 %) est employée ou ouvrière, contre 28,4 % des hommes.

1. Ces estimations sont calculées en moyenne sur l'année 2019. 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. C'est la seule source fournissant, pour la France, une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

L'enquête est réalisée en continu, toutes les semaines de l'année. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre), qu'importe la composition ou le changement des ménages qui l'occupent.

Le questionnaire a été rénové en 2013, ce qui peut poser des problèmes de champ entre les millésimes, notamment pour la mesure des effectifs de retraités. Le traitement de la retraite diffère ainsi dans l'enquête Emploi depuis 2013. L'ancienne question « Êtes-vous retraité ou préretraité ? » était posée à l'ensemble des personnes de 50 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle par le passé, mais n'en exerçant plus lors de l'enquête. La nouvelle question « Touchez-vous une retraite ? » n'est posée qu'en première et dernière interrogations aux personnes de 53 ans ou plus et n'empêche pas, par sa formulation, l'exercice d'une activité professionnelle, contrairement au questionnaire précédent. 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 privé d'une part, indépendants d'autre part). Les retraités au régime général et ayant un revenu issu d'une activité non salariée, et ceux qui sont dans la situation inverse, ne sont pas comptabilisés à partir de cette source statistique.

À la CNAV et à la 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 situation de cumul emploi-retraite.

À la SSI, les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année n sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année $n-1$, et qui ont dépassé le seuil permettant de valider au moins un trimestre au titre d'une activité exercée l'année n dans le régime.

À partir de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR)

L'EIR 2016 renseigne, pour chaque régime de retraite, à la fois l'année de liquidation des droits et l'année de dernière cotisation (c'est-à-dire la dernière année où une période d'emploi, un revenu salarial ou d'activité portée au compte sont observés). Il permet donc d'identifier les situations de cumul emploi-retraite au sein d'un même régime (cumul intrarégime). Si la dernière année cotisée dans le régime est supérieure strictement à l'année de liquidation de la pension de droit direct de ce régime, l'assuré cumule emploi et retraite. Il permet également de repérer les cumuls interrégimes pour les polypensionnés. C'est le cas lorsque la dernière année cotisée dans un régime de base est postérieure à l'année de la liquidation de la pension d'un autre régime de base. ●●●

●●● Néanmoins, la dernière année cotisée n'est pas connue pour les régimes de la MSA et de la CNRACL, ce qui tend à sous-estimer le cumul emploi-retraite.

En outre, comme pour l'EACR, les données de l'EIR ne permettent pas d'écarter des situations de faux cumuls, liés à la nature administrative des informations renseignées, notamment si des salaires dits « portés au compte » reportés l'année suivant la liquidation correspondent à des rappels ou à des revenus différés pour des périodes d'emploi effectuées l'année précédente.

À partir de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC)

L'EIC 2013 renseigne, pour chaque régime de retraite et pour chaque année où un individu y est affilié, le nombre de trimestres validés au titre de l'emploi, ainsi que les dates de liquidation des retraites de droit direct (entre autres variables). À ce titre, il est donc possible d'identifier, pour une année donnée, des personnes en situation de cumul emploi-retraite, c'est-à-dire liquidant leurs droits à retraite et validant des trimestres au titre de l'emploi. Ces cas de figure ont été étudiés dans la fiche 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.

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 par plus des trois quarts des femmes et près des deux tiers des hommes (tableau 3). Pour la moitié des femmes cumulantes et pour plus d'un tiers des hommes cumulants, la quotité de travail est inférieure à un mi-temps. À l'inverse, près de 80 % des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées travaillent à temps plein. C'est le cas pour près des deux tiers des femmes et pour neuf hommes sur dix.

Plus des trois quarts des cumulants salariés de 55 ans ou plus ont un contrat de travail à durée indéterminée (81 % des femmes et 72 % des hommes) et six sur dix travaillent dans une entreprise privée ou au sein d'associations (63 % des hommes et 56 % des femmes). L'emploi auprès des particuliers est nettement plus fréquent parmi les femmes cumulantes que parmi les hommes (25 % 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 situation de cumul emploi-retraite. L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) identifie, elle, les effectifs de personnes en situation de cumul intrarégime (encadré 1).

En 2019, le nombre de retraités cumulant une pension avec un revenu d'activité au sein du même régime a augmenté de 1,4 % à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) [tableau 4]. Ils représentent ainsi 3,0 % des retraités de la CNAV (hors nouveaux retraités de l'année). Le cumul emploi-retraite est plus fréquent parmi les non-salariés. En 2019, 5,4 % des pensionnés de la Sécurité sociale des indépendants (SSI), commerçants et artisans confondus, cumulent une retraite et un emploi. Parmi les retraités des régimes de professions libérales, cette proportion s'élève à 10 %. Depuis la loi de financement de

la Sécurité sociale pour 2009 (voir encadré 1 de la fiche 21), qui a libéralisé les conditions d'accès du cumul emploi-retraite, le nombre de retraités en situation de cumul ne cesse d'augmenter. À la SSI, il a quasiment doublé entre 2011 et 2019.

Le cumul emploi-retraite concerne davantage les hommes que les femmes, quel que soit le régime considéré. En effet, à la CNAV, 52 % des cumulants sont des hommes, cette part s'élevant à 75 % à la SSI. Ces proportions sont légèrement supérieures à la part des hommes dans l'ensemble des retraités ou nouveaux retraités dans chaque régime.

La proportion des hommes retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein d'un même régime est également plus élevée pour les retraités de la SSI que pour ceux de la

CNAV. Ces proportions diminuent avec l'âge (graphique 1). Situées entre 6 % et 11 % autour de 65 ans, elles passent en dessous de 3 % au-delà de 75 ans.

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 été en situation de cumul emploi-retraite, que ce soit au sein du même régime ou dans deux régimes différents (encadré 1), pendant au moins un an entre l'année qui a suivi la liquidation de leurs droits et l'année de leur 66^e anniversaire (tableau 5). Cette proportion était de 13,8 % pour la génération 1946 ayant atteint 66 ans

Tableau 1 Effectifs des personnes en cumul emploi-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	198 000	7,6	19,4	42,6	47,2
Dont de 60 à 61 ans	66 000	9,0	11,3	14,2	53,2
Dont 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

	2019				
	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	57 000	26,2	1,8	10,6	29,5
De 60 à 64 ans	167 000	7,7	12,9	31,2	48,4
Dont de 60 à 61 ans	52 000	11,2	6,9	9,8	53,1
Dont de 62 à 64 ans	115 000	6,8	21,6	21,4	46,3
De 65 à 69 ans	177 000	4,9	58,6	33,0	45,9
70 ans ou plus	135 000	1,6	85,0	25,2	34,1
55 ans ou plus	535 000	3,7	11,0	100,0	42,0

Note > Des données complémentaires ventilées par année entre 2014 et 2019 pour la France métropolitaine et la France entière sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche, sur le site internet de la DREES : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>. L'âge de l'individu est celui atteint le dernier jour de la semaine de référence.

Lecture > 57 000 personnes de 55 à 59 ans résidant en France déclarent cumuler un emploi avec une pension de retraite en 2019, ce qui représente 26,2 % des retraités de 55-59 ans, 1,8 % des personnes en emploi de cette tranche d'âge, et 10,6 % 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 2019 ; calculs DREES.

en 2012² (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 intra-régime sont quasi inexistantes pour les retraités de la génération 1950³. Il arrive cependant que les anciens fonctionnaires cumulent leur retraite

Tableau 2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite en 2019

Catégorie socioprofessionnelle	En %					
	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	3,1	3,3	2,1	2,0	3,9	4,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	19,3	9,3	13,6	5,3	23,4	13,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24,3	21,1	16,2	16,2	30,2	26,0
Professions intermédiaires	15,4	21,8	17,2	23,5	14,2	20,0
Employés	23,4	27,4	43,8	44,4	8,6	10,2
Ouvriers	14,5	17,1	7,2	8,6	19,7	25,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note > Pour les personnes en cumul emploi-retraite, la catégorie socioprofessionnelle retenue est celle correspondant à l'activité effectuée dans le cadre du cumul, qui peut être distincte de celle de l'activité exercée avant le départ à la retraite.

Lecture > 3,1 % des personnes en cumul emploi-retraite sont agriculteurs exploitants, contre 3,3 % 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 2019.

Source > Insee, enquête Emploi 2019 ; calculs DREES.

2. 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 cumulé avant 66 ans commencent à le faire après cet âge. La proportion observée à 66 ans est donc un indicateur solide de la part des retraités effectuant un cumul au moins une fois au cours de leur retraite.

3. 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 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.

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 CNRA (12 %) et pour les militaires (51 %). Parmi les retraités (hors militaires) nés en 1950, 15 % de ceux partis à la retraite avant 60 ans ont été en cumul emploi-retraite, contre 5 % de ceux partis à la retraite à 60 ans ou après. ■

Tableau 3 Répartition selon la durée du temps de travail des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite en 2019

Temps de travail	En %					
	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées
Temps complet	31,3	79,4	22,4	67,8	37,7	91,1
Temps partiel, dont :	68,7	20,6	77,6	32,2	62,3	8,9
plus de 80 %	1,2	2,0	1,1	3,0	1,3	1,0
80 %	2,5	3,7	4,0	5,9	1,4	1,4
entre 50 % et moins de 80 %	11,7	5,8	11,8	9,5	11,7	2,0
50 %	8,8	3,6	8,0	5,1	9,3	2,1
moins d'un mi-temps	41,2	5,4	49,2	8,6	35,3	2,2
non renseigné	3,3	0,1	3,4	0,1	3,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture > 68,7 % des personnes en cumul emploi-retraite travaillent à temps partiel, dont 41,2 % d'entre eux moins d'un mi-temps.

Champ > Personnes de 55 ans ou plus, exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte), vivantes au 31 décembre 2019 et percevant ou non une pension de retraite.

Source > Insee, enquête Emploi 2019 ; calculs DREES.

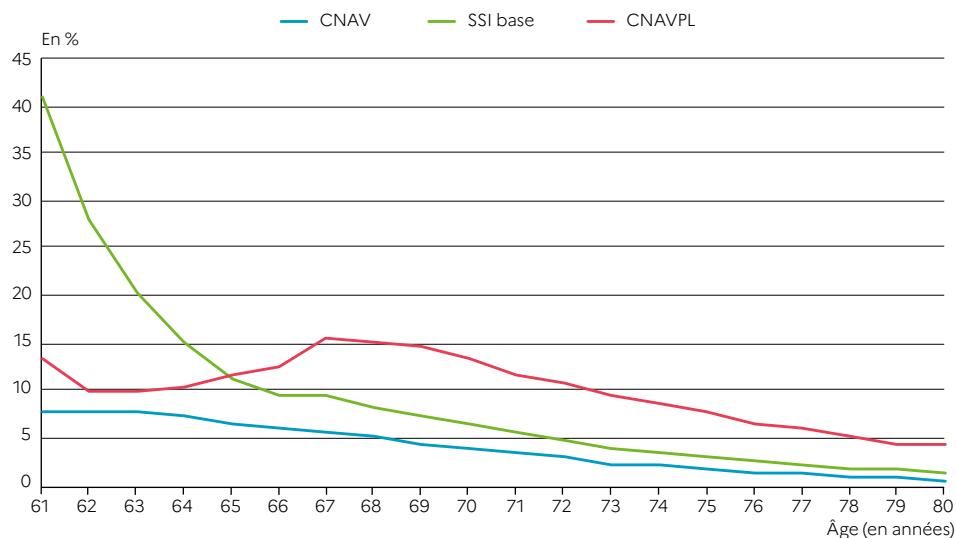
Tableau 4 Retraités de droit direct en cumul emploi-retraite dans un même régime

	Nombre de personnes cumulant une pension de retraite et un revenu d'activité					Part des hommes parmi les cumulants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime, hors nouveaux retraités de l'année ¹ (en %)		
	Effectifs (en milliers)			Évolution (en %)			2019	Ensemble	Femmes
	2011	2018	2019	2018-2019	2011-2019	2019			
CNAV	310,8	391,5	397,0	1,4	27,7	51,7	3,0	2,7	3,3
SSI base	42,1	77,4	83,1	7,3	97,3	74,5	5,4	3,9	6,1
CNAVPL	nd	33,0	31,6	-4,2	nd	74,8	10,0	nd	nd

1. Les effectifs de retraités du régime, au dénominateur du ratio, sont calculés en retranchant les effectifs liquidant un droit direct au cours de l'année d'observation (année *n*). En effet, ces nouveaux retraités ne peuvent pas, par définition, être considérés comme en cumul emploi-retraite.

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 2019

Note > Des données complémentaires ventilées par année entre 2014 et 2019 pour la France métropolitaine et la France entière sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche, sur le site internet de la DREES : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>. Les proportions non représentées sur le graphique correspondent aux âges où les effectifs de personnes déjà retraitées depuis le début de l'année (c'est-à-dire hors nouveaux retraités de l'année) sont trop faibles.

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

Source > DREES, EACR 2019.

Tableau 5 Retraités nés en 1950 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal					En %
	CNAV	Fonction publique ¹	Indépendants, hors agriculteurs ²	MSA salariés et non-salariés	Ensemble des retraités	
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 retraite principal : fonction publique civile et militaire de l'État, CNRACL et régimes spéciaux.

2. Indépendants : SSI et professions libérales.

Note > Si un retraité effectue un cumul emploi-retraite intrarégime dans deux régimes différents, alors le cumul retenu est celui de la caisse de retraite principale (où le plus grand nombre de trimestres ont été validés).

Si un retraité cumule un emploi avec une retraite d'un même régime, mais également avec une retraite d'un autre régime, alors la dimension interrégimes est privilégiée.

Lecture > 13,4 % 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 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 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.

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 professionnelle¹ ou qui perçoivent une indemnisation au titre du chômage² 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 heures³ 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 1^{er} 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 1^{er} avril en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'Insee jusqu'à l'avant-dernier mois précédant la date de revalorisation. Le 1^{er} avril 2020, le taux de revalorisation différenciée en fonction du montant de la pension totale est appliqué⁴.

Encadré 1 Les prestations en cas d'incapacité d'origine professionnelle

Les pensions d'invalidité sont versées en cas d'incapacité faisant suite à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. En revanche, des dispositifs distincts sont prévus lorsque l'incapacité est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Au régime général, ces derniers peuvent donner lieu à une rente viagère d'incapacité permanente ou, si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %, au versement d'une indemnité en capital. Le montant de cette rente dépend à la fois du montant du dernier salaire et du taux d'incapacité permanente. Contrairement aux pensions d'invalidité, le versement des rentes d'incapacité permanente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne s'achève pas au moment de la liquidation des droits à la retraite : ces rentes se cumulent avec les pensions de retraite.

Pour les fonctionnaires, une inaptitude d'origine professionnelle peut donner lieu à une rente d'invalidité, qui se cumule avec la pension d'invalidité.

Tableau 1 Montants minimum et maximum des pensions d'invalidité du régime général, au 1^{er} janvier 2021

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen des dix meilleures années (en %)	Montant mensuel minimum (en euros)	Montant mensuel maximum (en euros)
1 ^{re} catégorie	30	294	1 028
2 ^e catégorie	50	294	1 714
3 ^e catégorie	50 + majoration pour tierce personne	294 +1 125	1 714 +1 125

Source > Législation.

4. Article 81 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2020.

Cette année-là, les pensions d'invalidité sont revalorisées à 0,9 %, car elles sont inférieures à 2 000 euros (le taux étant de 0,3 % pour les pensions supérieures à 2 000 euros, voir fiche 4). Comme les pensions de retraite, les pensions d'invalidité sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS et Casa) [voir encadré 2 de la fiche 4], à l'exception de certaines d'entre elles. Elles sont également imposées au barème de l'impôt sur le revenu⁵.

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 retraite⁶.
- 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 %⁷.

Le troisième cas correspond à une pension de retraite. Seuls les deux premiers cas correspondent formellement à une pension d'invalidité. Contrairement au régime général, les régimes de la fonction publique 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.

5. La majoration pour tierce personne n'est toutefois pas imposable.

6. Article L.24-2 du Code des pensions civiles et militaires.

7. Articles L.24-1-3, L.24-1-4 et L.24-1-5 du Code des pensions civiles et militaires.

La conversion des pensions d'invalidité en pensions de retraite

Dans la plupart des régimes (notamment régime général, MSA, SSI, CNIEG, CRPCEN, Cavimac), la pension d'invalidité est remplacée par la pension de retraite à l'âge minimum légal d'ouverture des droits⁸ (AOD). Depuis le 1^{er} mars 2010, les personnes exerçant une activité professionnelle peuvent toutefois continuer à percevoir une pension d'invalidité jusqu'à l'âge d'annulation de la décote. Depuis le 1^{er} 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'AOD⁹. 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 a 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.

8. L'article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale prévoit que la pension d'invalidité prend fin à l'AOD.

9. Décret n° 2017-998 du 10 mai 2017 relatif à la conversion en pension de vieillesse de la pension d'invalidité des assurés en recherche d'emploi à l'âge légal de départ à la retraite.

Pour en savoir plus

- > **Aubert, P., Kuhn, L., Solard, G.** (2016, octobre). Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 6.
- > **Cour des comptes** (2019, octobre). Les pensions d'invalidité : une modernisation indispensable au service d'un accompagnement renforcé des assurés. (rapport sur la Sécurité sociale, chapitre IV).

Fin 2019, 842 000 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, 683 000 perçoivent une pension d'invalidité du régime général, versée par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). L'âge moyen des nouveaux titulaires de pensions d'invalidité dépasse 51 ans dans la plupart des régimes. La part des bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct dans la population française croît avec l'âge, atteignant quasiment 9 % à 61 ans. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Au régime général, il s'échelonne en moyenne de 530 euros par mois pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée à 1 830 euros, pour les plus dépendants. Il varie aussi selon les régimes. Globalement, les pensions d'invalidité représentent 7,8 milliards d'euros en 2019.

Plus de 840 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Au 31 décembre 2019, les régimes de base interrogés dans l'EACR comptent 842 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct¹ (voir fiche 23). Parmi eux, 683 000 perçoivent une pension d'invalidité du régime général, 78 000 des régimes de la fonction publique², 37 000 de la Sécurité sociale des indépendants (SSI) et 39 000 de la Mutualité sociale agricole (MSA) [tableau 1]. Par rapport à 2018, le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct augmente de 1,2 %.

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]. À l'inverse, la part des pensions d'invalidité versées aux personnes en mesure d'exercer une activité professionnelle (catégorie 1) est élevée à la SSI (57 %). Dans les régimes spéciaux et la fonction publique, les personnes percevant une pension

d'invalidité ne sont pas classées selon les catégories définies dans le régime général.

Les nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité relèvent un peu plus souvent de la catégorie 1 (invalides pouvant exercer une activité rémunérée) que l'ensemble des bénéficiaires de prestations d'invalidité (tableau 2). Ceci est notamment dû au fait que le classement dans une catégorie peut être révisé si l'état de santé de la personne se dégrade.

Parmi les personnes de 61 ans, près de 9 % sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct augmente avec l'âge. Fin 2019, 8 800 pensionnés ont 40 ans, 28 100 ont 50 ans et 73 000 ont 60 ans (graphique 1). La part des bénéficiaires dans la population augmente avec l'âge, pour atteindre quasiment 9 % pour les personnes de 61 ans, soit juste avant l'âge d'ouverture des droits à retraite. À partir de 62 ans, cette part est faible dans la mesure où les pensions d'invalidité sont transformées en pension

1. Sans correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares, ils sont donc négligés ici dans le calcul.

2. Sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité, 463 000 relèvent de la fonction publique. Mais seules 78 000 d'entre elles, versées au titre d'un droit direct à des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite, sont étudiées dans cette fiche, les autres étant classées comme des pensions de retraite. Parmi ces 463 000 pensions d'invalidité, la part des pensions de réversion s'établit à 40 % à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et dans la fonction publique militaire de l'État, et à 50 % dans la fonction publique civile de l'État. Les tableaux enrichis des données sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité sont disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>, rubrique Retraites.

de retraite à l'âge d'ouverture des droits pour les personnes n'exerçant plus d'emploi.

La structure par catégorie se modifie un peu avec l'âge. La part des pensionnés relevant de la catégorie 1 diminue au profit de celle de la catégorie 2 jusqu'à l'âge minimum légal d'ouverture des droits. D'une part, les nouveaux bénéficiaires ayant des âges 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 catégorie 1.

Excepté dans la fonction publique militaire de l'État et pour la caisse des industries électriques et gazières, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2019

dépasse 50 ans (51,6 ans au régime général). Il est plus élevé à la MSA non-salariés (54,8 ans) et dans la fonction publique (54,8 ans pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, et 55,9 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 34,1 ans et les nouveaux bénéficiaires 28,8 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 %) et à la SSI (29 %), tandis qu'elle atteint 61 % dans la FPCE (tableau 1). Cette proportion est proche de celle observée parmi

Tableau 1 Bénéficiaires de pensions d'invalidité, fin 2019

	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions y compris pensions de réversion (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹	842,1	53,0	54	842,5	24	65	2	9	<1
Régime général (Cnam)	682,8	53,2	56	683,2	25	73	2	-	<1
MSA salariés	28,2	53,3	44	28,2	27	71	2	-	<1
MSA non-salariés	11,1	55,6	37	11,1	41	57	2	-	-
SSI	37,3	53,9	29	37,3	57	41	2	-	-
CNIEG	2,7	51,3	56	2,7	30	68	2	<1	-
Fonction publique civile de l'État ¹	18,5	56,3	61	18,5	-	-	-	100	-
Fonction publique militaire de l'État ¹	20,6	34,1	16	20,6	-	-	-	100	-
CNRACL ¹	39,3	55,6	68	39,3	-	-	-	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 2019.

Source > DREES, EACR 2019.

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité, en 2019

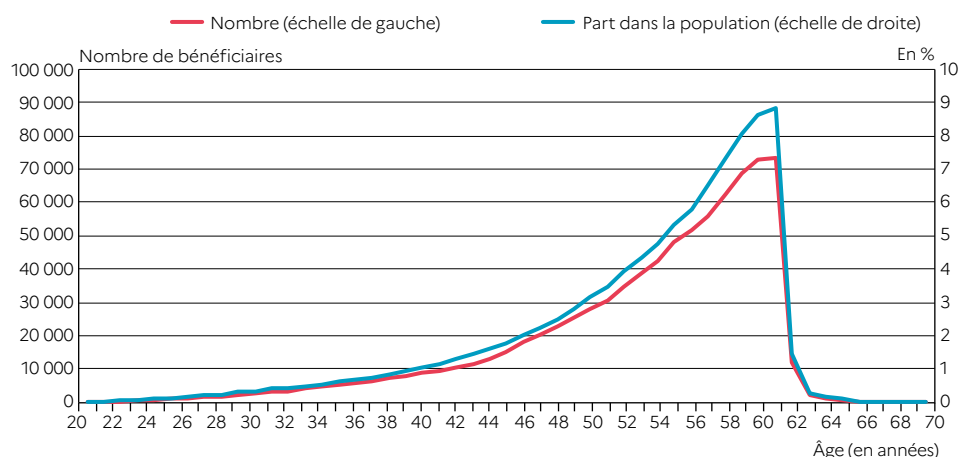
	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions y compris pensions de réversion (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹	106,0	51,5	54	106,0	32	57	<1	10	<1
Régime général (Cnam)	82,4	51,6	56	82,5	34	66	<1	-	<1
MSA salariés	3,9	52,2	43	3,9	35	64	<1	-	<1
MSA non-salariés	1,7	54,8	36	1,7	47	51	1	-	-
SSI	6,5	53,8	29	6,5	58	41	<1	-	-
CNIEG	0,5	49,9	48	0,5	23	75	2	-	-
Fonction publique civile de l'État ¹	2,4	55,9	61	2,4	-	-	-	100	-
Fonction publique militaire de l'État ¹	2,4	28,8	15	2,4	-	-	-	100	-
CNRACL ¹	6,0	54,8	67	6,0	-	-	-	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 2019.

