les *Retraités* et les retraites

édition 2015

Les Retraités et les Retraites – édition 2015

SOUS LA DIRECTION DE Gwennaël Solard

COORDINATION
Christel Collin

RÉDACTION
Nadine Barthélémy, Christel Collin, Cindy Duc, Félix Housset, Charline Laborde, Axel Renoux, Laurianne Salembier, Hady Senghor, Gwennaël Solard

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Franck von Lennep

RESPONSABLE D'ÉDITION
Carmela Riposa

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Sabine Boulanger

MAQUETTISTES
Lætitia Ballesteros et Philippe Brulin

REMERCIEMENTS
La DREES remercie l'ensemble de ses correspondants dans les caisses de retraite et les organismes qui gèrent la retraite supplémentaire, la Fédération des sociétés d'assurances (FFSA), l'Association française de gestion financière (AFG) et le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées de la Caisse des dépôts et consignations (SASPA).

Sommaire

Les retraités et les retraites – édition 2015

Vue d'ensemble

Les retraités et les retraites en 2013 9

Les effectifs de retraités

1 • Les effectifs de retraités de droit direct 19
2 • Les nouveaux retraités de droit direct 25
3 • Les effectifs de retraités de droit dérivé 33

Le montant des pensions et son évolution

4 • La revalorisation des pensions individuelles 39
5 • Le niveau des pensions 43
6 • Les pensions des nouveaux retraités 53

Le montant des prestations vieillesse-survie

7 • Les dépenses liées au risque vieillesse-survie dans les comptes de la protection sociale en 2013 59

La liquidation des droits à la retraite

8 • Les conditions de liquidation : âges et durée d'assurance 65
9 • Âge de liquidation d'une pension de retraite 73
10 • La surcote 79
11 • La décote 83
12 • Les bénéficiaires du minimum contributif ou garanti 89
13 • Le cumul emploi-retraite 95
14 • Les pensions d'invalidité 101

Les bénéficiaires du minimum vieillesse

15 • Le minimum vieillesse 111
16 • Les bénéficiaires du minimum vieillesse et les montants versés 115
17 • Le profil des bénéficiaires du minimum vieillesse 119

La retraite supplémentaire

18 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire 125
19 • Le financement de la retraite supplémentaire..... 131
20 • Adhérents et montant des cotisations pour les produits de retraite supplémentaire 137
21 • Bénéficiaires et prestations versées au titre de la retraite supplémentaire..... 143
22 • Le PERCO en 2012 149
23 • La retraite supplémentaire d'entreprise en 2012 155

L'acquisition des droits à la retraite

24 • Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite..... 163

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

25 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite en 2014 171
26 • Les motivations de départ à la retraite 175

Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions..... 181
Chronologie 2013 des mesures pour les retraites 185
Glossaire 187

Vue d'ensemble

Les retraités et les retraites en 2013

Fin 2013, 15,6 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français. Chaque année, durant la période 2006 à 2010, le nombre des retraités a augmenté de 360 000 personnes. Cette croissance a été néanmoins ralentie en 2011 et 2012, en raison principalement de la réforme des retraites de 2010, qui repousse progressivement l'âge légal d'ouverture des droits depuis juillet 2011. L'effet de ce recul est moindre en 2013, même si le nombre des retraités ne s'accroît que de 280 000 au cours de l'année. La pension moyenne tous régimes de droit direct s'établit à 1 306 euros bruts mensuels en 2013, soit 1,2 % de plus qu'à la fin 2012 en euros constants. Cette hausse provient de la revalorisation légale des pensions appliquée par chaque caisse de retraite et de l'effet de noria, c'est-à-dire du remplacement des retraités les plus âgés, décédés en cours d'année, par de nouveaux retraités disposant généralement de carrières salariales plus favorables. Les femmes perçoivent en moyenne des pensions de droit direct inférieures de 39,5 % à celles des hommes. Si l'on ajoute les droits dérivés et la majoration pour enfants, la pension moyenne s'élève à 1 492 euros bruts.

Premier poste de dépenses de la protection sociale, les prestations destinées à la vieillesse et aux conjoints survivants s'élèvent à 307,5 milliards d'euros en 2013.

Au 31 décembre 2013, 15,6 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit direct (dite aussi de droit propre) d'au moins un régime français de retraite de base ou complémentaire (tableau 1). Cela ne recouvre pas exactement le nombre des retraités vivant en France. En effet, environ 1,6 million de retraités (dont 1,1 million au titre d'un droit direct) vivent à l'étranger, et parmi les retraités vivant en France, 610 000 perçoivent uniquement une pension de droit dérivé (pension de réversion) et 69 000 seulement une allocation du minimum vieillesse.

Premier poste de dépenses de la protection sociale, les prestations destinées à la vieillesse et aux conjoints survivants s'élèvent à 307,5 milliards d'euros en 2013, soit un septième du PIB. Elles correspondent pour l'essentiel aux régimes légalement obligatoires ; la retraite supplémentaire, qui regroupe tous les produits gérés par des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurances, des mutuelles ou des institutions de prévoyance, ne représente que 2,2 % du total des prestations de retraite (encadré 1).

Près de 17 millions de retraités de droit direct ou dérivé

La plupart des retraités perçoivent des pensions de retraite issues de plusieurs régimes distincts. Les anciens salariés du secteur privé reçoivent ainsi, en général, une pension d'un régime complémentaire en plus de leur pension de base. Les personnes passées au cours de leur carrière du secteur privé au secteur public ou d'un statut de salarié à un statut d'indépendant cumulent des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires. Le nombre des retraités de droit direct d'au moins un régime français est de ce fait nettement inférieur à la somme des effectifs des retraités dans