Source > DREES, EACR 2019.

Graphique 1 Nombre et part dans la population des bénéficiaires de pension d'invalidité de droit direct par âge, en 2019

Notes > 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 de bénéficiaires dans la population, leur nombre a été rapporté à la population française. Certains d'entre eux peuvent toutefois résider à l'étranger.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct en 2019, vivants au 31 décembre 2019.

Sources > DREES, EACR 2019 et Insee, estimations de population (résultats provisoires début 2020).

les nouveaux retraités de droit direct³ au régime général et dans le régime de la FPCE (voir fiche 2). À la MSA non-salariés, 37 % des nouveaux bénéficiaires d'un droit direct de retraite sont des femmes, et elles représentent 36 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

Un montant très variable selon le degré d'invalidité

La pension d'invalidité vise à compenser la réduction ou la perte de rémunération due à l'invalidité et à indemniser en partie l'éventuel recours à une aide. En 2019, au régime général, son montant s'élève à 770 euros par mois en moyenne (tableau 3). Il augmente de 0,9 % en moyenne en 2019, mais en tenant compte de l'inflation,

il diminue de 0,2 %. 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 530 euros en moyenne, contre 820 euros pour la catégorie 2, et 1 830 euros pour la catégorie 3. Les différentes modalités de calcul des pensions d'invalidité au régime général expliquent ces disparités (voir fiche 23). Dans la FPCE, le montant moyen de la pension d'invalidité s'élève à 1 240 euros.

La pension d'invalidité 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,

Tableau 3 Montant mensuel des pensions d'invalidité fin 2019

	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 DREES¹	770	-19	530	820	1 830	830
Régime général (Cnam)	770	-21	530	820	1 820	-
MSA salariés	700	-13	480	750	1 740	-
MSA non-salariés	360	-2	290	370	1 500	-
SSI	760	-17	570	950	1 980	-
CNIEG	1 960	-9	1 130	2 270	3 560	1 250
Fonction publique civile de l'État ¹	1 240	-6	-	-	-	1 240
Fonction publique militaire de l'État ¹	360	12	-	-	-	360
CNRACL ¹	870	-7	-	-	-	870

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.

Notes > 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 2019. 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 2019.

Source > DREES, EACR 2019.

3. Pour estimer la part des femmes, il est préférable d'examiner les nouveaux bénéficiaires de pension plutôt que l'ensemble des retraités, car les mesures sur l'ensemble des retraités reflètent également les différences d'espérance de vie entre les femmes et les hommes. Or, il n'est pas pertinent de la prendre en compte concernant l'invalidité.

des salaires perçus auparavant. Toutefois, les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont moins marqués que pour les pensions de retraite (voir fiches 5 et 6) et sont inférieurs à 10 % à la MSA non-salariés et dans la fonction publique.

Les pensions d'invalidité représentent 7,8 milliards d'euros en 2019

Les pensions d'invalidité versées par les caisses de retraite et la CNAM représentent 7,8 milliards d'euros fin 2019 – en équivalent annualisé⁴ – (tableau 4), dont l'essentiel concerne des pensions de droits directs. Le régime général verse 81 % de ces prestations, et les régimes de la fonction

publique 10 %. Par rapport à 2018, la masse de pensions d'invalidité augmente de 0,7 % en euros constants (+1,8 % en euros courants) : les effectifs totaux progressent de 1,2 %, mais la pension d'invalidité moyenne totale diminue de 0,5 % en euros constants (+0,6 % en euros courants). Au 1^{er} avril 2019, les pensions d'invalidité ont été revalorisées⁵ de 0,3 %, comme les autres prestations sociales, par dérogation à l'indexation prévue.

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).

Tableau 4 Dépenses de pension d'invalidité (montant fin 2019 en équivalent annualisé)

En millions d'euros

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Total droits directs	Pension de réversion	Total
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹	1 300	5 380	320	790	7 790	10	7 790
Régime général (Cnam)	1 080	4 940	280	-	6 290	10	6 300
MSA salariés	40	180	10	-	240	ns	240
MSA non-salariés	20	30	ns	-	50	ns	50
SSI	150	170	20	-	340	-	340
CNIEG	10	50	ns	-	60	-	60
Fonction publique civile de l'État ¹	-	-	-	280	280	-	280
Fonction publique militaire de l'État ¹	-	-	-	90	90	-	90
CNRACL ¹	-	-	-	410	410	-	410

ns : non significatif.

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 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.

Notes > 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 2019.

Source > DREES, EACR 2019.

4. Ce chiffre est obtenu avec la convention DREES sur les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux. Il s'agit d'une extrapolation (multiplication par 12) de la masse des droits versés en décembre 2019, tels qu'ils ont été déclarés par les régimes de retraite dans l'EACR.

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.

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 milliards d'euros en 2019⁶. ■

Pour en savoir plus

- > Les données complètes sont disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/>, rubrique Retraites.
- > 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.

6. Calculs DREES à partir des données de l'ACPR.

Les allocataires du minimum vieillesse

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, l'ancien système d'allocations à deux étages a été remplacé par une prestation unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). De plus, 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 (ASI). 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 la 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]. Une ordonnance de 2004¹ instaure une prestation unique, l'allocation de solidarité aux personnes âgées² (Aspa), qui se substitue pour les nouveaux bénéficiaires aux anciennes prestations, et qui permet d'atteindre le même niveau de revenu³ (schémas 1 et 2). Depuis son entrée en vigueur début 2007, les deux systèmes coexistent. Les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les détenteurs de l'une des deux allocations vieillesse 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. Fin 2019, ce montant s'élève à 10 418 euros par an pour une personne seule, soit 868 euros par mois, et à 16 175 euros pour un couple d'allocataires, soit 1 348 euros par mois. Un plan de revalorisation a été entrepris dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018⁴. Le montant maximal pour une personne seule ou pour un allocataire en couple dont le conjoint n'est pas allocataire lui-même a été revalorisé de 30 euros mensuels au 1^{er} avril 2018, puis de 35 euros supplémentaires au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020. Cette dernière revalorisation a porté son montant à 903 euros pour une personne seule. Au total, la revalorisation atteint ainsi 100 euros mensuels entre avril 2017 et janvier 2020. Le montant maximal pour un couple d'allocataires a augmenté dans les mêmes proportions, soit 12,5 % sur la même période. Enfin, l'ASPA a été revalorisée de 0,4 % le 1^{er} janvier 2021, comme les pensions de retraite de base, à 907 euros pour une personne seule et 1408 euros pour un couple⁵.

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 1^{er} avril 2010, le plafond de revenus permettant d'être éligible à l'Aspa correspond au montant maximum de cette prestation. Avant cette date, pour les personnes seules, le plafond de ressources mensuel était supérieur au montant maximum de l'Aspa (l'écart était de 15 euros par mois début 2010).

4. 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.

5. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2020/230 du 23 décembre 2020.

Le minimum vieillesse à lui seul ne dépasse pas le seuil de pauvreté⁶ en 2020. Néanmoins, pour les personnes concernées, les aides au logement peuvent, lorsqu'elles sont cumulées avec ce minimum, assurer un revenu supérieur au seuil de pauvreté. Par exemple, le revenu cumulé de l'Aspa et des allocations logement pour une personne seule locataire en

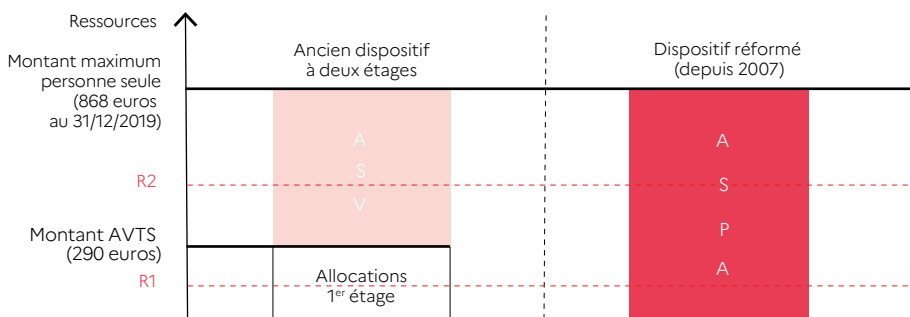
zone 2⁷ représenterait environ 110 % du seuil de pauvreté en 2020. D'après l'enquête de la DREES auprès des bénéficiaires de minima sociaux, environ trois allocataires du minimum vieillesse sur cinq bénéficiaient d'aides au logement en 2018.

L'ASV et l'Aspa sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France⁸.

Encadré 1 Les modalités en vigueur avant 2007

À partir de 1956 et jusqu'à la fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages. Le premier étage garantit un revenu minimum, égal au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 290 euros par mois au 31 décembre 2019. Les allocations du premier étage sont soumises à condition de ressources et de résidence en France, à l'exception de la majoration L. 814-2, principalement versée à des allocataires non résidents. L'allocation du second étage, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) – ancien article L. 815-2 du Code de la Sécurité sociale –, permet d'atteindre, uniquement pour les allocataires résidant en France, le montant du minimum vieillesse fixé, fin 2019, à 10 418 euros par an pour une personne seule, et à 16 175 euros pour un couple d'allocataires (soit respectivement 868 euros et 1 348 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 2019, une allocation de 1^{er} étage à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), afin d'amener ses revenus au plafond du minimum vieillesse (868 euros par mois). Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et sollicite le minimum vieillesse pour la première fois depuis 2007, il perçoit alors l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), qui correspond exactement aux montants des anciennes allocations, sous réserve de résider en France. Un retraité qui a des ressources d'un montant R2 reçoit, selon la date de son entrée dans le dispositif, l'ASV ou l'Aspa pour un même montant.

Source > Législation.

6. Cabannes, P.-Y. et Richet-Mastain, L. (dir.) (2020). 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, tableau de l'encadré). Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

7. 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.

8. Articles L. 815-1, R. 111-2 et R. 111-3 du Code de la Sécurité sociale.

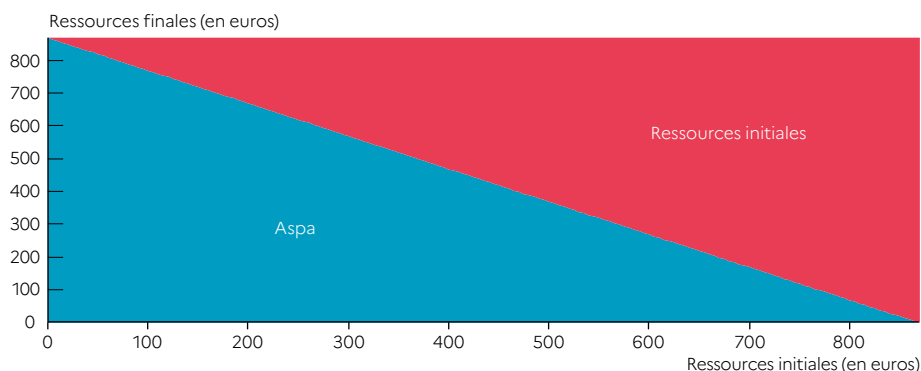
Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins, sauf en cas d'inaptitude au travail ; les personnes reconnues inaptes au travail sont éligibles dès l'âge minimum légal de la retraite (62 ans à partir de la génération 1955). L'éligibilité et le montant de la prestation dépendent 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, le patrimoine⁹ et les revenus mobiliers et immobiliers. Depuis le 1^{er} janvier 2015, il est néanmoins possible de cumuler la totalité de l'Aspa avec des revenus professionnels jusqu'à un certain montant : 462 euros par mois de revenus d'activité pour une personne seule et 770 euros par mois pour un couple¹⁰. Certaines ressources ne sont 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 pacés 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 invalides titulaires d'une pension de retraite ou

Schéma 2 Revenu mensuel garanti, hors intéressement, pour une personne seule selon ses ressources, au 31 décembre 2019



Lecture > Une personne seule sans ressource initiale perçoit l'Aspa à taux plein d'un montant de 868 euros par mois. Une personne seule avec des ressources initiales perçoit une allocation égale à la différence entre le plafond des ressources (868 euros) et le montant de ses ressources initiales. Son revenu total garanti mensuel s'élève à 868 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.

9. 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 une valeur forfaitaire de 3 % du capital.

10. 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 % du smic pour une personne seule et 50 % pour un couple.

d'invalidité qui n'ont pas atteint l'âge légal pour bénéficier de l'Aspa¹¹.

Fin 2019, le montant de l'ASI est de 416 euros mensuels pour une personne seule et de 686 euros pour un couple d'allocataires, à condition que la somme des revenus initiaux et de l'allocation ne dépasse pas un plafond maximal de ressources¹². Ces montants font suite à une revalorisation de 0,3 % au 1^{er} avril 2019¹³. En 2020, une revalorisation exceptionnelle est appliquée à l'ASI¹⁴, réduisant les écarts avec le minimum vieillesse. En effet, jusqu'au 1^{er} avril 2009, le montant maximum de ressources auquel pouvaient prétendre les bénéficiaires de cette allocation était le même que celui des allocations du minimum vieillesse. Depuis cette date, l'ASV et l'Aspa ont bénéficié de revalorisations exceptionnelles, alors que l'ASI était revalorisée comme les pensions de retraite. Elle ne permettait donc plus d'atteindre le même niveau de ressources que le minimum vieillesse. Ainsi, fin 2019, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposaient d'un montant maximum de 723 euros mensuels¹⁵, contre 868 euros pour celles bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa (hors éventuelles allocations logements dans les deux cas). Pour les couples, le montant est resté comparable jusqu'à fin 2017, mais un écart s'est creusé avec les revalorisations du plafond des ressources du minimum vieillesse instaurées à partir d'avril 2018, avec, fin 2019, 1 267 euros par mois contre 1 348 pour les bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa.

Grâce à la revalorisation exceptionnelle au 1^{er} avril 2020¹⁶, l'écart est légèrement réduit et l'ASI assure un revenu d'au moins 750 euros par mois aux allocataires seuls.

Le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité

Les allocations du minimum vieillesse et de l'ASI sont des prestations d'assistance, c'est-à-dire que leur montant ne dépend pas des cotisations de l'assuré. Elles sont financées par la solidarité nationale. Bien que versées essentiellement par les caisses de retraite¹⁷, les allocations du minimum vieillesse sont totalement financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et l'ASI par le Fonds spécial d'invalidité (FSI).

Lors du décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'Aspa sont récupérables sur sa succession, lorsque le montant de celle-ci (actif net successoral) excède 39 000 euros. Au régime général, cela représente près de 76 millions d'euros récupérés en 2019¹⁸. Fin 2019, en raison des règles d'attribution de la prestation¹⁹, le minimum vieillesse est versé par la CNAV à la majorité des allocataires de l'ASV et de l'Aspa (environ 81 %). La Mutualité sociale agricole (MSA) des non-salariés le verse à 3 % des allocataires, et les autres caisses à 5 % des assurés (voir tableau 1 de la fiche 26). Enfin, 11 % 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.

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. En cas de dépassement de ce plafond, le montant de l'allocation est réduit et calculé de manière différentielle entre le plafond et les ressources initiales.

13. Revalorisation de l'allocation supplémentaire d'invalidité et de la majoration tierce personne au 1^{er} avril 2019, circulaire n° 2019-15 de la CNAV, avril 2019.

14. Décret n° 2020-1251 du 13 octobre 2020 portant modification du mode de calcul et revalorisation de l'allocation supplémentaire d'invalidité.

15. Montant total maximum perçu par un bénéficiaire de l'ASI qui comprend l'ASI et d'éventuels autres revenus comme la pension d'invalidité.

16. Décret n° 2020-1251 du 13 octobre 2020 portant modification du mode de calcul et revalorisation de l'allocation supplémentaire d'invalidité.

17. 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 bénéficier du minimum vieillesse, 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.

18. CNAV, Recueil statistique du régime général. Titre VII – Les fonds nationaux.

19. Lorsqu'une personne est polypensionnée et perçoit une pension de la MSA non-salariés, cette dernière est alors désignée comme caisse compétente. Si elle ne perçoit pas de pension à la MSA non-salariés et qu'elle est polypensionnée de la CNAV, c'est alors cette dernière qui verse l'allocation.

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'origine²⁰ vise à permettre aux étrangers²¹ âgés, disposant de faibles ressources²² et qui résident seuls en résidence sociale ou foyer de travailleurs migrants, d'effectuer des séjours de longue durée (plus de 6 mois) dans leur pays d'origine, et de réaliser ainsi un

rapprochement familial. 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 la perception d'une aide personnelle au logement (APL, ALF ou ALS), 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'incapacité au travail. ■

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). (2020). 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 29 « L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) » et fiche 30 « Les allocations du minimum vieillesse ». *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution*. Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

20. 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 1^{er} juillet 2020 en application de l'article 269 de la loi de finances pour 2020.

21. Cette condition ne s'applique pas aux ressortissants européens, d'un pays membre de l'espace économique européen ou de la Confédération suisse.

22. Au 1^{er} janvier 2020, le plafond annuel de ressources est fixé à 6 827 euros.

Fin 2019, 601 600 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), soit 5,9 % de plus qu'en 2018. Après une première augmentation depuis dix ans en 2018, la hausse du nombre d'allocataires s'amplifie. Elle s'explique par la deuxième revalorisation exceptionnelle du minimum vieillesse de janvier 2019, 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 4,0 % en 2019. Les dépenses relatives à l'ASV et à l'Aspa accélèrent nettement en 2019 (+14,8 % après +7,5 % en 2018).

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente de nouveau en 2019

Fin 2019, 601 600 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées¹ (Aspa), d'après l'enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse (*encadré 1*). La plupart des allocataires (81 %) reçoivent leur allocation du régime général. Les allocataires n'ayant pas de retraite en propre (11 %) la reçoivent du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), tandis que les allocataires anciens salariés ou anciens non-salariés agricoles (5 %) la reçoivent du régime agricole (*tableau 1*).

Les personnes bénéficiant de l'allocation du minimum vieillesse sont plus nombreuses qu'en 2018 (+5,9 %). Une première hausse du nombre d'allocataires avait déjà été observée en 2018 (+3,2 %), la première depuis dix ans (*graphique 1*). Elle s'explique en grande partie par la première des trois revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse, en avril 2018 (*graphique 2*), qui a augmenté le nombre de personnes éligibles. Cette hausse se poursuit en 2019, avec la deuxième revalorisation, en janvier, légèrement plus importante que la première².

Depuis une dizaine d'années, le nombre d'allocataires baissait déjà plus légèrement, 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. Deux facteurs peuvent expliquer la moindre baisse constatée depuis le milieu des années 2000. 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, qui a eu pour conséquence de relever l'âge d'éligibilité au minimum vieillesse pour les personnes inaptes au travail. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, si leur taux d'incapacité est supérieur à 80 %, les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) n'ont plus l'obligation de demander l'Aspa pour conserver leur allocation au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite. Cette mesure a aussi contribué à un moindre nombre d'allocataires de l'Aspa.

C'est de nouveau au régime des indépendants (SSI) et au régime général que le nombre d'allocataires du minimum vieillesse est en plus forte hausse en 2019 (respectivement +16,7 % et +7,2 %). Il augmente également à la MSA salariés (+6,6 %). Pour les autres régimes, la baisse des effectifs d'allocataires se poursuit (*tableau 1*).

1. En tenant compte, en outre, des éventuels conjoints de ces allocataires, environ 720 000 personnes bénéficieraient du minimum vieillesse, d'après l'enquête sur les bénéficiaires des minima sociaux 2018 de la DREES (voir fiche 27).

2. La troisième revalorisation exceptionnelle ayant eu lieu en janvier 2020, ses effets ne sont pas encore connus sur le nombre de bénéficiaires au moment de la parution de l'ouvrage.

Parmi les personnes de 65 ans ou plus résidant en France, 4,0 % sont titulaires d'une allocation du minimum vieillesse (graphique 7). Cette part augmente légèrement en 2019 pour revenir à son niveau de 2015.

Sur le champ de l'enquête de la DREES, 44 300 nouveaux allocataires ont commencé à percevoir l'Aspa en 2019, soit 38 % de plus qu'en 2018. Entre 2016 et 2017, le nombre de nouveaux allocataires avait baissé de 6,4 %. La tendance s'est inversée en 2018, avec la revalorisation exceptionnelle de l'Aspa en avril 2018, augmentant le nombre de personnes éligibles à l'allocation. Cette hausse se poursuit en 2019, notamment avec la deuxième revalorisation exceptionnelle, cette fois-ci en janvier.

Fin 2019, moins de 50 personnes bénéficient par ailleurs de l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants (voir fiche 25).

Une légère baisse du nombre d'allocataires de l'allocation supplémentaire d'invalidité

Fin 2019, 81 600 personnes bénéficient de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) avant l'âge minimum légal de départ à la retraite, soit 0,7 % de moins qu'en 2018. Du début des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980, leur effectif avait doublé (de 70 000 à près de 140 000), avant de diminuer de 1985 à 2000. Après une légère hausse entre 2001 et 2005, le nombre d'allocataires n'a cessé de baisser entre 2005 et 2015 (-31 %). Depuis 2011, cependant, cette tendance a ralenti et s'est même inversée 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 en 2019, bien que la baisse soit très légère.

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 1^{er} janvier 2020 (anciennement par la CDC), la Sécurité sociale des indépendants (SSI), 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 sur les 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, de certains régimes spéciaux (Caisse nationale des industries électriques et gazières [CNIÉG], 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 pu être intégrés à l'enquête (à l'exception de Mayotte). L'enquête couvre ainsi 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa pour la France entière au 31 décembre 2019.

Nette hausse du pouvoir d'achat des allocataires du minimum vieillesse

Le minimum vieillesse a été revalorisé, de façon exceptionnelle, de 4,2 % au 1^{er} janvier 2019³. Les

revalorisations exceptionnelles de 2018, 2019 et 2020 portent sur les allocataires seuls comme sur ceux en couple, contrairement aux revalorisations de 2008-2012, qui n'avaient porté

Tableau 1 Les allocations du minimum vieillesse et l'ASI fin 2019 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 2018 (en %)	Part des bénéficiaires ASV ou Aspa par caisse (en %)	
Régime général, dont :	150 500	144 500	341 700	486 200	7,2	81	71 600
métropole	142 000	120 200	318 900	439 100	7,9		71 000
caisses des DROM ²	8 500	24 300	22 800	47 100	-1,0		600
Exploitants agricoles, dont :	1 700	14 800	4 600	19 400	-2,5	3	2 000
métropole	600	11 200	3 400	14 600	-1,8		-
caisses des DROM ²	1 100	3 600	1 200	4 800	-4,4		-
Saspa	22 100	21 700	44 200	65 900	-1,0	11	0
Salariés agricoles	3 500	6 000	8 800	14 700	6,6	2	4 600
SSI	2 200	4 000	5 800	9 800	16,7	2	2 800
Cavimac (cultes)	200	2 500	1 400	3 900	-9,0	<1	<100
Professions libérales³	2 300	100	200	200	ns	<0,1	100
Régimes spéciaux	3 600	500	900	1 400	-3,8	<1	600
SNCF	<100	<100	100	100		<0,1	<100
Régime minier	3 600	200	200	300		<0,1	<100
Enim (marins)	<100	300	300	600		<0,1	<100
Ouvriers de l'État	0	<100	<100	<100		<0,1	<100
Collectivités locales	<100	<100	100	100		<0,1	500
Fonctionnaires ³	0	0	300	300		<0,1	0
Autres ³⁻⁴	<100	<100	<100	<100		<0,1	<100
Total	186 000⁵	194 100	407 500	601 600	5,9	100	81 600
métropole	176 500	166 200	383 500	549 800			81 100
DROM	9 600	27 900	24 000	51 900			600
Total Champ enquête DREES⁶	183 700	194 000	407 100	601 100	-	-	-

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. Les effectifs DROM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DROM (qu'ils résident dans les DROM ou non).

3. Hors champ de l'enquête de la DREES.

4. RATP, CNIEG, SEITA, CRPCEN, Opéra de Paris, CNBF, CAMR.

5. Dont 55 600 perçoivent aussi l'ASV.

6. Le champ de l'enquête de la DREES concerne uniquement les allocataires des douze principaux organismes prestataires de la métropole (11 caisses de retraite + le Saspa) et des deux caisses des DROM.

Champ > Ensemble des allocataires du minimum vieillesse et l'ASI.

Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2019, Caisse des dépôts et consignations, Fonds de solidarité vieillesse.

³ 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.

que sur les allocataires seuls (graphique 2). Au 1^{er} janvier 2019, le montant de l'Aspa est porté à 868 euros mensuels pour les personnes seules, au lieu de 833 euros en 2018. Pour les couples, il s'établit à 1 348 euros mensuels au lieu de 1 294 euros en 2018, soit de l'ordre de 84 % du seuil de pauvreté⁴.

La troisième revalorisation exceptionnelle prévue a eu lieu en janvier 2020 : l'Aspa a été portée à 903 euros pour une personne seule (soit 100 euros de plus par rapport à avril 2017), et à 1 402 euros pour un couple.

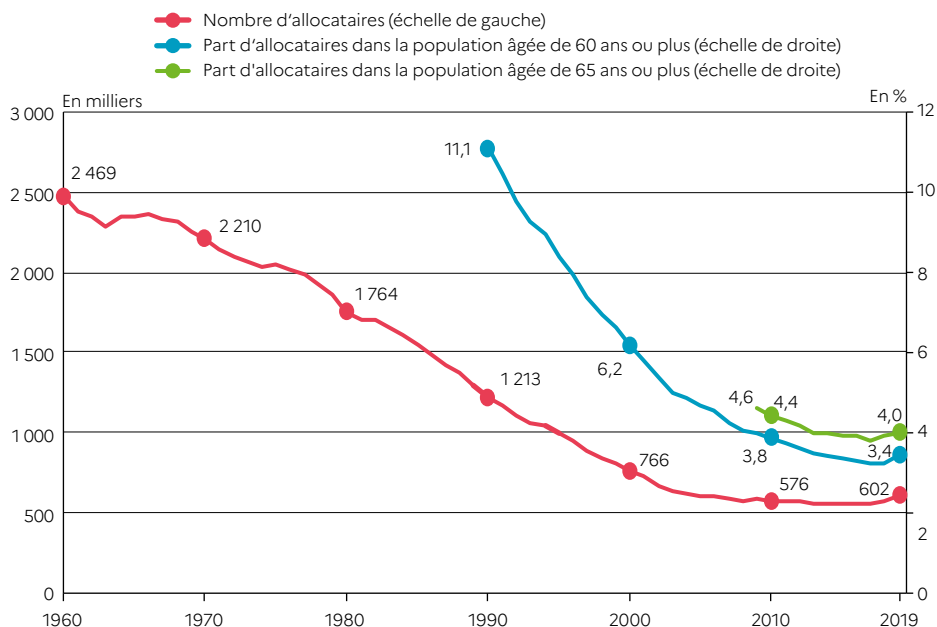
En 2019, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a progressé de 4,0 % : la prestation a augmenté de 5,1 % en moyenne annuelle, tandis que l'inflation s'est établie à 1,1 % (graphique 2). C'est une nette hausse par rapport à la moyenne des

30 dernières années. Depuis 1990, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a en effet peu augmenté pour les couples (0,3 % en moyenne annuelle). C'était aussi le cas pour les personnes seules jusqu'en 2007, avant les revalorisations exceptionnelles des années 2008 à 2012. Entre 2008 et 2019, il a progressé annuellement de 1,7 % en moyenne pour les personnes seules, contre 0,3 % pour les couples.

Hausse des dépenses liées au dispositif

Les dépenses d'ASV et d'Aspa s'élèvent à 3,1 milliards d'euros en 2019. Elles sont en forte accélération (+14,8 % après +7,5 % en 2018). En effet, les effectifs comme les montants moyens accélèrent nettement, du fait essentiellement de la revalorisation de janvier 2019.

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 2019, 602 000 personnes perçoivent l'ASV ou l'Aspa.

Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.

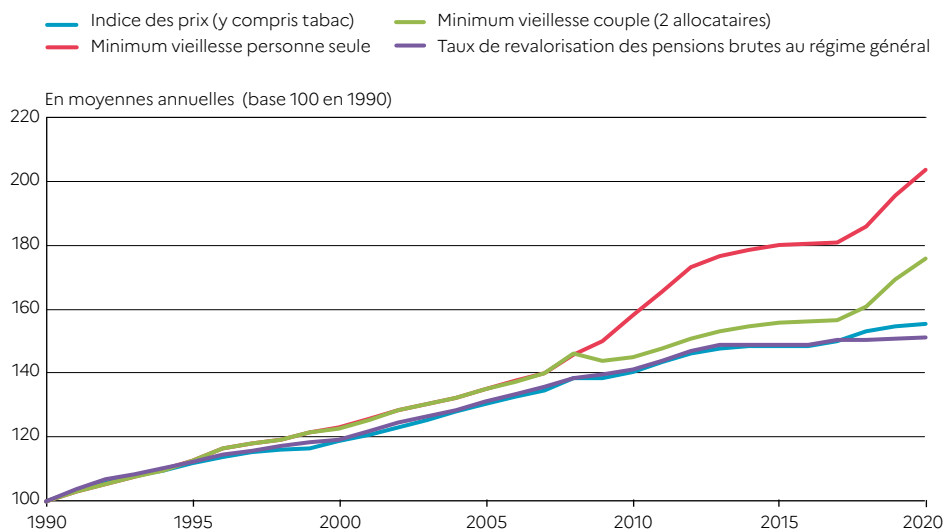
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2019 ; Fonds de solidarité vieillesse ; Insee, estimations de population.

4. 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 2019 n'est pas encore connu. Il s'agit d'une estimation à partir du seuil de pauvreté 2017, qui est revalorisé selon l'inflation observée entre 2017 et 2019. En 2019, l'estimation du seuil de pauvreté est de 1 070 euros mensuels.

En incluant les allocations de premier étage (encadré 2), les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 3,7 milliards d'euros⁵, ce qui correspond à une hausse de 10,9 % en euros courants et de 9,7 % en euros constants par rapport à 2018.

Fin 2019, les allocataires reçoivent en moyenne 393 euros mensuels pour l'ASV⁶ (+7,1 % par rapport à 2018) et 457 euros pour l'Aspa (+4,5 %). Les dépenses d'ASI atteignent 230 millions d'euros en 2019 (+ 0,7 % par rapport à 2018). ■

Graphique 2 Évolutions du minimum vieillesse (personne seule et couple), des pensions de retraite au régime général et de l'indice des prix, depuis 1990



Note > Le pic observé en 2008 (qui précède d'une légère baisse) du niveau du minimum vieillesse pour un couple s'explique par le versement d'une prime exceptionnelle, cette année-là, de 200 euros pour une personne seule et 400 euros pour un couple d'allocataires.

Lecture > En 2020, le niveau du minimum vieillesse pour un couple est 1,8 fois (indice 176) plus élevé qu'il ne l'était en 1990, tandis que le niveau pour une personne seule est 2 fois plus élevé (indice 203) qu'il ne l'était lui-même en 1990.

Sources > CNAV ; Insee ; calculs DREES.

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 intégrant désormais ces allocations dans l'Aspa. Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2019, 186 000 personnes ont ainsi perçu une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 290 euros par mois, cumulée, pour 55 600 d'entre elles, avec l'ASV¹. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de près de 7 % en 2019.

En 2019, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élevaient à 440 millions d'euros, contre 470 millions en 2018 (-6,4 %).

1. L'attribution de l'ASV est soumise à condition de résidence en France et ne concerne donc pas les retraités non résidents.

5. Il s'agit des données « flash » de l'exercice 2019 semi-définitif des Comptes de la protection sociale (voir fiche 10).

6. Les allocataires de l'ASV perçoivent également des allocations du 1^{er} étage.

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). (2020). 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 arbitrage », 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., 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.

Plus d'un titulaire d'une allocation du minimum vieillesse sur deux est une femme seule. Si l'âge moyen des allocataires a longtemps été plus élevé que celui de l'ensemble de la population des seniors, l'écart s'est désormais considérablement réduit. Les femmes allocataires sont, par ailleurs, plus âgées en moyenne que les hommes. 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 d'outre-mer.

L'âge moyen des allocataires se rapproche de celui de la population des 62 ans ou plus

Fin 2019, les allocataires du minimum vieillesse sont un peu plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population française âgée d'au moins 62 ans¹ (74,3 ans contre 73,7 ans). L'écart se réduit toutefois significativement au fil du temps. Dix ans auparavant, il était par exemple de près de 3 ans (75,1 ans fin 2009 contre 72,2 ans pour l'ensemble de la population française âgée d'au moins 60 ans à cette date). En se limitant aux personnes âgées de 65 ans ou plus, l'âge moyen des allocataires est même légèrement plus bas que celui de la population totale (75,3 ans contre 75,5 ans). Les allocations du minimum vieillesse ne sont en effet versées qu'à partir de 65 ans, sauf en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité, auquel cas ce seuil est abaissé à l'âge minimum légal de départ à la retraite, soit 62 ans. Les femmes bénéficiaires du minimum vieillesse sont en moyenne plus âgées que les hommes (75,4 ans contre 73 ans).

Au sein de la population totale des 65 à 89 ans, la part des allocataires est relativement stable d'une classe d'âge à l'autre : autour de 4 % (tableau 1). Cette part est moindre pour les allocataires de moins de 65 ans (2 %), puisque seule une partie d'entre eux est éligible au minimum vieillesse. Par rapport à 2018, la part

des allocataires parmi la population totale augmente légèrement pour les classes d'âge les plus jeunes, tandis qu'elle baisse pour les plus de 90 ans. Au-delà de 90 ans, la part d'allocataires parmi la population reste tout de même la plus élevée (4,4 %). Ce constat est plus marquant parmi les femmes. En effet, les générations de retraités les plus anciennes reçoivent, en général, des pensions de retraite plus faibles que les générations les plus récentes, et elles se caractérisent notamment par une surreprésentation de femmes seules et ayant peu ou pas travaillé. Cependant, pour les hommes, la part d'allocataires est plus élevée parmi les 65-69 ans que parmi les 90 ans ou plus.

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Parmi les allocataires du minimum vieillesse, près de 56 % sont des femmes seules (célibataires, veuves ou divorcées). Les personnes isolées représentent 75 % des allocataires (tableau 2). Parmi ces allocataires isolés, 67 % sont des femmes et leur part progresse de façon continue avec l'âge, de 56 % pour les personnes de moins de 65 ans à 88 % pour celles de 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes parmi les allocataires isolés les plus âgés s'explique par une plus grande longévité, et par la faiblesse de droits propres

1. À la suite de la réforme des retraites de 2010, les personnes qui ont atteint l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite et qui pouvaient devenir allocataires en 2018 avaient au moins 62 ans à la fin de l'année (voir fiche 25).

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 (79 %). L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints, si l'autre n'est pas éligible au dispositif (non-résident en France ou âgé de moins de 65 ans) ou s'il n'en fait pas la demande (*encadré 1*). Dans la pratique, elle est plus souvent demandée par les hommes et se trouve donc majoritairement versée à ces derniers au sein du couple.

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*). Ce sont très majoritairement des femmes (75 %). Une partie de ces allocataires (5 %) disposent toutefois d'un droit dérivé, alors que 12 % des allocataires ne bénéficient, en revanche, d'aucun droit direct ou dérivé dans un régime de retraite, et relèvent

donc du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa).

Parmi les assurés qui disposent de droits (directs ou dérivés), la pension totale moyenne (hors minimum vieillesse) s'établit à 490 euros par mois fin 2016. Hors minimum vieillesse, la pension moyenne de droit direct (hors majorations familiales) des allocataires ayant au moins un droit direct est par ailleurs trois fois plus faible que celles des autres retraités (420 euros par mois en moyenne, contre 1 460 euros en 2016), tout comme leur pension moyenne totale (500 euros contre 1 670 euros).

Les allocataires de l'ASV ou de l'Aspa disposant d'un droit propre de retraite ont souvent des carrières plus courtes et des pensions plus faibles que l'ensemble des retraités. En effet, ils ont validé 92 trimestres pour la retraite en moyenne, et 42 % d'entre eux ont validé moins de 80 trimestres (contre 9 % pour les retraités non allocataires) [*tableau 4*]. Seulement 11 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ont une carrière complète ; ils sont 64 % chez les autres retraités. Par ailleurs, 61 % ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou invalidité (contre 15 % pour les autres retraités).

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	2,0	2,1	2,0	49 500
65 à 69 ans	4,2	4,4	4,3	167 800
70 à 74 ans	3,9	4,2	4,0	139 800
75 à 79 ans	3,8	4,2	4,0	87 500
80 à 84 ans	3,6	3,6	3,6	67 500
85 à 89 ans	3,7	3,3	3,5	48 500
90 ans ou plus	4,7	3,7	4,4	40 500
Ensemble (62 ans ou plus)	3,7	3,8	3,7	601 100
Dont 65 ans ou plus	4,0	4,1	4,0	551 600

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. En 2019, les allocataires sont au moins âgés de 62 ans à la fin de l'année.

Lecture > En 2019, 167 800 allocataires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 4,3 % 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 ; Insee, estimation de la population (France entière) au 1^{er} janvier 2019.

Tableau 2 Répartition par sexe et situation conjugale des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa, selon l'âge

En %

	Isolés			En couple ¹			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
62 à 64 ans	45,5	36,0	81,6	4,8	13,6	18,4	50,3	49,7	100,0
65 à 69 ans	45,9	31,3	77,1	5,6	17,3	22,9	51,5	48,5	100,0
70 à 74 ans	46,7	26,3	73,0	5,5	21,5	27,0	52,2	47,8	100,0
75 à 79 ans	47,7	20,4	68,1	5,4	26,5	31,9	53,1	46,9	100,0
80 à 84 ans	54,0	16,5	70,5	5,4	24,1	29,5	59,4	40,6	100,0
85 à 89 ans	62,5	14,0	76,5	4,5	19,1	23,5	66,9	33,1	100,0
90 ans ou plus	74,9	10,4	85,3	2,9	11,8	14,7	77,9	22,2	100,0
Ensemble	50,5	24,5	75,0	5,2	19,8	25,0	55,7	44,3	100,0
(Effectifs)	303 600	147 100	450 700	31 100	119 300	150 400	334 700	266 400	601 100
dont 65 ans ou plus	51,0	23,4	74,4	5,2	20,4	25,6	56,2	43,8	100,0

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. Pour les allocataires de l'ASV, le couple est défini au regard du statut matrimonial légal exclusivement. Il caractérise uniquement les personnes mariées. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple est élargie aux couples pasés ou vivant en concubinage.

Lecture > 75 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées), tandis que 25 % vivent en couple. Sur le champ des allocataires de 65 ans ou plus, 74,4 % des personnes vivent seules et 25,6 % 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 2019.

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, les ressources prises en compte sont celles du couple et le barème retenu pour le calcul du montant de l'allocation est celui du couple, mais ce montant ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Lorsque les revenus du couple sont compris entre 5 757 euros et 16 175 euros par an (barème fin 2019), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 16 175 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 720 000 fin 2019.

Leur régime principal était moins souvent un régime de la fonction publique ou un régime spécial (2 %) que les autres retraités (20 %). À l'inverse, ils relèvent plus souvent du régime général (83 % contre 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 %).

Des disparités géographiques

Les allocataires sont, en proportion, plus nombreux dans le sud de la France, et davantage encore dans les départements d'outre-mer. Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain, 3,4 % des personnes de 62 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, elles sont 8,4 % en Corse, 6,5 % dans les Bouches-du-Rhône et 6,5 % en Seine-Saint-Denis (carte 1). Dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 62 ans ou plus atteint 16,9 %.

Plus de deux tiers de non-résidents parmi les allocataires du premier étage

La population des allocataires du premier étage est très spécifique : près de 68 % d'entre eux ne résident pas en France et ne peuvent donc bénéficier d'aucune autre allocation au titre du

minimum vieillesse du fait de leurs conditions d'attribution (voir fiche 25). La présence de non-résidents modifie sensiblement le profil des allocataires du premier étage par rapport à celui de l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse. Ainsi, plus de la moitié des allocataires du premier étage sont des hommes. Depuis la réforme de 2007, l'absence d'entrée de nouveaux allocataires dans le dispositif de premier étage entraîne également un accroissement de l'âge moyen, de 74,5 ans en 2007 à 83,7 ans en 2019.

Près de 80 % des nouveaux allocataires sont des personnes isolées

Parmi les 44 300 nouveaux allocataires de l'Aspa en 2019, 42 % ont moins de 65 ans. 27 % ont 62 ans, et sont donc dans une situation d'incapacité au travail, d'ex-invalidité, de handicap, d'ancien combattant, etc. (tableau 5). 14 % ont 65 ans, et bénéficient donc de l'Aspa dès l'âge minimum d'éligibilité pour les personnes qui ne sont pas inaptes au travail.

Hormis leur âge, le profil des nouveaux allocataires est proche de celui de l'ensemble des allocataires. La plupart d'entre eux ont moins de 70 ans (82 %). Ils sont donc en moyenne beaucoup plus jeunes que l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse (66,7 ans contre 74,3 ans) et un peu plus souvent isolés (79 % contre 75 %).

Tableau 3 Répartition des allocataires du minimum vieillesse, selon le type de pension

	Femmes	Hommes	Ensemble
Allocataires sans droit propre (en %)	23	10	17
Pension de droit dérivé uniquement	9	<1	5
Relevant du Saspa	13	9	12
Allocataires ayant un droit propre (en %)	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 (en %)	100	100	100
dont Allocataires ayant un droit propre et/ou un droit dérivé (en %)	87	91	88
Pension totale moyenne hors minimum vieillesse de ces allocataires ayant un droit propre et/ou un droit dérivé (en euros)	460	540	490

Champ > Allocataires de l'ASV ou de l'Aspa résidant en France.

Source > DREES, EIR 2016.

Ils sont néanmoins légèrement plus âgés en moyenne qu'en 2018 (66,7 ans contre 66,2 ans). Par ailleurs, les femmes sont en proportion légèrement moins nombreuses (54 % contre 56 %). La part des nouveaux allocataires parmi la population des 62 ans ou plus est plus élevée dans les départements d'outre-mer (4,7 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (3,9 %) et en Corse (3,7 %). En moyenne, les nouveaux allocataires reçoivent 437 euros mensuels d'allocation. Ce montant est un peu plus faible que celui de l'ensemble des

allocataires de l'Aspa (457 euros). Il est également légèrement plus faible que le montant moyen perçu par les nouveaux allocataires de 2018 (443 euros). En effet, la revalorisation exceptionnelle de janvier 2019 a fait entrer de nouveaux allocataires dans le dispositif, qui disposent d'une pension de retraite en moyenne plus élevée que celle des nouveaux allocataires de 2018, et donc d'une allocation différentielle plus faible. Ces nouveaux allocataires sont par ailleurs potentiellement plus âgés que ceux de 2018.

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 monopensionnés	82	79	81	49	26	38
ayant effectué une carrière complète ²	81	68	75	70	56	64
ayant validé 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 un régime de 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 fin 2016 (en euros)	350	500	420	1 090	1 900	1 460
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.

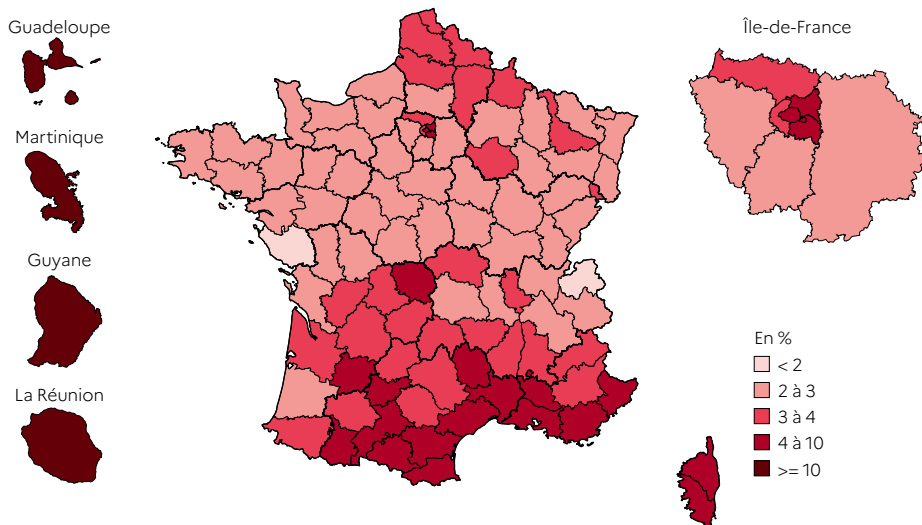
4. Régime des agriculteurs, des professions libérales ou des artisans et commerçants.

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.

Carte 1 Proportion d'allocataires du minimum vieillesse, par département, parmi les personnes âgées de 62 ans ou plus



Champ > France entière (hors Mayotte).

Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2019 ; Insee, structure de la population en fonction du sexe et de l'âge du département au 1^{er} janvier 2020.

Tableau 5 Répartition par sexe et situation conjugale des nouveaux allocataires de l'Aspa en 2019, selon l'âge

	Isolés			En couple ¹			Ensemble ²			En %
	Femmes	Hommes	Ensemble ²	Femmes	Hommes	Ensemble ²	Femmes	Hommes	Ensemble ²	
moins de 65 ans	38,0	51,1	43,1	31,1	37,1	35,4	37,3	46,4	41,5	
65 à 69 ans	38,6	38,7	38,6	50,5	44,6	46,3	39,9	40,7	40,3	
70 à 74 ans	9,0	5,9	7,8	10,6	10,2	10,3	9,2	7,3	8,3	
75 à 79 ans	4,7	2,2	3,7	3,8	4,3	4,1	4,6	2,9	3,8	
80 à 84 ans	3,9	1,1	2,8	2,6	2,0	2,1	3,7	1,4	2,6	
85 à 89 ans	3,2	0,6	2,2	1,0	1,2	1,1	3,0	0,8	2,0	
90 ans ou plus	2,6	0,5	1,8	0,5	0,6	0,6	2,3	0,5	1,5	
65 ans ou plus	62,0	48,9	56,9	68,9	62,9	64,6	62,7	53,6	58,5	
80 ans ou plus	9,7	2,2	6,7	4,1	3,8	3,9	9,0	2,7	6,1	
dont 62 ans	26,1	33,2	28,9	17,7	20,9	20,0	25,2	29,1	27,0	
dont 65 ans	14,2	13,9	14,1	15,3	13,5	14,0	14,3	13,8	14,1	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Effectifs	21 300	13 600	34 900	2 700	6 800	9 400	23 900	20 400	44 300	
Âge moyen (en années)	67,7	65,2	66,7	66,8	66,6	66,7	67,6	65,7	66,7	

1. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple englobe les personnes mariées mais aussi les couples pacésés ou vivant en concubinage.

2. L'ensemble n'est pas forcément égal à la somme correspondante du fait des arrondis.

Lecture > En 2019, 34 900 nouveaux allocataires du minimum vieillesse sont des personnes isolées. Parmi elles, 38,6 % 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 2019.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants est peu demandée

En 2019, moins de 50 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) et très peu demandée, elle a été modifiée au 1^{er} juillet 2020 afin de la rendre plus accessible. En 2019, les bénéficiaires sont tous des hommes âgés : 90 % ont plus de 75 ans, et 80 % ont plus de 80 ans. ■

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. et Richet-Mastain L.** (2020, juillet). Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité fin 2018. *Les Dossiers de la DREES*, 61.
- > **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

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 privé). La loi du 22 mai 2019, dite loi Pacte, ajoute à ces dispositifs un nouveau Plan d'épargne retraite – 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 définies¹. Le régime socio-fiscal sur les cotisations et les rentes dépend de nombreux critères, en particulier de la déduction ou non des premières de l'impôt sur le revenu (*encadré 2*). Ces règles de déductibilité des cotisations ont été temporairement modifiées en 2019, lors du passage au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (*encadré 3*).

Les contrats à prestations définies

Dans le cadre des contrats à prestations définies, l'entreprise (ou la branche professionnelle, le groupe, etc.) s'engage sur un montant de prestation à verser à ses anciens salariés (ou à certaines catégories d'entre eux). Ce montant est

déterminé à l'avance selon une formule de calcul dépendant des salaires des bénéficiaires. 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 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

¹. À ces deux catégories s'ajoute le Plan d'épargne pour la retraite collective (Perco), qui fait aussi l'objet d'une analyse spécifique dans la fiche 32.

à cotisations définies. La condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise est toutefois supprimée depuis le 1^{er} janvier 2020². 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 interne³), ou comme un pourcentage des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations à partir de 2013). Une contribution additionnelle de 45 % est prévue pour les rentes liquidées depuis le 1^{er} janvier 2015 dépassant huit fois le plafond de la Sécurité sociale. En supprimant la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise, l'ordonnance du 3 juillet 2019 supprime les dispositifs de « retraite chapeau ».

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 1^{er} janvier 2010. Auparavant facultative, cette gestion était toutefois indispensable pour ouvrir droit à déductions fiscales. Aujourd'hui, 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 supplémentaire⁴ (FRPS).

Enfin, 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 rente⁵.

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.

À la suite de la loi Pacte, les dispositifs de retraite supplémentaire à cotisations définies sont appelés à être remplacés par le Plan épargne

2. Article 1^{er} 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 1^{er} 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.

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) et abondement employeur (dans la limite du triple des versements individuels) ² .
PER d'entreprise obligatoire	Compartiment 1 - Versements volontaires. Compartiment 2 - Sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, droits issus de CET). Compartiment 3 - Versements obligatoires du salarié 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.

- 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.
- S'ajoutent à ces versements les transferts d'anciens produits de retraite (jusqu'au 31 décembre 2022) et les transferts depuis un autre compartiment du PER.

en vigueur fin 2020)

Sortie en capital ¹	Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations ³
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 déclaré.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation.	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	RVTO
Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	RVTO
Non	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013).	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Non	Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré.	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.	RVTO. 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. 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 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 1^{er} janvier 2010. Certains de ces contrats, encore gérés en interne au sein de l'entreprise, ne sont donc pas inclus dans le champ de l'enquête. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), dans le cadre du module sur la retraite supplémentaire du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), interroge les entreprises qui proposent un contrat à prestations définies à leurs salariés (voir fiche 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 1^{er} 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 1^{er} 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 déjà 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 en 2021

Jusqu'à présent, 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 les données des fédérations en 2019 et en 2018, ce qui génère des légères révisions en niveau pour l'année 2018.

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 consécutif 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 débute le 1^{er} octobre 2019. Celle des anciens dispositifs à cotisations définies s'arrête, elle, le 1^{er} octobre 2020. Néanmoins, s'ils ont été souscrits collectivement, ces derniers pourront 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, comme celles sur les versements volontaires des PER d'entreprise collectifs et PER d'entreprise obligatoire, sont déductibles de l'impôt sur le revenu (dans la limite d'un plafond), c'est-à-dire qu'elles réduisent le revenu imposable du foyer fiscal.

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.

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 à partir du 1^{er} octobre 2019. Le PER individuel cohabite jusqu'au 1^{er} octobre 2020 avec les

anciens produits destinés aux particuliers et aux non-salariés (PERP et contrats Madelin pour les principaux), auxquels il doit se substituer ensuite. 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 des produits détaillés ci-dessous s'arrête à partir du 1^{er} octobre 2020. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent cependant possibles.

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 1^{er} 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 2018¹. 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-acquisition, d'une résidence principale. De plus, la loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit, à partir du 1^{er} janvier 2011, la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat.

Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, le régime Préfon-retraite est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP. La loi de 2010 portant réforme des retraites introduit au 1^{er} janvier 2011, et sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en

capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits. Depuis le 1^{er} décembre 2019, le régime Préfon-Retraite est devenu un PER individuel.

Fonds de pension des élus locaux (Fonpel) : créé en 1993, le fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite facultatif par rente.

Caisse autonome de retraite des élus locaux-mutuelle des élus locaux (Carel-Mudel) : créée en 1993, la Caisse autonome de retraite des élus locaux est, avec le Fonpel, l'un des deux régimes d'épargne retraite facultatif des élus locaux.

Complément de retraite mutualiste (Corem) : créé en 1949, le Corem permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous les particuliers depuis le 1^{er} janvier 2005. Ne pouvant plus être commercialisé à la suite de la loi Pacte, le Corem a été transformé en PER individuel à partir du 1^{er} 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 à partir du 1^{er} 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.

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 sont commercialisés jusqu'au 1^{er} octobre 2020. Les versements vers les contrats antérieurs à cette date pourront 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 à partir du 1^{er} octobre 2019. Il succède directement au Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif), avec lequel il continue de cohabiter jusqu'au 1^{er} 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.

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. 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 cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur ;
- les sommes issues de l'épargne salariale et droits du CET, à condition que le contrat s'adresse à tous les salariés ;
- 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) s'arrête à partir du 1^{er} 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 à partir du 1^{er} 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 à partir du 1^{er} 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 1^{er} 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, autres dispositifs à cotisations définies. Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83. Dans les résultats statistiques de cet ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 », comme le PERE. Les produits spécifiques proposés dans un cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

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.

En 2019, 13,6 milliards d'euros de cotisations ont été collectés dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire, soit un rebond de 5,8 % par rapport à 2018, année blanche où les cotisations avaient chuté significativement avant la mise en place du prélèvement à la source en 2019. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire augmente légèrement en 2019 et s'établit à 6,9 milliards d'euros. La place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (légalement obligatoires ou non) demeure toutefois marginale. La part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées est ainsi de 4,2 % en 2019, et les prestations servies ne représentent que 2,1 % de l'ensemble des prestations de retraite versées.

Les cotisations sur les dispositifs à souscription individuelle se redressent nettement en 2019

La loi Pacte modifie la grille de lecture des contrats de retraite supplémentaire (voir fiche 28). Les particuliers, habituellement dirigés vers le plan d'épargne retraite populaire (PERP), et les non-salariés, qui le sont vers les contrats Madelin, seront désormais orientés vers un seul et unique dispositif : le plan d'épargne retraite individuel (PER individuel). L'ensemble des dispositifs individuels représentent 39 % du total des cotisations sur des produits de retraite supplémentaire en 2019, soit 5,4 milliards d'euros (tableau 1). En particulier, alors que la commercialisation du PER individuel n'a eu cours que sur les trois derniers mois de 2019, les versements y sont déjà significatifs, puisqu'ils représentent 3 % de l'ensemble des cotisations. Les cotisations sur les dispositifs individuels rebondissent ainsi de 5,2 % (tableau 2) par rapport à 2018, sans toutefois atteindre le niveau de 2017¹ (6,2 milliards d'euros). Les évolutions de cotisations entre 2018 et 2019 sont toutefois difficilement interprétables. D'une part, parmi les

cotisations au PER individuel, il n'est pas possible de distinguer celles provenant de créations de contrats et celles issues de transferts d'anciens contrats². D'autre part, l'année 2018 a été marquée par un fort recul des cotisations, puisque la mise en place de l'imposition à la source en a fait une année blanche (voir encadré 2 de la fiche 28). Il n'est donc pas aisé de conclure si la forte hausse des cotisations est la conséquence d'une compensation de cette année blanche, ou celle d'un effet d'appel lié à la commercialisation de nouveaux plans.

En ce qui concerne les contrats souscrits collectivement, l'apparente baisse des cotisations sur les plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco), de -3,2 % en euros constants, est à mettre en regard du bon démarrage de leurs successeurs, les PER d'entreprise collectifs, qui, en trois mois de commercialisation, ont déjà collecté 500 millions d'euros. Ces deux dispositifs représentent ainsi plus du cinquième de l'ensemble des cotisations en 2019. À l'inverse des PER individuel et des PER d'entreprise collectif, la collecte des PER d'entreprise obligatoires, voués à se substituer aux contrats relevant

1. 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'évolution commentée ici reste vérifiée 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.

2. Les sommes 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 montant de cotisations dans l'enquête retraite supplémentaire.

de l'article 83, est demeurée marginale fin 2019. Les cotisations sur les contrats relevant de l'article 83 et assimilés baissent de 3,8 % (en euros constants). Elles représentent toutefois toujours près d'un quart de l'ensemble des cotisations. Enfin, les cotisations sur les contrats relevant de l'article 39 ont particulièrement progressé³ (+13,1 % en euros constants). La législation

portant sur ces dispositifs a également été amendée en 2019, avec la suppression de fait des retraites chapeau à partir du 4 juillet 2019 (voir fiche 28). En réaction, des versements exceptionnels ont pu être décidés avant la fermeture définitive du dispositif.

Depuis 2018, les Fonds de retraite professionnelle supplémentaire⁴ (FRPS) sont autorisés à

Tableau 1 Cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire en 2019

	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	5,4	39,4	2,8	41,0	104,5	43,5
PER individuel	0,4	3,0	<0,1	<0,1	0,4	0,2
PERP	1,6	11,8	0,5	7,1	20,7	8,6
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	0,6	4,1	1,0	14,9	26,6	11,1
RMC (retraite mutualiste du combattant)	0,1	0,5	0,5	7,3	6,0	2,5
Autres contrats souscrits individuellement	<0,1	<0,1	<0,1	0,2	0,3	0,1
Contrats Madelin	2,5	18,4	0,7	9,6	44,6	18,6
Contrats des exploitants agricoles	0,2	1,6	0,1	1,9	6,0	2,5
Souscriptions collectives - cotisations définies	6,4	47,1	2,9	41,6	98,6	41,1
PER d'entreprise collectif	0,5	3,7	<0,1	1,1	3,2	1,3
PER d'entreprise obligatoire	<0,1	<0,1	0,0	0,0	<0,1	<0,1
Perco	2,4	17,8	0,7	9,8	16,7	7,0
Contrats relevant de l'art. 82 du CGI	0,2	1,3	0,1	2,0	4,6	1,9
Contrats relevant de l'art. 83 du CGI et autres contrats collectifs ¹	3,3	24,4	2,0	28,7	74,1	30,9
Souscriptions collectives - prestations définies	1,8	13,5	1,2	17,4	37,0	15,4
Contrats relevant de l'art. 39 du CGI	1,8	13,5	1,2	17,4	37,0	15,4
Ensemble des dispositifs	13,6	100,0	6,9	100,0	240,0	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, L441, etc.).

2. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco ; encours pour le Perco.

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques) et en liquidation (prestations et provisions mathématiques).

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019.

3. Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>, rubrique Retraites.

4. Les fonds de retraite professionnelle supplémentaire, instaurés par la loi dite « Sapin 2 », permettent d'offrir un cadre prudentiel conforme à la directive communautaire Institution de retraite professionnelle (IRP). En particulier, la contrainte de fonds propres de ces organismes est moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité 2 ».

commercialiser des contrats de retraite supplémentaire. En 2019, leur poids est encore marginal. Ils représentent 2 % des cotisations contre 71 % pour les sociétés d'assurances (*graphique 1*).

Les prestations augmentent légèrement en 2019

En 2019, le montant des prestations (rentes, versements forfaitaires uniques [VFU] et sorties en capital) servies au titre des contrats de retraite supplémentaire s'élève à 6,9 milliards d'euros, dont 41 % sont versés au titre de contrats souscrits individuellement (*tableau 1*). Ce montant progresse de 0,5 % en euros constants par rapport à 2018⁵ (*tableau 3*). L'évolution des

prestations est principalement freinée par la baisse de 7,5 % en euros constants des prestations versées au titre des contrats à prestations définies. La quasi-totalité des contrats relevant de l'article 39 sont liquidés en rentes viagères. Les prestations versées au titre des contrats relevant de l'article 83 et assimilés, pourtant en hausse de 8,7 % par an en moyenne entre 2014 et 2018, baissent, elles aussi, de 3,5 % en 2019. Les transferts vers le PER d'entreprise obligatoire, qui doit les remplacer, ne suffisent pas à expliquer cette baisse, compte tenu de leur trop courte période de commercialisation. À l'inverse, les prestations versées au titre des plans d'épargne pour la retraite

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 %)	
	2014 ¹	2018	2019	2014-2018 ¹	2018-2019
Souscriptions individuelles	5,7	5,0	5,4	-2,8	5,2
PER individuel	-	-	0,4	-	-
PERP et autres contrats individuels ³	2,7	2,2	2,2	-6,0	0,4
Produits pour les non-salariés ²	3,0	2,8	2,7	-0,2	-5,3
Souscriptions collectives - cotisations définies	5,0	6,0	6,4	4,1	4,4
PER d'entreprise collectif	-	-	0,5	-	-
PER d'entreprise obligatoire	-	-	<0,1	-	-
Perco	1,8	2,5	2,4	7,2	-3,2
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	0,2	0,2	0,2	-1,8	-9,6
Contrats relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs ³	3,0	3,4	3,3	2,5	-3,8
Souscriptions collectives - prestations définies	1,3	1,6	1,8	4,2	13,1
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	1,3	1,6	1,8	4,2	13,1
Ensemble des dispositifs	12,0	12,7	13,6	1,0	5,8

1. PERP et produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).

2. Contrats Madelin et exploitants agricoles.

3. Contrats 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, L441, etc.).

4. Les données 2014 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG). Les évolutions 2014-2018 sont calculées sur les données calées pour les deux années (voir encadré 1 de la fiche 28).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2014, 2018 et 2019 ; données FFA et AFG pour 2014.

5. La procédure de vérification des résultats a été revue en 2021. Le montant des prestations de l'année 2018 a été recalculé selon cette nouvelle procédure afin de déterminer les évolutions en euros constants.

collectif (Perco) augmentent de 12,6 % en euros constants, soit à un rythme inférieur à leur moyenne annuelle sur cinq ans. Enfin, les prestations au titre des contrats à souscription individuelle progressent de 2,4 % en 2019 (+1 % pour les PERP et assimilés, et +6 % pour les produits réservés aux non-salariés).

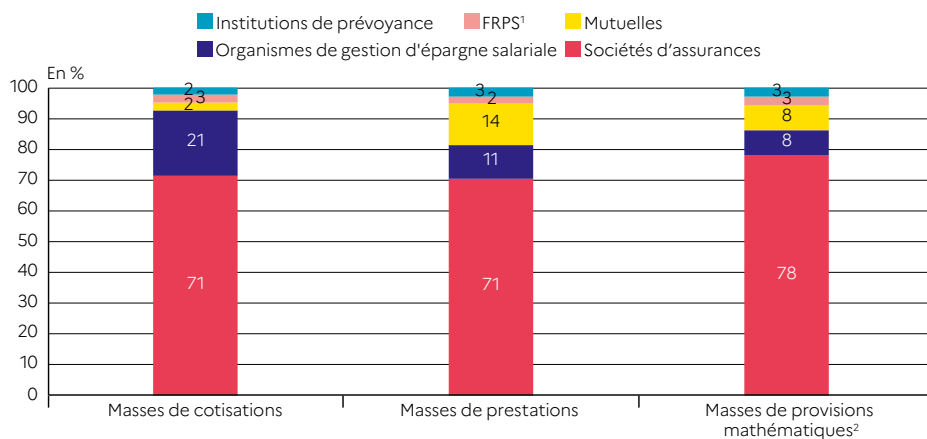
Les prestations servies prennent principalement la forme de rentes viagères (tableau 3). En 2019, 77 % des prestations sont ainsi versées aux bénéficiaires selon ce type de versement, contre 11 % sous forme de VFU, et 13 % sous forme de capital. La part des VFU est plus élevée pour les contrats à souscription individuelle (18 %) que pour les contrats à souscription collective (8 % 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. En 2019, les masses de prestations sont majoritairement gérées par les sociétés d'assurances (71 %), suivies des mutuelles (14 %) [graphique 1].

Les provisions mathématiques sur les contrats à prestations définies reculent nettement en 2019

En 2019, 78 % des masses de provisions mathématiques ou des encours sont gérées par les sociétés d'assurances (graphique 1). Les provisions mathématiques⁶ ou les encours s'agissant du Perco, atteignent 240,0 milliards d'euros en 2019⁷ (tableau 1), soit une hausse de 3,2 % en euros constants par rapport à 2018. Les contrats à souscription individuelle et contrats collectifs en cotisations définies avoisinent tous

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.

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019.

6. 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.

7. À titre de comparaison, les réserves financières des régimes de retraite légalement obligatoires en répartition représentent, selon le rapport annuel du COR de novembre 2020, 157,9 milliards d'euros fin 2019. Le fonds de réserve des retraites disposait à cette date, en outre, de 33,7 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 58,4 milliards d'euros de provisions.

deux les 100 milliards d'euros (respectivement 104,5 milliards et 98,6 milliards d'euros). Les provisions de ces deux types de contrats sont en hausse, en particulier celles des PERP et assimilés, qui augmentent de 2,8 % en euros constants (tableau 4). Les PER d'entreprises collectifs, qui représentent 3,2 milliards d'euros, contribuent quant à eux à la hausse des provisions des contrats à cotisations définies sous-crits collectivement (+4,3 %).

À l'inverse, les provisions mathématiques des contrats à prestations définies diminuent

de 3,7 % en 2019. Ce net recul est notamment la conséquence d'opérations exceptionnelles liées à la suppression des retraites chapeau en 2019. Cette mesure a en effet incité certains assurés à liquider ces contrats, puisqu'ils n'étaient plus alimentés. Les sommes qui y étaient provisionnées commencent ainsi à être versées en rentes viagères. En témoigne l'augmentation de la part des provisions en cours de liquidation dans l'ensemble des provisions mathématiques et encours qui passe de 38 % en 2018 à 44 % en 2019 pour ces contrats.

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 2019 selon le type de versement (en %)		
	2014 ⁴	2018	2019	2014-2018 ⁴	2018-2019	Rentes viagères	VFU ⁵	Sorties en capital
Souscriptions individuelles	2,1	2,7	2,8	6,2	2,4	80	18	2
PER individuel	-	-	<0,1	-	-	17	83	0
PERP et autres contrats individuels ¹	1,6	2,0	2,0	4,2	1,0	79	18	3
Produits pour les non-salariés ²	0,5	0,7	0,8	12,7	6,0	84	16	0
Souscriptions collectives - cotisations définies	2,0	2,7	2,9	10,7	2,4	64	8	28
PER d'entreprise collectif	-	-	<0,1	-	-	0	0	100
PER d'entreprise obligatoire	-	-	0,0	-	-	-	-	-
Perco	0,3	0,6	0,7	18,2	12,6	0	0	100
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	0,1	0,1	0,1	14,6	-6,0	53	2	46
Contrats relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs ³	1,5	2,0	2,0	8,7	-3,5	89	11	0
Souscriptions collectives - prestations définies	1,6	1,3	1,2	2,7	-7,5	99	1	0
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	1,6	1,3	1,2	2,7	-7,5	99	1	0
Ensemble des dispositifs	5,7	6,7	6,9	6,9	0,5	77	11	13

1. PERP et produits assimilés, notamment destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).

2. Contrats Madelin et des 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 article 83 (Repma, PER, L441, etc.).

4. Les données 2014 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG). Les évolutions 2014-2018 sont calculées sur les données calées pour les deux années (voir encadré 1 de la fiche 28).

5. VFU : versement forfaitaire unique.

Champ > Ensemble des contrats en cours de liquidation.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2014, 2018 et 2019 ; données FFA pour 2014.

La retraite supplémentaire demeure globalement marginale par rapport aux régimes publics obligatoires

En 2019, la retraite supplémentaire représente 4,2 % de l'ensemble des cotisations ou contributions acquittées au titre de la retraite (légalement obligatoire ou non). Cette part augmente par rapport à 2018, année blanche qui a fortement freiné les versements

sur les produits de retraite supplémentaire (graphique 2).

La part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire s'élève à 2,1 % en 2019. Elle est relativement stable depuis 2010. Comme ces produits fonctionnent en capitalisation, les masses de prestations versées augmentent progressivement, à mesure que les droits ont été accumulés. ■

Tableau 4 Montants des provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des provisions ⁴ (en milliards d'euros courants)			Évolution annuelle moyenne des montants des provisions en euros constants (en %)		Part des provisions mathématiques en 2019 selon la phase considérée (en %)	
	2014 ⁵	2018	2019	2014-2018 ⁵	2018-2019	Constitution	Liquidation
Souscriptions individuelles	80,7	98,3	104,5	4,8	4,8	66	34
PER individuel	-	-	0,4	-	-	100	<0,1
PERP et autres contrats individuels ¹	43,2	51,3	53,5	3,7	2,8	57	43
Produits pour les non-salariés ²	37,5	47,0	50,5	6,1	6,1	75	25
Souscriptions collectives - cotisations définies	76,7	93,2	98,6	4,6	4,3	74	26
PER d'entreprise collectif	-	-	3,2	-	-	100	0
PER d'entreprise obligatoire	-	-	<0,1	-	-	100	0
Perco	10,3	16,5	16,7	11,5	-0,1	100	0
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	4,0	4,3	4,6	1,1	5,2	80	20
Contrats relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs ³	62,4	72,4	74,1	3,5	0,8	67	33
Souscriptions collectives - prestations définies	38,1	37,8	37,0	1,3	-3,7	56	44
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	38,1	37,8	37,0	1,3	-3,7	56	44
Ensemble des dispositifs	195,5	229,3	240,0	4,1	3,2	68	32

1. PERP et produits assimilés, notamment destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, 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, L441, etc.).

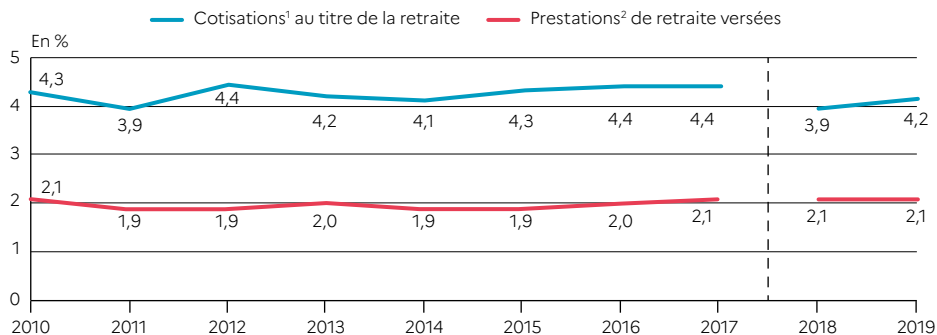
4. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco ; encours pour le Perco.

5. Les données 2014 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG). Les évolutions 2014-2018 sont calculées sur les données calées pour les deux années (voir encadré 1 de la fiche 28).

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

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2014, 2018 et 2019 ; données FFA pour 2014.

Graphique 2 Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (obligatoire et facultative)



1. Cotisations sociales à la charge des employeurs et des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le FSV (Fonds de solidarité vieillesse) rentrant dans le financement de la retraite. Données révisées en 2020.

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, ainsi qu'à une révision de la masse des prestations versées pour l'année 2018, et donc de la part des prestations de retraite supplémentaire de 0,3 point (de 2,4 % à 2,1 %) [voir encadré 1 de la fiche 28].

Par rapport à l'édition précédente, la part des cotisations est révisée à la baisse, en raison du changement de source de cotisations totales : les données du Conseil d'orientation des retraites (diffusées dans le rapport de novembre 2020) remplacent une estimation réalisée à partir du rapport de la commission des comptes de la Sécurité sociale. Cette modification induit une révision à la hausse des cotisations sociales totales, de sorte que la part des cotisations de retraite supplémentaire dans le total est abaissée, de l'ordre de 0,4 point.

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

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2010 à 2019 ; rapport du Conseil d'orientation des retraites, novembre 2020.

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>, rubrique Retraites.

> **Fédération française de l'assurance (FFA).** (2019). *L'assurance retraite en 2019* (rapport 2019). Repéré à l'URL <https://www.ffa-assurance.fr>, rubrique Études et chiffres clés.

> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.

> **Montaut, A.** (2017, juillet). Organismes complémentaires : les sociétés d'assurances dominent la couverture des risques sociaux, sauf en santé. DREES, *Études et Résultats*, 1016.

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

Fin 2019, 13,3 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. Alors que l'année blanche fiscale induite par le passage au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu avait diminué la cotisation moyenne en 2018, celle-ci rebondit en 2019.

13,3 millions d'adhérents en 2019

Tous produits confondus, le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire¹ atteint 13,3 millions fin 2019 (*graphique 1*). En dix ans, cela représente plus de 4 millions d'adhérents supplémentaires, principalement à des contrats collectifs (+2,3 millions pour les plans d'épargne retraite [PER] d'entreprise collectifs et les plans d'épargne pour la retraite collectifs [Perco], +2 millions pour les PER d'entreprise obligatoires et les contrats relevant de l'article 83).

Les adhérents aux nouveaux contrats instaurés par la loi Pacte (voir encadré 1 de la fiche 28) représentent moins de 3 % de l'ensemble des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire. Ils souscrivent principalement au PER d'entreprise collectif (314 000) et, dans une moindre mesure, au PER individuel (65 000)². 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 indépendants transformant leurs contrats Madelin en PER individuels.

Des adhérents plus âgés que la population active

La population des adhérents à un produit de retraite supplémentaire est sensiblement plus âgée que celle des actifs. 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 57 % 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 souscripteurs. La part des 50-59 ans, notamment, s'avère plus élevée. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits dans l'entreprise sont, en proportion, plus jeunes. 35 % des adhérents à un PER d'entreprise collectif et Perco, et 32 % des adhérents aux PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant de l'article 83 ont moins de 40 ans, contre 26 % parmi l'ensemble des adhérents.

La part des moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents à un contrat de retraite supplémentaire est de 22 %. Elle diminue en 2019, alors qu'elle restait proche de 26 % depuis 2013 (*graphiques 2 et 3*). En effet, de nombreux nouveaux adhérents aux PER instaurés par la loi Pacte sont en fait des assurés à d'autres contrats de retraite supplémentaire ayant transféré ces derniers vers les nouveaux dispositifs, ce qui rehausse artificiellement la moyenne d'âge. Ainsi, seuls 5 % des nouveaux adhérents aux PER individuels et aux PER d'entreprise collectifs ont moins de 30 ans.

1. Données non corrigées des doubles comptes (c'est-à-dire qu'une personne compte autant de fois qu'elle détient de contrats différents) et hors contrats relevant de l'article 39 du CGI.

2. Voir les données complémentaires et séries longues dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr>, rubrique Retraites.

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. Ces derniers représentent 56 % des adhérents aux contrats à souscription individuelle (graphique 4), 62 % des adhérents aux PER d'entreprise collectifs et Perco, et 55 % des adhérents aux PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant de l'article 83.

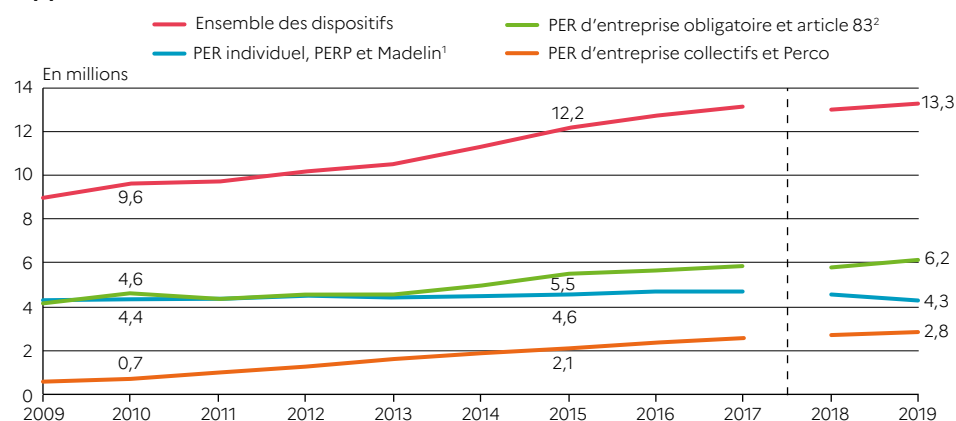
Une personne en emploi sur cinq cotise à un contrat de retraite supplémentaire

Les adhérents à un contrat de retraite supplémentaire n'y font pas tous des versements chaque année. On distingue donc les adhérents des cotisants, ces derniers étant des adhérents ayant effectué un versement en 2019, que celui-ci soit à l'initiative de l'assuré ou de son employeur. En 2019, 6 millions de personnes

ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire, soit environ 21 % des actifs occupés³ (graphique 5). Cette proportion de cotisants est stable depuis dix ans. En 2009, environ 5,5 millions de personnes avaient cotisé sur un contrat de retraite supplémentaire, soit 20 % des actifs occupés d'alors.

En 2019, 8 % des actifs occupés ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire souscrit individuellement, principalement à des PERP (820 000 cotisants) et à des produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (430 000 cotisants). En ce qui concerne les salariés, 5 % ont cotisé à un PER d'entreprise collectif et Perco, et 9 % ont cotisé à un PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant de l'article 83. Au total, près de 4 % des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire le sont à un nouveau dispositif instauré par la loi Pacte.

Graphique 1 Nombre d'adhérents au 31 décembre, selon le dispositif de retraite supplémentaire



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (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, contrat relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.

Notes > 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 sont exclus car ils ne sont pas individualisables.

Lecture > En 2019, les produits souscrits individuellement (PER individuels, PERP et assimilés) totalisent 4,2 millions d'adhérents (un adhérent étant compté autant de fois qu'il a de contrats).

Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2009 à 2019 ; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017.

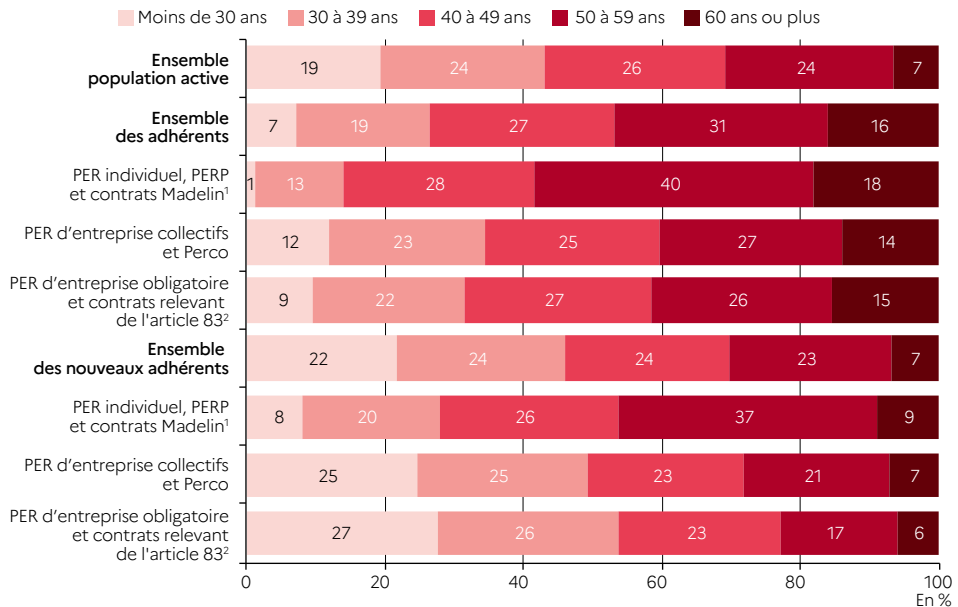
3. La part est calculée en rapportant le nombre de cotisants à un contrat de retraite supplémentaire au nombre de personnes en emploi. Il s'agit d'une approximation au sens où, en toute rigueur, les cotisants à un produit de retraite supplémentaire peuvent également inclure des personnes hors de l'emploi.

La cotisation moyenne rebondit en 2017 après l'année blanche fiscale

L'année blanche fiscale induite par la mise en place de l'imposition à la source sur le revenu a entraîné la baisse de la cotisation moyenne⁴ d'un certain nombre de produits, en particulier celle des PERP et assimilés, qui a chuté de 24 % en 2018. En 2019, les cotisations moyennes sur les contrats individuels se

redressent sans toutefois retrouver leurs niveaux de 2017 (graphique 6). La cotisation annuelle moyenne sur les produits de retraite supplémentaire à souscription individuelle (PER individuels, PERP ou assimilé et contrats Madelin) s'élève à 2 320 euros. Dans cette catégorie de produits, la cotisation moyenne sur les nouveaux PER individuels est particulièrement élevée (6 230 euros contre 2 880 pour les produits des non-salariés,

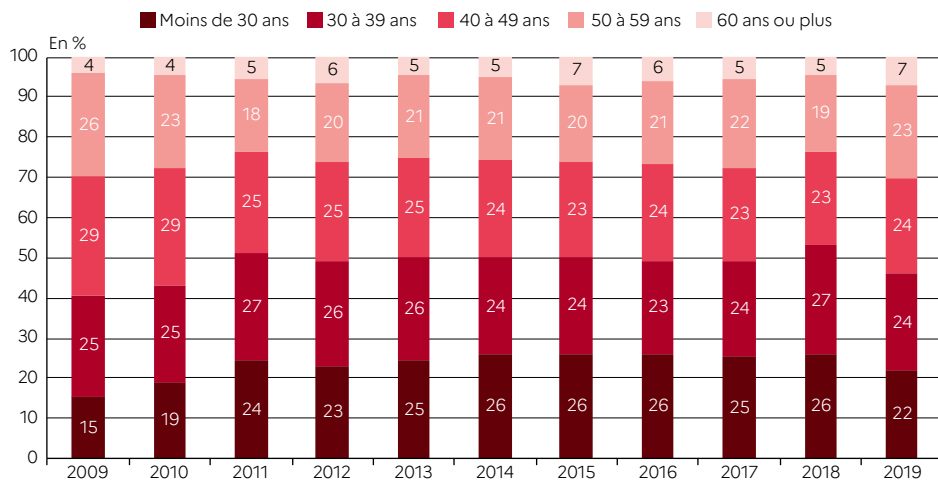
Graphique 2 Répartition par âge des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire (hors contrats relevant des articles 82 et 39)



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Pefon, 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, 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. Pour chacun des produits, la part des adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 90 % et 99 %. Pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 98 % et 100 %. Les nouveaux adhérents sont ceux pour lesquels un contrat est ouvert dans l'année. Toutefois, ils peuvent être titulaires d'un autre contrat de retraite supplémentaire.
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année, sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019 ; Insee, enquête Emploi 2019.

4. La cotisation moyenne est calculée sur le champ des cotisants, c'est-à-dire sur la sous-partie des adhérents qui ont effectivement fait un versement au cours de l'année.

Graphique 3 Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire par classe d'âge



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.

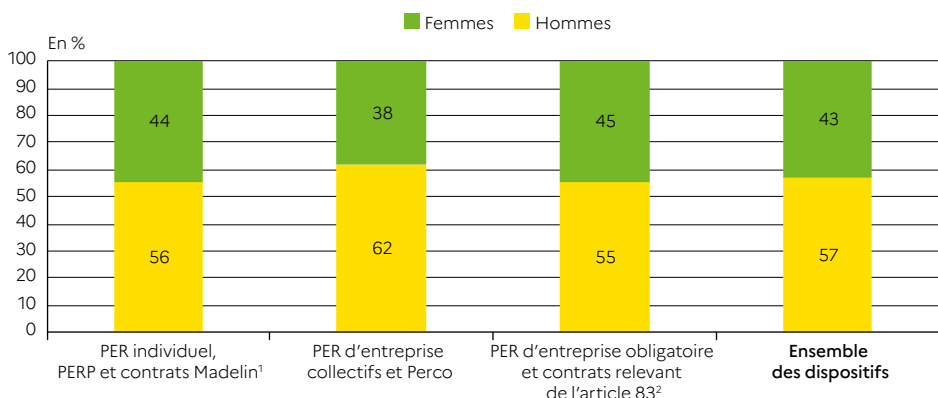
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.

Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (voir note du graphique 2).

Champ > Contrats PERP, Perco, fonctionnaires et élus locaux, Madelin, des exploitants agricoles et contrats relevant de l'article 83 en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2009 à 2019.

Graphique 4 Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2019 par sexe, selon les dispositifs



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.

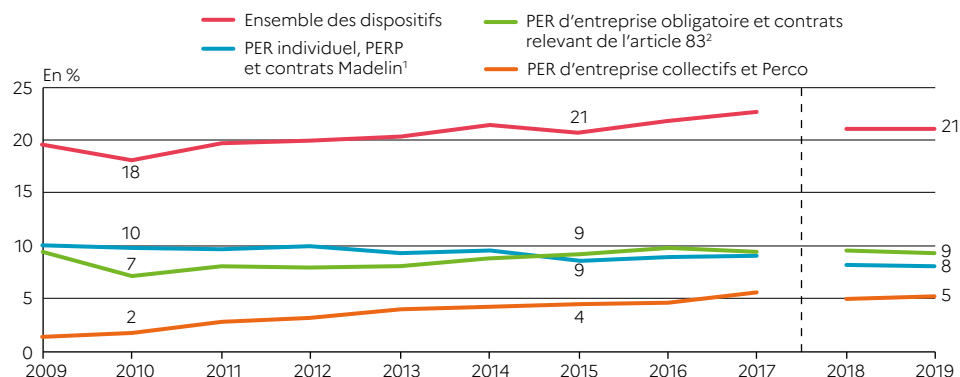
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.

Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. Pour chacun des produits, la part des adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 89 % et 100 %.

Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 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 (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.

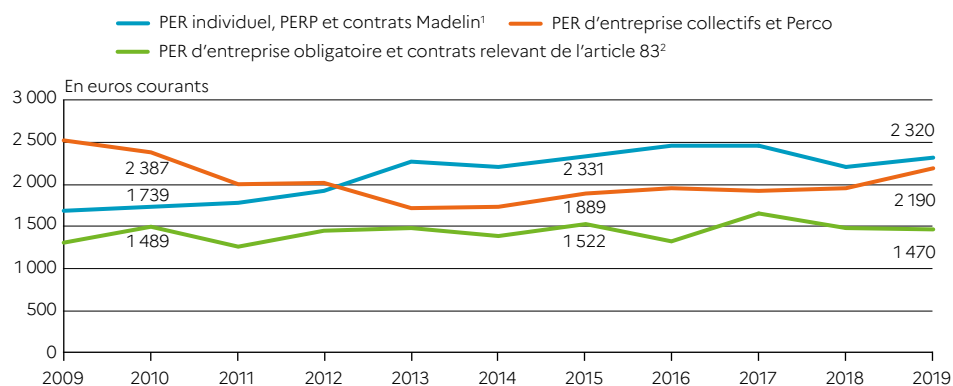
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.

Note > Les effectifs de cotisants pour les PER individuels, PERP et Madelin et l'ensemble des dispositifs sont rapportés au total de l'emploi en France. Les effectifs de cotisants aux PER d'entreprise collectifs et Perco et PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant de l'article 83 sont rapportés au total de l'emploi salarié en France. Il n'est pas tenu compte, pour ces parts, du fait que certains cotisants à un contrat de retraite supplémentaire peuvent être hors emploi. 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 2019 ; comptes nationaux de l'Insee.

Graphique 6 Cotisations annuelles moyennes, selon le dispositif de retraite supplémentaire



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (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, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.

Note > Les contrats relevant de l'article 39 sont exclus car ils ne sont pas individualisables.

Lecture > En 2019, la cotisation moyenne sur les produits souscrits individuellement (PER individuel, PERP et assimilés) s'élève à 2 320 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 2019.

et 1 960 pour les PERP). Cela résulte vraisemblablement surtout du versement initial à l'ouverture du dispositif, généralement plus élevé que les versements suivants, car il peut notamment correspondre au transfert depuis un autre contrat de retraite supplémentaire ou depuis un autre contrat d'épargne⁵.

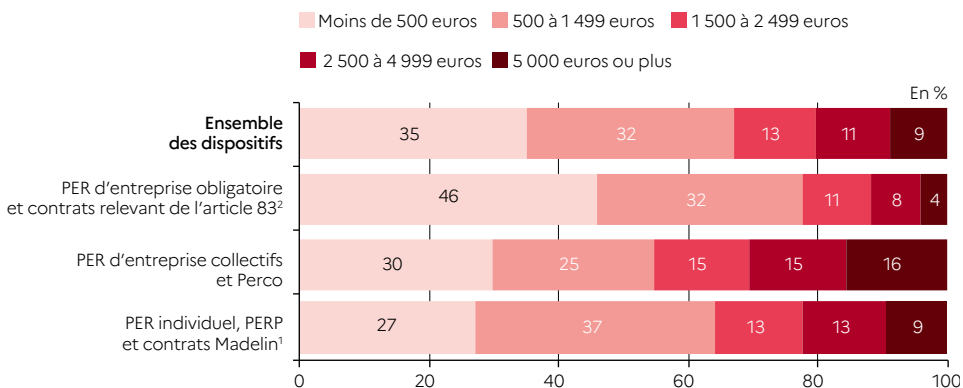
La cotisation annuelle moyenne des PER d'entreprise collectifs et Perco augmente également nettement (2 190 euros en 2019 contre 1 960 euros en 2018) sous l'effet de la commercialisation des PER d'entreprise collectifs, sur lesquels 3 150 euros sont en moyenne versés. De leur côté, les versements sur les PER d'entreprise obligatoires sont trop marginaux en 2019 pour avoir une incidence sur la cotisation moyenne des produits à cotisations définies souscrits collectivement. Cette cotisation moyenne s'élève à 1 470 euros pour les PER

d'entreprise obligatoires et contrats relevant de l'article 83, comme en 2018.

La majorité des versements annuels sont faibles

Les cotisations moyennes recouvrent une répartition inégale des versements (graphique 7). En effet, si deux tiers des versements moyens de l'ensemble de dispositifs sont inférieurs à 1 500 euros, cette proportion monte à 78 % pour les PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant de l'article 83, mais tombe à 55 % pour les PER d'entreprise collectifs et Perco. Pour les nouveaux contrats de PER individuels et de PER d'entreprise collectifs, les versements sont nettement plus élevés puisqu'ils correspondent à des transferts d'épargne, notamment d'autres produits de retraite. Ainsi, 55 % d'entre eux sont supérieurs à 1 500 euros, et 27 % dépassent les 5 000 euros. ■

Graphique 7 Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire en 2019, selon la tranche de cotisations annuelle (hors contrats relevant des articles 82 et 39)



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (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, 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 tranche de versement est connue. Pour chacun des produits, la part des cotisants pour laquelle cette information est disponible est de 88 % pour les PER individuels, PERP et assimilés, 100 % pour PER d'entreprise collectifs et Perco, 98 % pour les PER d'entreprise obligatoires, contrats relevant de l'article 83 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 2019.

5. Les sommes issues de rachats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations, mais il n'est pas exclu que certains organismes les aient inclus dans le montant de cotisations dans l'enquête Retraite supplémentaire.

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.

En 2019, 2,4 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 2019, 2,2 millions de rentes viagères ont été versées au titre de ces contrats (soit 11,2 % des retraités de droit direct). Le montant moyen annuel des rentes reste stable par rapport à 2018, de l'ordre de 2 250 euros pour les produits à cotisations définies, et de l'ordre de 6 790 euros pour les produits à prestations définies.

2,2 millions de bénéficiaires d'une rente viagère servie au titre d'un contrat de retraite supplémentaire

Fin 2019, 2,4 millions de retraités bénéficient de prestations servies au titre d'un contrat de retraite supplémentaire¹. 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. Elle est autorisée intégralement pour le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), majoritairement pour les contrats relevant de l'article 82, et à hauteur de 20 % de la valeur de rachat pour le plan d'épargne retraite populaire² (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 facilitent la sortie en capital des sommes issues de versements volontaires (compartiment 1 du PER) et de l'épargne salariale (compartiments 2 du PER) [voir fiche 28]. Compte tenu de la courte période de commercialisation de ces dispositifs, qui a eu lieu d'octobre à décembre 2019,

les prestations issues de ces produits sont négligeables et ne seront donc pas commentées.

Le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère s'élève à 2,2 millions fin 2019³ (*graphique 1*). Parmi ceux-ci, 1,3 million perçoivent une rente d'un contrat souscrit individuellement (PER individuel, PERP et contrat Madelin), pour un montant annuel moyen s'élevant à 1 700 euros en 2019. Ce montant est en progression régulière depuis une dizaine d'année (*graphique 2*), et il est relativement équivalent selon le type de produit de retraite supplémentaire. Il est ainsi de 1 650 euros pour les PERP et assimilés, et de 1 850 euros pour les produits destinés aux non-salariés (contrats Madelin et Madelin agricoles). 770 000 assurés de contrats collectifs à cotisations définies (PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant de l'article 83) bénéficient d'une rente, pour un montant annuel en moyenne de 2 340 euros.

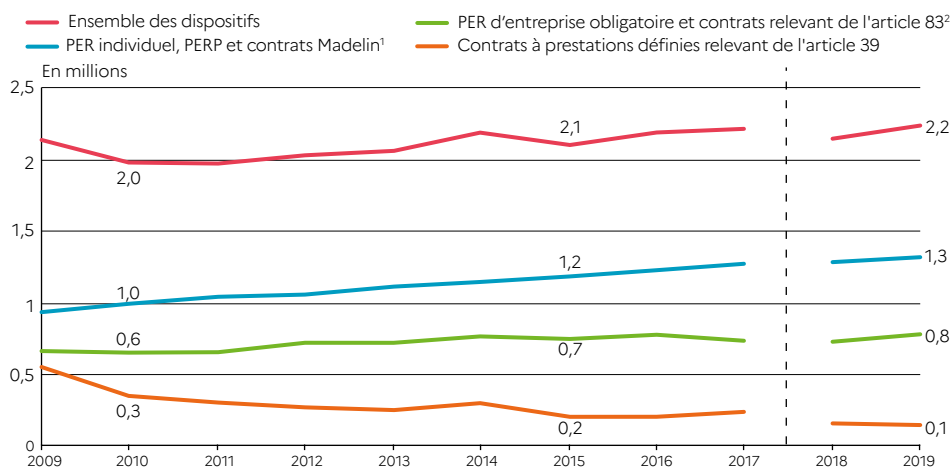
Des rentes plus élevées pour les produits à prestations définies

Les rentes viagères de retraite supplémentaire restent en moyenne à un niveau très modeste par rapport aux pensions de retraite versées par

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.

Graphique 1 Évolution du nombre de bénéficiaires d'une rente viagère entre 2009 et 2019

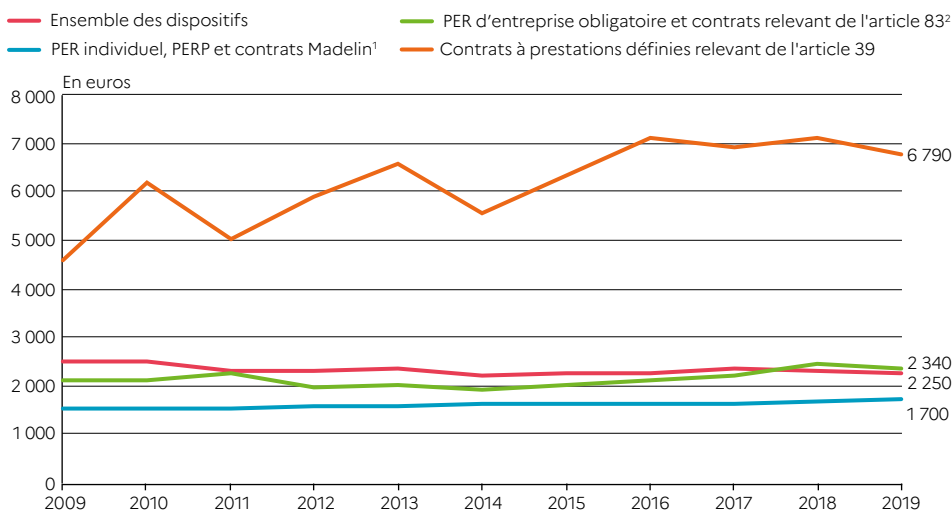
1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Pefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelle.

2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83, 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.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2009 à 2019; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017.

Graphique 2 Évolution du montant moyen annuel des rentes viagères entre 2009 et 2019

1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Pefon, 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, contrats relevant de l'article 82 et autres produits à souscription collective et à cotisations à définies.

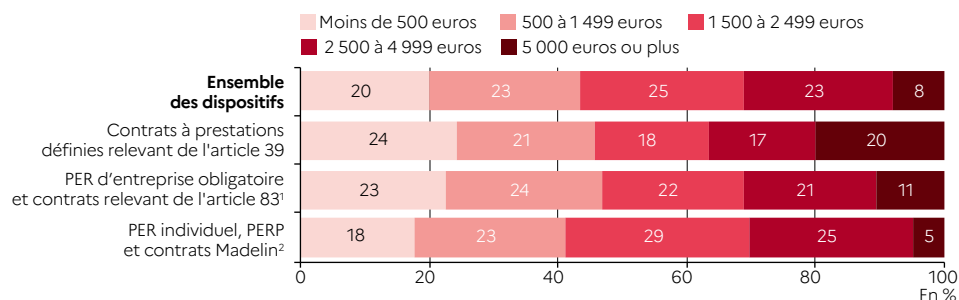
Champ > Contrats liquidés en rente viagère uniquement.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2009 à 2019.

les régimes obligatoires. Quel que soit le dispositif, à l'exception des contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI, le montant moyen de la rente annuelle est compris entre 1 110 euros pour les contrats de type Madelin agricole et 2 540 euros pour les contrats relevant de l'article 83 (soit entre 90 et 210 euros par mois). Comparativement, les régimes obligatoires de droit direct ont en moyenne versé 17 200 euros par an, soit 1 430 euros par mois à leurs bénéficiaires en 2019 (voir fiche 5). En revanche, les

montants moyens sont nettement plus élevés pour les bénéficiaires des contrats relevant de l'article 39⁴ : 6 790 euros par an en 2019. Certains bénéficiaires de ces contrats perçoivent des montants particulièrement élevés. Ainsi, 20 % des bénéficiaires d'un contrat à prestations définies disposent d'une rente viagère annuelle moyenne supérieure à 5 000 euros, et 8 % 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 2019

Graphique 3 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2019 par tranche de rente annuelle, selon le dispositif



1. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83, 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 (Prefon, 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 comprise entre 84 % et 98 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019.

Encadré 1 Ventilation des montants des rentes viagères supérieures à 5 000 euros

Afin d'améliorer les connaissances sur les contrats à prestations définies, en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (voir encadré de la 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 20 % disposent d'une rente supérieure à 5 000 euros : 12 % d'une rente de 5 000 à 9 999 euros, 5 % d'une rente de 10 000 à 19 999 euros, 2 % d'une rente de 20 000 à 49 999 euros et, enfin, 1 % d'une rente de plus de 50 000 euros, soit 1 700 personnes environ.

4. La suppression des retraites chapeau courant 2019 (voir fiche 28) a entraîné un nombre important d'opérations inhabituelles sur les contrats relevant de l'article 39, notamment des rachats de contrats. Ces prestations se faisant sur des contrats toujours en cours de constitution, elles sont exclues des prestations de cette fiche, qui comprennent uniquement les contrats en cours de liquidation.

s'élève à 2 250 euros, montant relativement stable sur dix ans. Cette moyenne masque une distribution assez dispersée. Seules 31 % 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 versées au titre de contrats collectifs. Ainsi, 77 % des rentes issues de PER individuels, PERP et contrats Madelin sont comprises entre 500 euros et 5 000 euros, contre 67 % de celles issues de PER d'entreprise obligatoire et de contrats relevant de l'article 83, et 56 % de contrats collectifs à prestations définies.

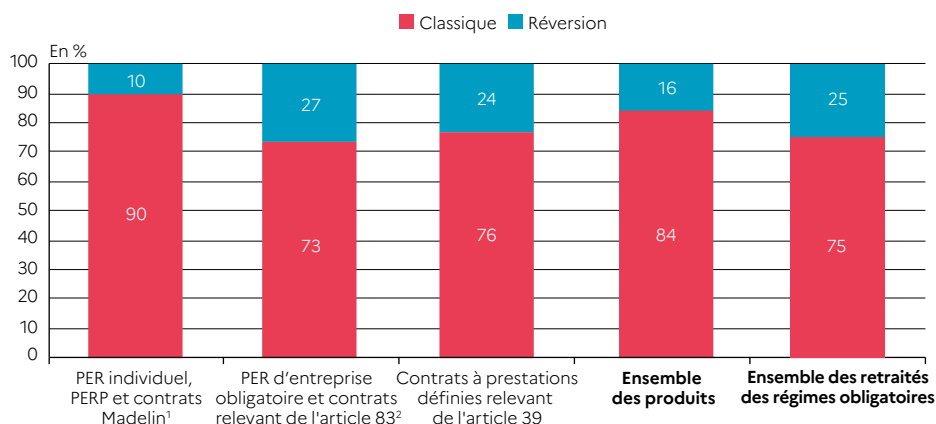
Si, pour tous les types de contrats, les rentes viagères sont majoritairement attribuées à leurs souscripteurs initiaux, une partie de celles-ci

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 (10 % de l'ensemble des rentes) que pour les contrats collectifs d'entreprise (27 % pour les PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant de l'article 83, et 24 % pour les contrats à prestations définies relevant de l'article 39) [graphique 4].

Plus de 11 % des retraités sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2019, les bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire représentent 11,2 % des retraités⁵ (hors réversion) [graphique 5]. 4,7 % des anciens salariés du

Graphique 4 Nature de la rente viagère, selon le type de contrat, en 2019



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (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, 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 cette information est disponible est comprise entre 81 % et 100 %, selon les produits. Dans les produits de retraite supplémentaire comme pour les retraités des régimes obligatoires, les bénéficiaires d'une réversion peuvent la cumuler avec une rente classique (ou directe).

Champ > Contrats en cours de liquidation (en rentes viagères).

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019 ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

5. 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).

secteur privé bénéficiant d'un contrat de retraite supplémentaire souscrit dans un cadre professionnel. 71 % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition disposent d'une rente issue d'un contrat de retraite souscrit individuellement, principalement de contrats destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux et des dispositifs pour les non-salariés.

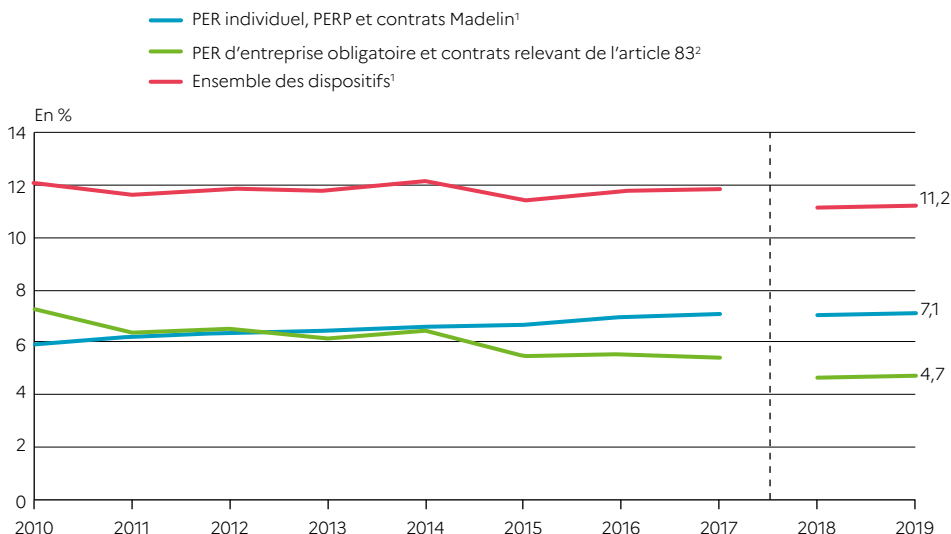
Les bénéficiaires de produits pour les non-salariés sont plus jeunes, ceux des contrats à prestations définies plus âgés

Les retraités couverts par des contrats de retraite supplémentaire sont globalement plus âgés que l'ensemble des retraités de droits directs ou dérivés. 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 assurés des contrats souscrits individuellement sont plus jeunes que les autres assurés

(15 % ont moins de 65 ans), en particulier les assurés de PERP (26 % ont moins de 65 ans). À l'inverse, les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39) ont un public particulièrement âgé : 40 % des rentiers ont 80 ans ou plus, contre 27 % pour l'ensemble des retraités. Les bénéficiaires de rentes provenant de contrats à cotisations définies souscrits dans le cadre de l'entreprise (contrats relevant de l'article 83) sont quant à eux 68 % à avoir plus de 70 ans.

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 % des retraités) [voir fiche 1]. Seuls les bénéficiaires de contrats destinés aux fonctionnaires ou élus locaux (majoritairement féminins, à 65 %) 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



1. En % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition.

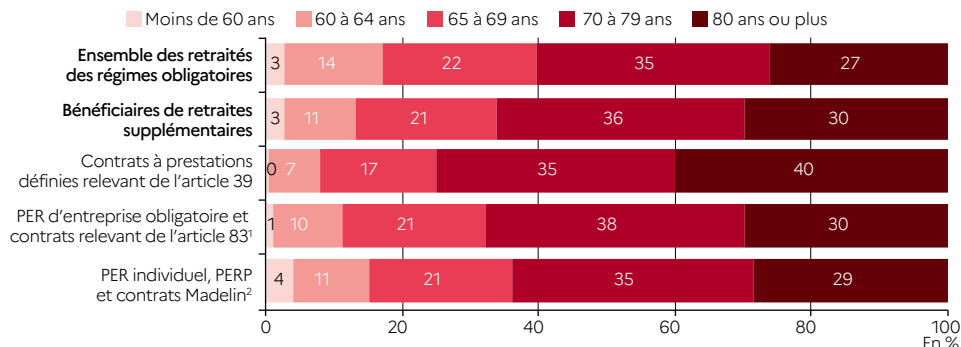
2. En % des retraités de droit direct de la CNAV ou de la MSA salariés.

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 en cours de liquidation pour les retraités de droit direct (hors réversion).

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2010 à 2019; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 6 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2019 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, 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 (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrats Madelin dont Madelin agricoles) et autres produits à souscription individuelles.

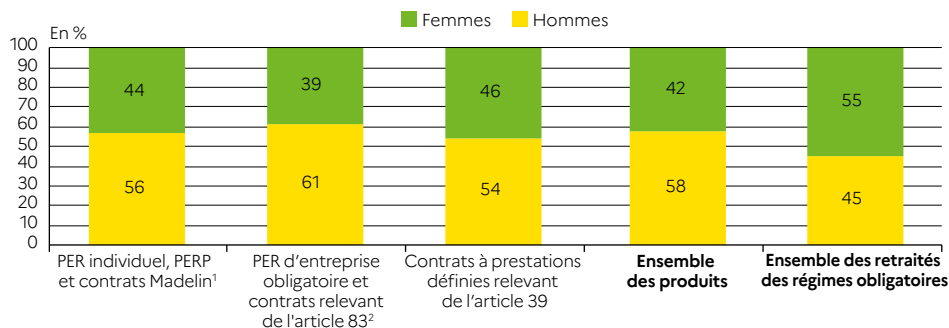
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu.

La part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est supérieure à 99 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation (en rentes viagères).

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019 ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 7 Bénéficiaires de rentes en 2019 par sexe, selon le dispositif



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (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, 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).

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2019 ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Pour en savoir plus

> Séries 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.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'épargne salariale créé lors de la réforme des retraites de 2003. Ce dispositif s'est largement développé depuis. L'adhésion au Perco s'effectue au sein des entreprises. En 2018, 4,1 millions de salariés sont couverts par un Perco, soit 23 % d'entre eux. Parmi les salariés des entreprises du secteur marchand non agricole, seuls 1,1 million épargnent effectivement sur ce produit en 2018, pour un montant moyen annuel de 1 830 euros. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 26 % des montants épargnés proviennent de l'abondement de l'employeur.

Près d'un salarié sur quatre est couvert par un Perco en 2018

En 2018, d'après l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Acemo-Pipa) [encadré 1], 4,1 millions de salariés des entreprises du secteur marchand non agricole ont la possibilité de souscrire un Perco, soit 23 % des salariés de ce secteur. Cette proportion augmente légèrement par rapport à 2017 (graphique 1). Avant 2017, le champ de l'enquête Pipa portait sur la France métropolitaine uniquement. Ce champ a été élargi à partir de 2017 à l'ensemble des salariés du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales en France (hors Mayotte), ce qui induit une rupture de série entre les données de 2016 et 2017 (encadré 2).

De 2006 à 2016, la part des salariés couverts par le Perco a augmenté de manière régulière (graphique 1). Cette progression a été favorisée par un cadre réglementaire qui impose, depuis 2010¹, aux entreprises utilisant les contrats de retraite supplémentaire à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts), la mise en place de dispositifs alternatifs, tels que le Perco ou des contrats à cotisations définies. Ce produit d'épargne salariale est par ailleurs, pour les entreprises, un substitut aux produits de retraite supplémentaire relevant de l'article 83 ou de l'article 39. En effet, ces derniers sont plus contraignants, dans la mesure où ils engagent l'entreprise vis-à-vis

de ses salariés en garantissant un niveau donné de cotisations ou de prestations, quand le Perco laisse au salarié le soin d'arbitrer son abondement (voir fiche 28).

Parmi les salariés couverts par un Perco, 1,1 million épargnent effectivement sur celui-ci en 2018. La part des épargnants parmi l'ensemble des salariés reste donc modeste et diminue même légèrement par rapport à 2017 (6 % en 2018 contre 7 % en 2017). Elle est plus élevée dans les grandes entreprises : 9 % dans les entreprises de 500 à 999 salariés, et 16 % dans celles de 1 000 salariés ou plus (graphique 2).

Un montant moyen épargné de 1 830 euros par an

Le montant moyen annuel épargné sur un Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2018 s'élève à 1 830 euros, mais il varie selon la taille et le secteur des entreprises (graphique 3). Dans les entreprises de 50 à 499 salariés, le montant moyen épargné atteint 1 480 euros, alors qu'il s'élève à 2 490 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Dans le secteur des services et pour les entreprises de 10 salariés ou plus uniquement, le montant moyen épargné est de 1 910 euros (tableau 1). Il atteint 2 240 euros dans le secteur des activités financières et de l'assurance, contre 1 470 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 (800 euros). Dans l'industrie, il s'élève à 1 820 euros.

1. Article 111 de la loi portant réforme des retraites de novembre 2010.

L'abondement de l'employeur est la principale source d'alimentation du Perco

Le Perco peut être approvisionné via plusieurs canaux : la participation, l'intéressement, les versements volontaires des salariés, l'abondement de l'employeur, la conversion du capital 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, l'abondement de

l'employeur est la première source d'alimentation de ce produit, à hauteur de 26 % des fonds versés. La participation et l'intéressement constituent également des sources importantes d'approvisionnement, puisqu'elles contribuent respectivement à 25 % et 21 % des fonds. Les versements volontaires représentent 19 % des fonds, quand ceux issus des CET et les transferts des autres plans sont moins élevés (respectivement 8 % et 2 %).

Encadré 1 Les enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE de la Dares

Dans le cadre du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) effectue auprès des entreprises un suivi statistique annuel de la participation, de l'intéressement, des plans d'épargne entreprise et de l'actionnariat des salariés (Pipa). Le champ de cette enquête inclut toutes les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole hors intérim et secteur domestique de la France métropolitaine jusqu'en 2016. À partir de l'enquête sur la situation en 2017, le champ est élargi aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Un volet spécifique consacré au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) permet de rassembler des informations sur l'existence et les caractéristiques de ce produit dans l'entreprise interrogée, ainsi que sur les montants et l'origine des sommes versées au cours de l'année.

Les concepts utilisés dans cette enquête diffèrent de ceux de l'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire. Ainsi, les personnes couvertes par un Perco désignent ici les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à un Perco. Dans l'enquête Pipa, les salariés dont le Perco a été alimenté (par un versement du salarié ou par un abondement de l'employeur) en 2017 sont appelés « épargnants ». Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de « cotisants ».

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 : 1 250 000 cotisants dans l'enquête DREES, contre 1 080 000 épargnants dans l'enquête de la Dares. Les montants annuels moyens versés sur le Perco par salarié diffèrent également : 1 830 euros selon l'enquête Pipa (pour les entreprises de 10 salariés ou plus), contre 1 960 euros selon l'enquête de la DREES pour 2018 (voir fiche 31 de l'édition 2020 de l'ouvrage).

Pour compléter les données de l'enquête Acemo-Pipa, celles de l'enquête Acemo-TPE – elle aussi réalisée par la Dares – peuvent être mobilisées sur le champ des très petites entreprises (TPE) employant moins de 10 salariés. Cette enquête permet d'estimer, chaque année, la proportion de salariés couverts par un Perco. Depuis 2014, elle comporte un module quadriennal portant sur l'épargne salariale. Ce dernier permet de disposer d'informations sur le nombre d'épargnants et les montants versés sur un Perco. L'enquête Acemo-TPE 2019 de la Dares ne comportait pas ce module. Ces informations seront à nouveau disponibles dans l'enquête 2020 sur données 2019.

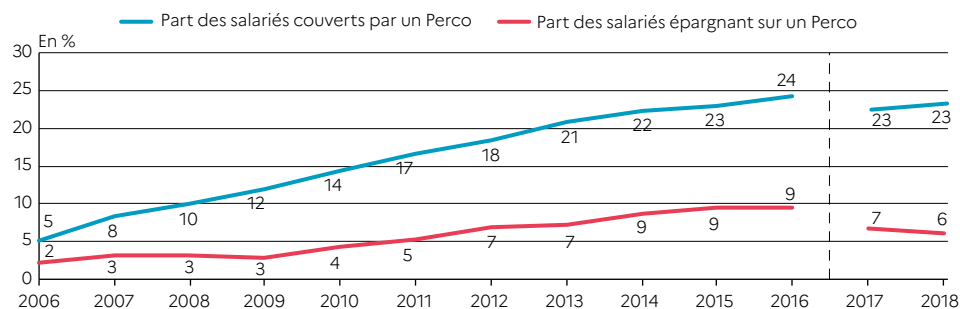
Encadré 2 Avertissement

Le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Le champ porte désormais sur l'ensemble des salariés du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales en France (hors Mayotte). Il n'est donc pas possible d'interpréter les évolutions entre 2016 et 2017.

Cette répartition moyenne pour l'ensemble des entreprises est semblable à celle des seules grandes entreprises (de 500 salariés ou plus), dont le poids dans l'ensemble des cotisations est important. Dans les petites entreprises (de 10 à 49 salariés), l'abondement de l'employeur est beaucoup plus élevé, 35 % de la totalité des versements, principalement au détriment de

la participation (18 % des fonds). Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation est la principale source d'approvisionnement, avec 32 % des 1 480 euros versés sur le Perco. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des CET ne constituent en moyenne que 7 % à 11 % des fonds alloués au Perco.

Graphique 1 Part des salariés couverts par un Perco et épargnant sur ce produit dans les entreprises entre 2006 et 2018

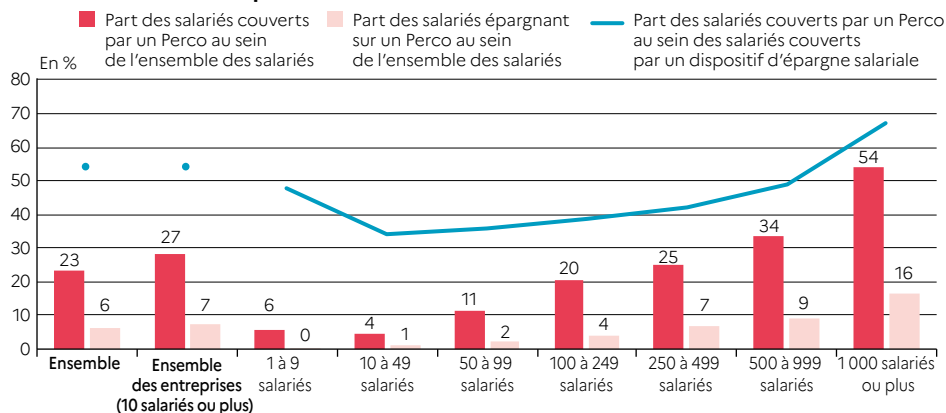


Note > Les épargnants sur un Perco sont ceux dont le Perco a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).

Champ > Avant 2017, pour la part des salariés couverts par un Perco : entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; pour la part des épargnants sur un Perco : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique. France métropolitaine. À partir de 2017, pour la part des salariés couverts par un Perco : entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte. Pour la part des épargnants sur un Perco : champ identique à l'exclusion des entreprises de moins de 10 salariés.

Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2019.

Graphique 2 Part des salariés couverts par un Perco et épargnant sur ce produit, selon la taille de l'entreprise en 2018



Lecture > En 2018, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, 54 % des salariés sont couverts par un Perco et 16 % y épargnent effectivement. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 67 % le sont par un Perco.

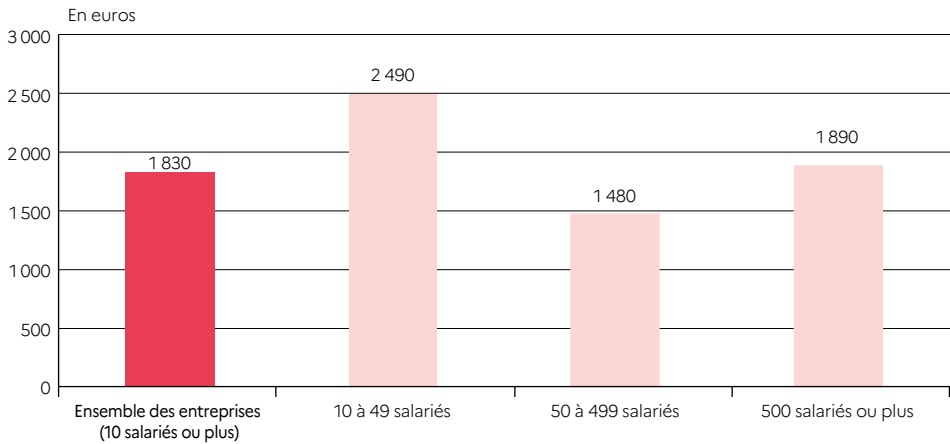
Champ > Entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

Dans l'industrie, l'abondement de l'employeur (28 % des fonds versés) constitue le principal canal d'approvisionnement devant l'intéressement (25 %) et la participation (24 %). Dans le secteur des services, participation et abondement représentent 25 % et 24 % des fonds. Le poids de la participation dans la construction est

légèrement plus important (26 %). Dans les entreprises ayant mis en place un Perco, la moitié de la participation doit légalement y être affectée par défaut, à moins que le salarié ait explicitement demandé une autre affectation de sa participation (plan d'épargne entreprise ou perception immédiate). ■

Graphique 3 Montant annuel moyen épargné sur un Perco, selon la taille de l'entreprise, en 2018



Champ > Entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2019.

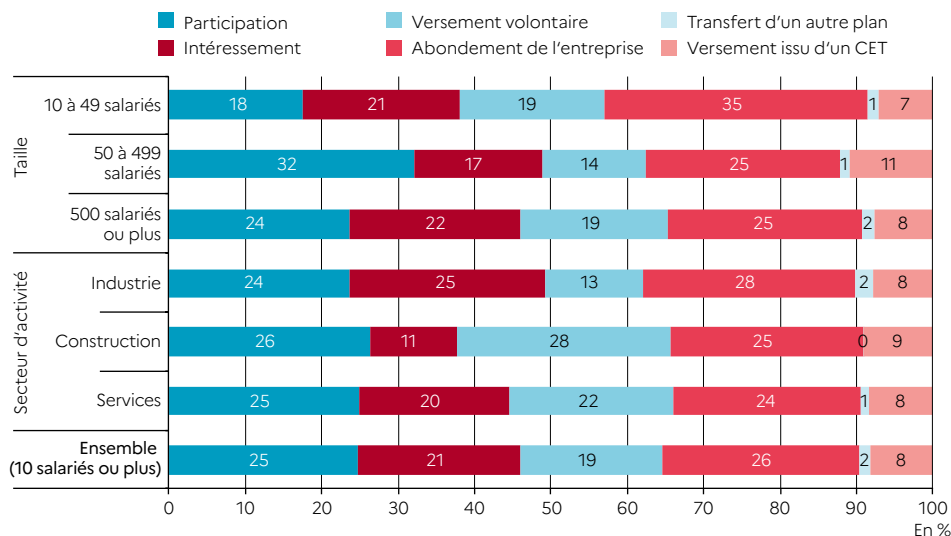
Tableau 1 Montant annuel moyen épargné sur un Perco, selon le secteur d'activité de l'entreprise, en 2018

	Part de salariés couverts par un Perco en 2018 (en %)	Part de salariés épargnant sur un Perco en 2018 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2018 (en euros)
Industrie, dont :	42	14	1 820
fabrication d'autres produits industriels	29	10	1 780
Construction	29	5	800
Services, dont :	23	6	1 910
commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	25	6	1 470
activités financières et d'assurance	66	22	2 240
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	20	5	2 130
Ensemble (10 salariés ou plus)	27	7	1 830

Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2019.

Graphique 4 Part des versements moyens sur le Perco par taille et secteur d'activité de l'entreprise, selon leur origine, en 2018



CET : compte épargne-temps.

Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2019.

Pour en savoir plus

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

> **Association française de la gestion financière (AFG)** (2019, mars). *L'épargne salariale au 31 décembre 2018*. Communiqué de presse.

> **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.

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 salariés¹ (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 définies² (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 chapeau³ 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 1^{er} 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 adjoind. 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 concernés¹ est fourni par l'entreprise à la Dares. Dans l'enquête de la DREES, l'information sur le nombre de « bénéficiaires » de ces cotisations (appelés « adhérents ») n'est pas disponible, car elle n'est pas nécessairement connue par les organismes gestionnaires du dispositif.

> Pour les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI, ou PERE²), l'entreprise verse au compte de chaque salarié une somme qu'il conserve jusqu'à la liquidation de ses droits. Ce compte est alimenté par des cotisations obligatoires soit financées en totalité par l'employeur, soit réparties entre l'employeur et le salarié (à concurrence de 50 % maximum). 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 salariés³ 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 enquêtes⁴. 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 encadré 1). 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, 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/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

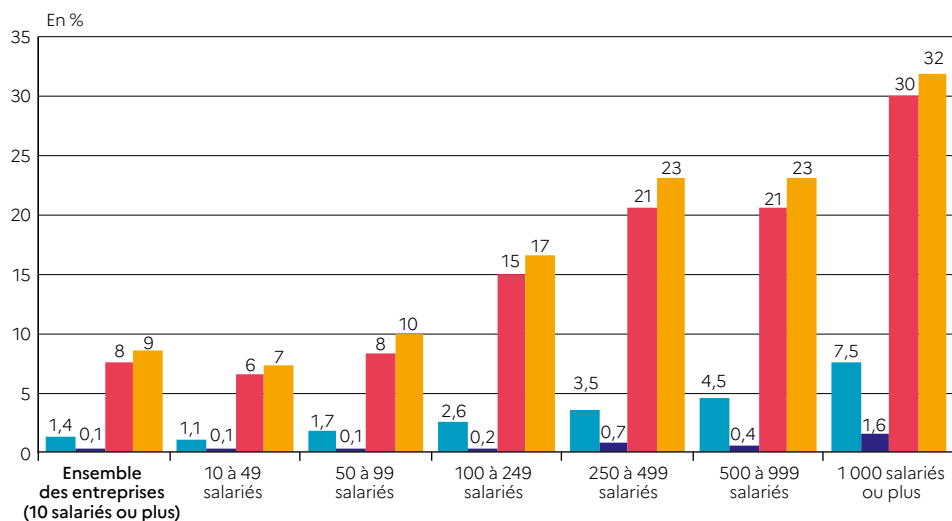
nd : non déterminé.

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

■ Contrat à prestations définies ■ Contrat à cotisations définies
 ■ dont retraite chapeau (compris dans les CPD)¹ ■ Au moins un de ces deux dispositifs



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 concernés⁴ 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 1^{er} janvier 2010¹. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne, par l'entreprise, ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 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					
Nombres d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	480	380	170	2 200	3 220
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	1,3	1,4	3,3	1,3	1,4
% d'entreprises ayant souscrit une retraite chapeau ¹	0,1	0,0	0,3	0,1	0,1
Contrats à cotisations définies					
Nombres d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	3 680	1 130	1 000	12 190	18 000
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	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 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).

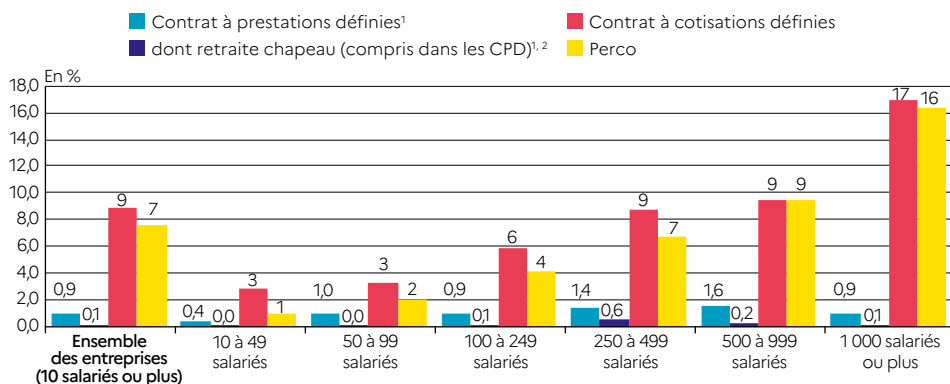
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

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.

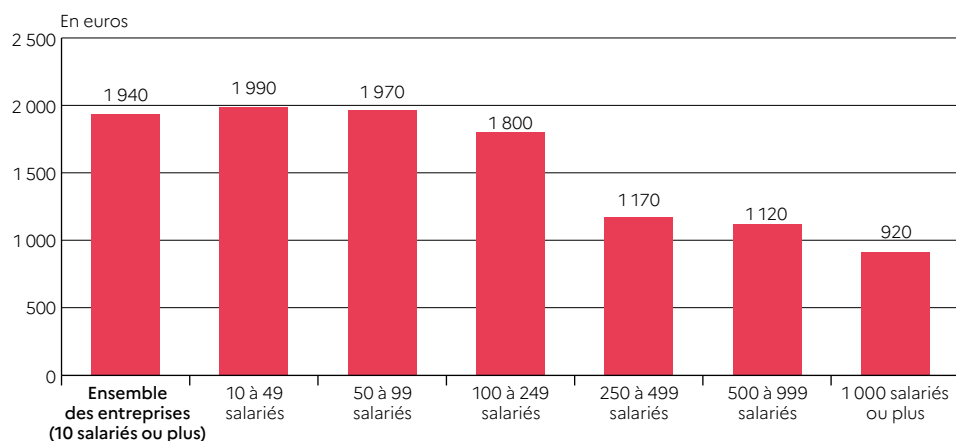
Au total, les salariés concernés par un contrat à prestations définies représentent 19 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels dispositifs (tableau 2). La part de salariés concernés par des contrats à prestations définies dans les très grandes entreprises (9 % pour les 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 médian⁵ 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 salariés 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 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
1 ^{er} décile	400	600
1 ^{er} quartile	700	1 300
Médiane	1 700	2 300
3 ^e quartile	3 100	3 900
9 ^e 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.



Vue d'ensemble
Fiches thématiques

Annexes ◀

Le système de retraite français est composé de nombreux régimes dans lesquels les assurés acquièrent des droits à la retraite, en fonction notamment de leurs cotisations. Il fonctionne essentiellement en répartition, selon deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points. Cette annexe présente, de façon synthétique, le mode de calcul des droits à la liquidation en fonction des carrières et des événements personnels.

Deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points

Le système de retraite en vigueur en France est composé de nombreux régimes – qui fonctionnent principalement en répartition (à l'inverse de la retraite supplémentaire) – dans lesquels les assurés acquièrent des droits exprimés selon deux modalités : les annuités et les points. Ces deux techniques correspondent à des modes différents de calcul des pensions à la liquidation¹ en fonction de la carrière de chaque assuré, 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 et pour les contractuels de la fonction publique, les régimes de fonctionnaires, de salariés et exploitants agricoles, et le régime des artisans et commerçants.

Le principe des annuités est le suivant : chaque année travaillée garantit aux assurés une fraction (le taux d'annuité) d'un salaire de référence. Par exemple, si chaque année travaillée permet d'acquérir 1,25 % de taux de remplacement, un assuré qui a travaillé 40 années a un taux de remplacement de 50 %, tandis qu'un assuré qui a travaillé deux années de plus a un taux de 52,5 %.

Dans les régimes en annuités français, ce principe est décliné sous la forme suivante :

$$\text{Pension} = \text{salaire de référence} \times \text{taux de liquidation} \times \text{coefficient de proratisation}$$

Le taux de liquidation et le coefficient de proratisation dépendent notamment de la durée validée par l'assuré lors du départ à la retraite, à savoir la durée validée dans l'ensemble des régimes de retraite dans le premier cas, et la durée validée dans le régime concerné dans le second. La durée validée joue ainsi un rôle important dans le calcul du montant de la retraite d'un assuré. Il s'agit de la somme de la durée cotisée et des périodes validées non cotisées, acquises au titre de la solidarité. La durée cotisée correspond à la durée validée au titre de l'emploi par l'assuré ayant donné lieu à versement de cotisations sociales ; sa mesure s'avère complexe². La solidarité entre assurés prend notamment la forme de trimestres validés, bien que non cotisés par l'affilié (encadré 1).

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 écarté de manière à ne pas être supérieur à 4.

Le taux de liquidation dépend de la durée validée par l'assuré dans l'ensemble des régimes de retraite et de son âge lors de la liquidation. La référence est le taux plein, qui s'établit à 50 % dans le régime général, et à 75 % pour les fonctionnaires. Si un assuré n'a pas validé suffisamment de trimestres (c'est-à-dire si sa durée validée tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein de sa génération) et s'il part avant l'âge d'acquisition automatique du taux plein (voir fiche 14), alors son taux fait l'objet d'une minoration, qualifiée de « décote » (5 % par année manquante). Dans certaines conditions (handicap, invalidité, inaptitude, par exemple), la décote ne s'applique pas : le taux plein est acquis quels que soient la durée validée et l'âge de départ. Si, à l'inverse, l'assuré a travaillé au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, son taux de liquidation est majoré par une surcote.

Le coefficient de proratisation 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 **salaires de référence** diffèrent entre régimes. Au régime général, le salaire de référence correspond à la moyenne des 25 meilleures années de revenu salarial annuel³ (en excluant l'année au cours de laquelle la pension est liquidée). Depuis 1987, ces salaires sont revalorisés selon l'inflation. Dans la fonction publique, le salaire de référence correspond au traitement indiciaire des 6 derniers mois (hors primes et rémunérations annexes, représentant environ un cinquième des rémunérations des fonctionnaires en moyenne). Dans la plupart des régimes en annuités, les parents d'au moins trois enfants bénéficient d'une majoration de 10 % de leur pension. Dans les régimes de la fonction publique, une majoration supplémentaire de 5 % s'applique pour chaque enfant à compter du quatrième.

Droits acquis dans les régimes en points

Les régimes de retraite complémentaires des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), des contractuels de la fonction publique (Ircantec), le régime additionnel des fonctionnaires (RAFP)

Encadré 1 Les trimestres validés non cotisés

La durée d'assurance tous régimes correspond au nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite (dans la limite de quatre par an) au titre de l'activité professionnelle (trimestres dits « cotisés ») mais aussi :

- > de l'éducation des enfants, dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ;
- > de la maladie, de la maternité, du chômage, de la préretraite, de la reconversion, de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail (ces périodes sont dites « assimilées ») ;
- > du service national ;
- > des majorations de durée d'assurance, au titre des enfants ou de la pénibilité.

3. Au régime général, les salariés n'acquiescent des droits que sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (environ 3 400 euros bruts par mois en 2019). Pour la partie de leur salaire qui dépasse ce seuil, ils acquiescent des droits dans le régime complémentaire Agirc-Arrco.

et la retraite des professions libérales (CNAVPL), par exemple, fonctionnent en points. Chaque mois ou trimestre, les cotisations des assurés (qu'elles soient acquittées par eux-mêmes ou par leurs employeurs) sont converties en points, accumulés tout au long de la vie professionnelle, à l'aide d'une valeur d'achat du point appelée salaire de référence à l'Agirc-Arrco. Comme les régimes en annuités, les régimes en points intègrent des dispositifs de solidarité. Par exemple, pour les salariés, des points sont crédités au titre des périodes de chômage involontaire ou de maladie. Les parents de trois enfants ou plus peuvent également bénéficier d'une majoration de leur pension. Quand l'assuré prend sa retraite, son stock de points (acquis par ses cotisations et au titre de la solidarité entre assurés) est converti en rente mensuelle, grâce à la valeur de service du point. Le calcul prend également en compte un coefficient jouant un rôle analogue à celui du taux de liquidation dans les régimes en annuités.

Pension = valeur de service du point x nombre total de points acquis x coefficient

Le calcul de ce coefficient varie selon les régimes. Au RAFF, 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 1^{er} janvier 2019, ce dernier régime applique par ailleurs, à certains nouveaux retraités, une minoration ou une majoration temporaires de pension (pendant une durée allant 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.

Février

- Décret n° 2019-148 du 27 février 2019 relatif aux périodes prises en compte pour le calcul des pensions de vieillesse au titre du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières (IEG). Ce décret permet de prendre en compte, dans le calcul des pensions du régime spécial des IEG, l'ensemble des périodes pendant lesquelles un assuré de ce régime a perçu un revenu de remplacement du fait de la perte de son emploi dans une entreprise de cette branche.

Mars

- Instruction n° DSS/2A/2C/2019/49 du 6 mars 2019 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 2019.

Cette instruction précise que les pensions d'invalidité sont revalorisées de 0,3 % le 1^{er} avril 2019, en application de l'article 68 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

- Décret n° 2019-230 du 25 mars 2019 portant modification de diverses dispositions relatives aux ressources de la Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens (RATP). Ce décret modifie les modalités de calcul du taux de la cotisation définitive à la charge de la RATP au régime spécial de retraite de son personnel, et ajuste les modalités de fixation de la cotisation provisionnelle à la charge de la RATP.

Avril

- Décret n° 2019-288 du 8 avril 2019 relatif aux cotisations dues au titre du régime d'assurance vieillesse complémentaire des pharmaciens et au régime des prestations complémentaires de vieillesse des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins.

Ce décret introduit de nouvelles classes de cotisations afin de réduire les effets de seuil, modifie les modalités de leur calcul et reconduit les paramètres du régime des prestations complémentaires de vieillesse appliqués en 2018 pour l'année 2019.

- Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale.

Ce décret prévoit que, par dérogation au principe selon lequel le temps passé dans une position statutaire ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs ne peut entrer en compte dans la constitution du droit à pension, le congé pour invalidité temporaire imputable au service permet la constitution de droits.

- Décret n° 2019-373 du 26 avril 2019 relatif aux cotisations applicables aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire et d'assurance invalidité-décès des officiers ministériels, officiers publics et des compagnies judiciaires.

Ce décret abaisse le plafond de revenus sur lequel est calculée l'assiette minimale de cotisations du régime d'assurance vieillesse complémentaire de la Caisse d'assurance vieillesse des officiers ministériels, des officiers publics et des compagnies judiciaires (Cavom). Il réduit le nombre de classes forfaitaires de cotisations du régime d'assurance invalidité-décès et aligne l'âge limite de cotisation du régime d'assurance invalidité-décès sur l'âge de départ à taux plein au sein du régime d'assurance vieillesse complémentaire.

- Décret n° 2019-387 du 29 avril 2019 fixant la méthode de conversion des points acquis dans le régime complémentaire d'assurance vieillesse de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav) en points du régime complémentaire de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Ce décret précise la méthode de conversion des points Cipav pour les affiliés utilisant leur droit

d'option à l'affiliation à la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

- Décret n° 2019-386 du 29 avril 2019 fixant les taux spécifiques applicables à certains affiliés relevant de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants. Ce décret fixe les taux de cotisation spécifiques dont peuvent bénéficier, sur demande, les travailleurs indépendants non micro-entrepreneurs créant leur activité à compter du 1^{er} janvier 2019 affiliés à la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI), si leur profession relevait du champ d'affiliation de la Cipav jusqu'au 31 décembre 2018. Les travailleurs indépendants non micro-entrepreneurs affiliés avant le 1^{er} janvier 2019 à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) et à la Cipav, ayant exercé leur droit d'option pour basculer à la SSI, peuvent également demander à en bénéficier.

Mai

- Arrêté du 23 mai 2019 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des auxiliaires médicaux (Carpimko). Cet arrêté modifie, à compter des cotisations dues au titre de 2020, l'assiette de calcul de la cotisation proportionnelle dans le régime complémentaire d'assurance vieillesse des auxiliaires médicaux. Il modifie également des dispositions concernant le régime invalidité-décès des auxiliaires médicaux.

- Arrêté du 28 mai 2019 fixant le seuil d'affiliation au régime des prestations complémentaires de vieillesse des médecins libéraux prévu à l'article L. 645-1 du Code de la Sécurité sociale.

Cet arrêté rehausse le seuil d'affiliation obligatoire au régime des prestations supplémentaires de vieillesse des médecins libéraux, lorsque ceux-ci reprennent une activité après liquidation de leurs pensions de retraite dans des zones caractérisées par une offre de soins insuffisante ou par des difficultés dans l'accès aux soins. Ce seuil est relevé à 80 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2020.

Juin

- Ordonnance n° 2019-575 du 12 juin 2019 et décret n° 2019-576 du 12 juin 2019 relatifs aux activités et à la surveillance des institutions de retraite professionnelle.

Ces textes procèdent à la transposition de la directive (UE) 2016/2341 du 14 décembre 2016 (dite « IORP2 ») concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle, en aménageant les règles applicables aux organismes de retraite professionnelle afin de renforcer leur attractivité, de simplifier les règles qui leur sont applicables, d'étendre le champ des risques qu'ils couvrent et de favoriser les transferts de portefeuille vers les organismes nouvellement créés.

- Décret n° 2019-606 du 18 juin 2019 relatif aux modalités d'application de la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.

Ce décret précise les modalités de dépôt de demande de dispense d'affiliation à l'assurance vieillesse pour les salariés appelés de l'étranger à occuper un emploi en France.

- Arrêté du 19 juin 2019 fixant pour 2019 le taux de revalorisation complémentaire des prestations d'assurance vieillesse à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cet arrêté fixe le taux de revalorisation complémentaire au titre du différentiel d'inflation constaté entre la métropole et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon pour les années 2017 et 2018 à 1,81 %.

Juillet

- Décret n° 2019-690 du 1^{er} juillet 2019 modifiant le taux de cotisation de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF).

Ce décret met à jour la règle d'indexation du taux de la cotisation destinée à contribuer forfaitairement au financement des droits spécifiques de retraite du régime spécial de retraite de la SNCF.

- Ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.

Cette ordonnance vise à prohiber, dans tous les contrats de retraite professionnelle supplémentaire, la condition d'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise au moment de la liquidation pour bénéficier des prestations attachées. Elle procède en outre à une adaptation du régime social des dispositifs de retraite à prestations définies, en créant un régime social

spécifique aux dispositifs à prestations définies à droits certains.

- Décret n° 2020-718 du 5 juillet 2019 relatif à l'allocation des travailleurs indépendants.

Ce décret fixe les modalités d'attribution des périodes assimilées « chômage » des travailleurs indépendants au titre de leur nouvelle allocation chômage (allocation des travailleurs indépendants [ATI]) et supprime leur condition d'être à jour de leurs cotisations pour valider leur période assimilée. Il prévoit également les modalités de coordination entre régimes de base pour la validation des périodes assimilées.

- Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite.

Cette ordonnance vise à renforcer l'attractivité de l'épargne retraite. À cette fin, elle clarifie les règles applicables aux différents produits d'épargne retraite, assouplit les modalités de sortie en rente ou en capital, rend les droits acquis sur les différents produits portables entre eux et stimule la concurrence sur ce marché par une ouverture des plans d'épargne retraite aux assureurs, aux gestionnaires d'actifs et aux Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS).

- Décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite.

Ce décret fixe les modalités d'application et d'entrée en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2019 du nouveau plan d'épargne retraite (PER).

Août

- Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

Cet arrêté crée trois profils d'investissement dans un plan d'épargne retraite, en fonction du risque financier encouru.

- Arrêté du 23 septembre 2019 portant extension et élargissement de l'accord national interprofessionnel du 10 mai 2019 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco.

Cet accord a introduit des mesures permettant d'atteindre l'équilibre technique en cumulé sur toute la période de pilotage 2019-2022, en prévoyant l'indexation de la valeur d'achat du point sur le salaire moyen par tête (SMPT), tandis que,

sur la même période, la valeur de service est indexée sur le SMPT moins un facteur de soutenabilité, faisant ainsi baisser le rendement du régime. Parallèlement, cet accord prévoit de nouveaux cas d'exonération du mécanisme des coefficients de solidarité.

Octobre

- Arrêté du 3 octobre 2019 portant approbation des modifications apportées aux statuts du régime d'assurance vieillesse complémentaire et aux statuts généraux de la section professionnelle des pharmaciens (CAVP).

Cet arrêté approuve les modifications des classes de cotisation du régime d'assurance vieillesse complémentaire des pharmaciens et du régime des prestations complémentaires de vieillesse des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins.

- Décret n° 2019-1084 du 24 octobre 2019 relatif au transfert de la gestion du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

Pris en application de l'article 104 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la Sécurité sociale pour 2017, ce décret met en œuvre le transfert du Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa) de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) à compter du 1^{er} janvier 2020.

Décembre

- Décret n° 2019-1358 du 13 décembre 2019 relatif à l'exercice du droit d'option des professionnels libéraux pour une affiliation à la Sécurité sociale des travailleurs indépendants et au recours administratif préalable devant les sections professionnelles de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales.

Ce décret prévoit les modalités du droit d'option vers le régime vieillesse des travailleurs indépendants, des professions libérales non réglementées, jusque-là affiliées à la Cipav. Ce décret fixe également les conditions selon lesquelles les professionnels libéraux non réglementés créant leur activité à compter du

1^{er} janvier 2019 (et affiliés à la SSI) ainsi que ceux affiliés avant le 1^{er} janvier 2019 à la Cipav et ayant opté pour l'affiliation à la SSI, peuvent également demander à bénéficier de taux spécifiques pour le calcul de la cotisation d'assurance vieillesse complémentaire.

- Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2020.

L'article 81 de cette loi prévoit une revalorisation différenciée des pensions en fonction du montant brut total des pensions reçues par l'assuré. Ainsi, pour un montant total inférieur ou égal à 2 000 euros, le taux de revalorisation a été fixé à 1 % (soit le niveau de l'inflation de l'année 2019 calculé selon les modalités de droit commun), en vue de renforcer le pouvoir d'achat des retraités les plus modestes. Afin de lisser les effets de la mesure pour les assurés proches du seuil de 2 000 euros par mois, des taux intermédiaires de revalorisation ont été prévus jusqu'à 2 014 euros de pension. Au-dessus de ce montant, un taux de 0,3 % a été appliqué.

L'article 82 de cette loi permet aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui n'exercent pas d'activité professionnelle de se voir attribuer leur retraite de manière automatique afin d'éviter les ruptures de droits. Il dispose également que la subsidiarité du revenu de solidarité active (RSA) avec la pension de retraite est portée à l'âge du taux plein (sauf pour les assurés inaptes ou n'ayant aucun droit à retraite à 65 ans), afin d'éviter que les concernés ne liquident leur pension avec décote.

- Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2019/266 du 27 décembre 2019 relative à la revalorisation des pensions de retraite de base des assurés dont le montant total de pension est inférieur ou égal à 2 000 euros, des minima sociaux et des minima de pensions au 1^{er} janvier 2020.

Cette instruction précise les modalités de revalorisation des pensions de retraite de base du régime général et des régimes alignés prévues par l'article 81 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020.

- Décret n° 2019-1484 du 27 décembre 2019 fixant pour l'année 2019 les cotisations aux régimes

d'assurance vieillesse complémentaire et d'assurance invalidité-décès des professions libérales, et le coefficient de référence du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs.

Ce décret fixe, au titre de l'année 2019, les cotisations des régimes d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire des professions libérales et des régimes d'assurance invalidité-décès des professions libérales. Il fixe également, au titre de l'année 2019, les cotisations du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs professionnels.

- Loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille.

L'article 9 de cette loi prive du droit à pension de veuf ou de réversion les conjoints survivants condamnés pour avoir commis à l'encontre de leur époux assuré un crime ou un délit de violence conjugale.

- Décret n° 2019-1517 du 30 décembre 2019 relatif aux déclarations, au recouvrement des cotisations et aux contrôles effectués au titre de l'assurance vieillesse et de la prévoyance du régime spécial des marins.

Ce décret précise les modalités applicables à compter du 1^{er} janvier 2020 en matière de déclaration, de recouvrement et de contrôle des cotisations dues au régime des marins, pour les marins rattachés à un établissement situé hors du périmètre géographique mentionné à l'article L. 111-2 du Code de la Sécurité sociale, et pour lesquels la déclaration sociale nominative (DSN) n'est pas applicable. Il précise également, pour l'ensemble des marins salariés relevant du régime des marins, l'organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche.

- Décret n° 2019-1533 du 30 décembre 2019 portant diverses dispositions relatives au régime spécial de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF).

Ce décret intègre les conséquences de la fermeture du statut du personnel de la SNCF, notamment pour les apprentis, qui cesseront d'être affiliés au régime spécial à partir du 1^{er} janvier 2020.

- Décret n° 2019-1538 du 30 décembre 2019 relatif aux paramètres du régime des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes.

Ce décret fixe les cotisations et les prestations du régime des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes pour l'année 2019.

- Décret n° 2019-1584 du 31 décembre 2019 relatif au dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales à destination des médecins et des étudiants en médecine exerçant leur activité à titre de remplaçants et à l'aide aux médecins s'installant en zone sous-dense mentionnée à l'article L. 162-5-19 du Code de la Sécurité sociale.

Ce décret fixe notamment le seuil de revenu en-deçà duquel les médecins et les étudiants en médecine peuvent opter pour le dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales, le taux global de cotisations et contributions applicable à ces revenus, ainsi que les règles d'affectation des sommes recouvrées entre les différents régimes ou branches

concernés. Il détermine également les modalités d'application de la cotisation progressive de prestation vieillesse complémentaire appliquée aux médecins libéraux qui optent pour cette option en lieu et place de la cotisation forfaitaire.

- Décret n° 2019-1533 du 30 décembre 2019 portant diverses dispositions relatives au régime spécial de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF).

Ce décret met en cohérence des décrets relatifs au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF compte tenu de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire, en modifiant le nom des entreprises SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités. Il met par ailleurs en conformité ces décrets avec une décision du Conseil d'État relative à la condition d'interruption ou de réduction d'activité des parents d'enfants handicapés.

Annexe 3

Sources et méthodes

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) est la base de données de référence pour l'étude des pensions de retraite, en raison de sa richesse d'informations. Il couvre en effet quasiment tous les régimes et fournit des informations individuelles extrêmement détaillées. Cette édition de l'ouvrage exploite la vague 2016 de cet échantillon. Les estimations pour l'année 2019 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 de l'ouvrage exploite la vague 2013 de l'échantillon.

L'échantillon interrégimes de retraités

Dans le cadre de la collecte de l'échantillon interrégimes de retraités¹ (EIR), les organismes de retraite renseignent les caractéristiques individuelles d'un échantillon de retraités : nature et montant des prestations qui leur sont versées, conditions de liquidation des droits à la retraite (âge de liquidation, taux de liquidation, durée de carrière validée). Le rapprochement, individu par individu, des informations en provenance des différents régimes est indispensable pour calculer le nombre de retraités et pour reconstituer la pension globale de chacun. En effet, une même personne peut recevoir une pension de plus d'un régime de retraite à la fois : régime de base et régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) le cas échéant, mais aussi d'autres régimes de base et complémentaires si elle a changé de régime au cours de sa carrière (retraités dits « polypensionnés »). La somme des effectifs de chaque régime mesure donc le nombre total des pensions servies et non le nombre global de retraités couverts par ces régimes. Il n'est donc pas possible d'additionner le nombre de pensions versées par chaque régime pour calculer le nombre total de retraités : une telle méthode conduirait à des doubles comptes. L'EIR, qui

couvre les principaux régimes, permet de calculer le nombre de retraités et de reconstituer le montant de la retraite globale des personnes ainsi que ses éléments constitutifs.

La quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires) sont interrogés, soit plus de 70 régimes au total pour l'EIR 2016. En revanche, les retraites issues des régimes supplémentaires non obligatoires sont exclues du champ de l'échantillon, 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 en totalité les 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 1^{er} 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 historiques 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 retraite² (EACR) porte sur les principaux régimes de retraite de base en matière de nombre de pensions servies (16 régimes en 2019, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (6 régimes en 2019) [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 liquidants (c'est-à-dire les nouveaux retraités de l'année écoulée) qui perçoivent une pension avec une décote ou une surcote, et sur les motifs de la liquidation (handicap, carrière longue, etc.) par année de départ à la retraite et par génération. Des données relatives aux bénéficiaires de pensions d'invalidité et aux bénéficiaires d'un minimum de pension sont également collectées.

Les données de l'enquête annuelle réalisée par la DREES peuvent différer légèrement de celles qui sont publiées par les régimes de retraite dans leurs bilans statistiques annuels. Des concepts statistiques homogènes ont notamment été définis, afin d'obtenir des statistiques comparables entre les différents régimes. Les invalides de la fonction publique sont ainsi comptabilisés parmi les retraités dès lors qu'ils ont dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite (voir fiche 23).

Estimation des grandeurs annuelles tous régimes : le modèle ANCETRE

En 2010, la DREES a conçu le modèle de micro-simulation 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 et 2019 ont permis de réaliser les vagues ANCETRE 2017, 2018 et 2019. 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. L'enquête a obtenu le label d'intérêt général et de qualité statistique avec le caractère obligatoire en avril 2021.

Tableau 1 La diversité des régimes de retraite

	Régimes de base	Régimes complémentaires
Salariés du secteur privé	Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime général.	Arcco (salariés d'employeurs privés), Agirc (cadres), Ircantec (agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques). Les régimes Agirc et Arcco ont fusionné au 1 ^{er} janvier 2019 en un seul régime, le régime Agirc-Arcco ¹ .
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA) aligné sur le régime général.	
Artisans Industriels et commerçants	La Sécurité sociale des indépendants (SSI, issu du RSI) est le régime obligatoire de Sécurité sociale qui assure la protection sociale des artisans, commerçants, industriels, et de certaines professions libérales. Au 1 ^{er} 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 ² (CNBF).	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle. Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés.
Non-salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA).	Régime complémentaire obligatoire.
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	Régime spécial géré par le Service des retraites de l'État (SRE).	Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).
Fonctionnaire des hôpitaux et des collectivités locales	Régime spécial géré par la CNRACL.	
Salariés des entreprises publiques et autres régimes spéciaux	Régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP, des industries électriques et gazières (CNIEG), de la CRPCEN (clercs et employés de notaires), de la Banque de France, des mines ² , etc.	
Salariés des cultes	Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac).	

1. Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par les salariés, par référence à l'assiette « Sécurité sociale ».

2. Régime ne participant pas à l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite.

Dans cet ouvrage, l'EACR 2019 est utilisée pour les statistiques par régime en 2019, ANCETRE 2019 pour les statistiques tous régimes en 2019 et l'EIR 2016 pour les statistiques tous régimes en 2016. Les données relatives à des millésimes de l'EIR (2004, 2008, 2012 et 2016) sont calculées à partir de l'EIR et non du modèle ANCETRE. Ainsi, les évolutions entre 2015 et 2016 sont à prendre avec précaution, car les données 2015 s'appuient sur ANCETRE 2015, lui-même constitué à partir de l'EIR 2012, alors que les données 2016 se fondent sur l'EIR 2016. Pour les mêmes raisons, les évolutions entre 2011 et 2012 ainsi qu'entre 2007 et 2008 doivent également être analysées avec prudence.

L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC 2013)

Afin d'étudier les retraites futures des personnes d'âge actif et les parcours de carrière des personnes déjà retraitées, la DREES, en collaboration avec l'ensemble des régimes de retraite, a mis en place un dispositif statistique interrégimes : l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Environ 30 organismes, recouvrant une soixantaine de régimes, sont questionnés tous les quatre ans sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme de plus de 700 000 personnes de différentes générations. L'EIC est issu du rapprochement personne par personne d'informations provenant de ces régimes de retraite. Il recense tous

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 2019, le modèle intègre la fusion Agirc-Arrco et la création des coefficients temporaires de ce même régime. ANCETRE 2019 est un pseudo EIR 2019, construit à partir de l'EIR 2016 et de l'EACR 2019. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2019.

Pour réaliser la version 2019 d'ANCETRE, dans un premier temps, l'échantillon des retraités fin 2018, issu de la version 2018 d'ANCETRE, est vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2018 et 2019. Un modèle détermine ensuite, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2018, ceux qui vont liquider de nouveaux droits en 2019 : des liquidations sont ajoutées à ces individus en 2019. Enfin, de nouveaux retraités liquidants en 2019 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 2019.

La prise en compte de la liquidation unique dans les régimes alignés

La mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) à partir du 1^{er} juillet 2017 complexifie la réalisation d'ANCETRE 2017, 2018 et 2019. 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 alignés¹ (régime général, SSI et MSA) : leur pension est calculée comme si elles n'avaient appartenu qu'à un seul régime, déterminé en fonction de leur carrière. 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 en 2018. Pour les trois régimes concernés par la Lura, l'EACR 2018 fournit en effet des éléments (effectifs, masses) sur le champ spécifique des retraités Lura afin d'assurer ce calage.

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).

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 salariés de l'Insee permet de disposer notamment des salaires annuels d'une partie des personnes composant l'EIC.

La quatrième vague de l'EIC (EIC 2013) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 71 ans au 31 décembre 2013. L'échantillon, extrait du répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP), est constitué de personnes nées en janvier, avril, juillet ou octobre, une génération paire sur deux entre la génération née en 1942 et celle née en 1954, puis toutes les générations paires jusqu'à celle née en 1990. Le taux de sondage est compris entre 2,2 % et 4,4 % selon la génération. Le champ de l'EIC comprend toutes les personnes de l'échantillon qui sont ou ont été affiliées (y compris les personnes déjà parties à la retraite) pour des droits directs à pension, au moins une fois au cours de leur carrière, à l'un des régimes de retraite partenaires de l'opération. Il inclut donc des personnes ayant travaillé durant de courtes périodes en France, qui peuvent avoir par ailleurs effectué une partie de leur carrière dans leur pays d'origine, ou des personnes ayant travaillé et validé des droits à retraite à l'étranger.

Parmi les personnes inscrites au RNIPP, 11 % de celles nées en 1942, 5 % à 7 % des générations 1946 à 1988, et 9 % de la génération 1990 répondent aux critères de l'échantillon mais ne sont affiliées à aucune des caisses de retraite. Il peut s'agir soit de personnes n'ayant jamais cotisé en France (du moins à la date de référence de l'échantillon), soit de personnes ayant cotisé dans les régimes de base non couverts par l'EIC (qui représentent environ 0,01 % des cotisants). Le prochain EIC portera sur les droits acquis au 31 décembre 2017.

Améliorations méthodologiques et révisions des données en entrée

Les données présentées dans ce panorama comportent des révisions sur les années antérieures à 2019, 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 Ancêtre 2017 à 2018, et de l'enquête Retraite supplémentaire 2018 et 2019. ■

Encadré 2 La mesure de la durée validée pour la retraite dans l'EIC

Les majorations de durée d'assurance pour trois enfants ou plus, les périodes validées à l'étranger et une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé, ainsi que certaines périodes d'apprentissage, ne sont pas intégrées dans le calcul des durées d'assurance validées analysées 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'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 internet 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.

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 champ¹.

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

Données RSI, création de la SSI

À compter du 1^{er} janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI (régime social des indépendants) fusionnent.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime SSI (Sécurité sociale des indépendants). Ce régime a lui-même disparu fin 2019, date à laquelle il a été intégré au régime général de la Sécurité sociale.

Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013 pour le régime complémentaire, et avant 2017 pour le régime de base. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 %).

Fusion des régimes Agirc-Arrco

Au 1^{er} 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 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, car cette part a 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 possibles². En effet, deux notions différentes de durée – durée d'assurance (requis pour le taux plein) et durée de service (requis pour une proratisation à 100 %) – peuvent être prises en compte pour définir une carrière complète.

Elles sont 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 x taux de liquidation (a) x coefficient de proratisation (b)

(a) Le taux de liquidation est égal au taux plein lorsque l'assuré justifie de la durée d'assurance requise en additionnant les trimestres acquis dans tous les régimes de base auxquels il a été affilié.

Dans le cas contraire, le taux de liquidation peut tout de même être égal au taux plein, soit en cas de liquidation à l'âge d'annulation de la décote ou après, soit en cas d'incapacité ou d'invalidité. Si les conditions du taux plein ne sont pas remplies en matière de durée, d'âge ou d'incapacité, 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 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

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.

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'écêtement 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.

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 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 1^{er} 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'invalidité) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. Elle remplace depuis le 1^{er} janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étages).

Assuré : voir affilié.

ASV (allocation supplémentaire du minimum vieillesse) : cette allocation du second étage du minimum vieillesse, géré par le Fonds de solidarité vieillesse, est une allocation différentielle qui permet d'atteindre le seuil du minimum vieillesse. Elle est encore versée aux bénéficiaires des anciennes allocations du minimum vieillesse qui n'ont pas choisi de recevoir l'Aspa.

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, régime de retraite facultatif réservé aux médecins, géré en capitalisation dans le cadre de la loi Madelin par la Caisse autonome de retraite des médecins de France.

Carel (Caisse autonome de retraite des élus locaux) : créée en 1993, cette caisse gère avec le Fonpel la retraite supplémentaire facultative des élus locaux. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1^{er} octobre 2020.

Casa (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) : effective depuis le 1^{er} avril 2013, cette contribution est prélevée sur les retraites, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite au taux de 0,3 %. Toutefois, des exonérations sont prévues.

Cavimac (Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes) : caisse de sécurité sociale dont relèvent les ministres des cultes et les membres des congrégations et des collectivités religieuses.

CAVP : Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens.

CDC (Caisse des dépôts et consignations) : groupe public chargé notamment de la protection de l'épargne populaire, du financement du logement social et de la gestion d'organismes de retraite (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 privé et, depuis le 1^{er} 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) du ex-SSI depuis le 1^{er} janvier 2020.

CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) : caisse nationale des professions libérales. Sont considérées comme exerçant une profession libérale les personnes exerçant l'une des professions énumérées à l'article L. 622-5 du Code de la Sécurité sociale ou classées dans l'Organisation autonome des professions libérales par un décret pris en application de l'article L. 622-7.

CNBF (Caisse nationale des barreaux français) : organisme de gestion des pensions de retraite des avocats libéraux et salariés.

CNIEG (Caisse nationale des industries électriques et gazières) : organisme de sécurité sociale des personnels des industries électriques et gazières.

CNRACL (Caisse nationale de 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2005. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1^{er} 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 1^{er} 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.

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 RAFF.

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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1^{er} octobre 2020.

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 CNRA.

FRPS (Fonds de retraite professionnelle supplémentaire) : depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats de retraite supplémentaire professionnelle peuvent être gérés par ce nouveau type de dispositif. Créés par la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin II », ils bénéficient d'une contrainte de fonds propres moins élevée que celle en vigueur auparavant.

FSI (Fonds spécial d'invalidité) : il s'est substitué au Fonds national de solidarité (FNS) à compter du 1^{er} janvier 1994 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 du 21 août 2003 (n° 2003-775 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 à partir du 1^{er} juillet 2017, et qui sont nées à partir du 1^{er} janvier 1957.

M

MDA (majoration de durée d'assurance) : la naissance ou l'adoption d'un enfant et son éducation permettent de bénéficier d'une majoration de trimestres d'assurance. Le nombre de trimestres ainsi acquis dépend du régime d'affiliation.

Mico (minimum contributif) : montant minimum, fixé par décret et versé au régime général et dans les régimes alignés, pour une pension liquidée au taux plein. Ce minimum est versé entier si l'assuré réunit la durée d'assurance maximum prévue pour le calcul de la pension. Sinon, il est réduit proportionnellement. Dans la fonction publique, un dispositif similaire existe ; il s'agit du minimum garanti.

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'incapacité au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources. Depuis 2007, le système d'allocations à deux étages est remplacé, pour les nouveaux bénéficiaires, par un dispositif unique : l'Aspa.

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 1^{er} 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 de retraite : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Aux éventuels avantages principaux de droit direct ou de droit dérivé peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles, d'autres éléments qualifiés d'avantages accessoires. Le plus répandu est la « majoration pour trois enfants ou plus ». Elle est servie par presque tous les régimes aux retraités ayant élevé au moins trois enfants. Enfin, si les ressources du ménage auquel appartient le retraité sont inférieures au montant du minimum vieillesse, celui-ci peut demander à bénéficier de ce dispositif.

Pension minimale de référence : à la MSA non-salariés, lorsque la pension de base totale (forfaitaire + proportionnelle) est trop basse, une majoration peut être accordée pour la porter à un niveau minimum.

PER (plan d'épargne en vue de la retraite) : créé par la loi n° 87-416 du 17 juin 1987, il n'est plus commercialisé depuis 1990, remplacé par le PEP (plan d'épargne populaire), produit non spécifiquement consacré à la retraite. Ce dernier n'est lui-même plus commercialisé depuis le 25 septembre 2003. Les détenteurs de ces deux produits, même s'ils ne sont plus commercialisés, ont pu les conserver et peuvent continuer de les alimenter, dans la limite d'un plafond de dépôt donné. Le 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Prefon : contrat de retraite supplémentaire facultative, créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite. Ce contrat est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP et bénéficie temporairement d'un régime de

déduction particulier pour les cotisations de rachat. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1^{er} 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'assurances à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Ces provisions sont calculées à l'aide de formules mathématiques qui prennent en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique.

R

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) : dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, ce régime obligatoire, par points, a été institué pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) afin d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.

RATP ou **CRPRATP** (Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens) : cette caisse gère le régime spécial de retraites dont relèvent les agents et anciens agents du cadre permanent de la Régie autonome des transports parisiens.

RAVGDT : régime d'allocations viagères des gérants de débits de tabac.

Régimes alignés : régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits

à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, la SSI et le régime agricole pour les salariés agricoles (MSA salariés).

Régimes complémentaires : deuxième niveau de retraite obligatoire, qui complète le régime de base. Il comprend notamment le régime Agirc- Arrco pour tous les salariés du 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 1^{er} janvier 2020, gère les salariés du 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 clerks et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France, etc.).

Repma (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : crée en 1965, ce régime, géré par les assureurs Groupama vie et CNP, s'adresse aux agriculteurs.

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.

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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1^{er} octobre 2020.

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 1^{er} janvier 2018.

S

Saspa (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées) : cet organisme géré par la MSA (depuis le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2007.

Seita (Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes) : organisme public français gérant, pour le compte de l'État, le monopole que celui-ci détient sur la production et la commercialisation des tabacs et allumettes.

SMPT (salaire moyen par tête) : cet indicateur rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques.

SNCF ou **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 1^{er} 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.

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2021

L'édition 2021 de l'ouvrage *Les retraités et les retraites* présente un tableau détaillé des retraités et du système de retraite français pour l'année 2019 et les années précédentes.

Fin 2019, les régimes de retraite français comptent 16,7 millions de retraités percevant une pension de droit direct, soit une hausse de 300 000 personnes par rapport à fin 2018. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite fin 2019 s'élève à 62 ans et 2 mois. La pension moyenne tous régimes confondus s'établit, à cette date, à 1 503 euros bruts mensuels parmi les retraités résidant en France. Elle diminue de 1,1 % en euros constants, du fait notamment d'une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation. Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble la population.

D'autres analyses sont également proposées, qui permettent d'apprécier la place du minimum vieillesse, de la retraite supplémentaire, des sorties d'activité et notamment des passages par l'invalidité, ou encore de prendre connaissance des opinions, souhaits et motivations des retraités.

Enfin, cette édition tient compte des principales modifications législatives ou réglementaires de l'année 2019, portant notamment sur le taux de la CSG ou l'introduction de modulations temporaires des pensions au régime complémentaire des salariés Agirc-Arrco.

Dans la même collection **SOCIAL**

- > Minima sociaux et prestations sociales
- > La protection sociale en France et en Europe

www.drees.solidarites-sante.gouv.fr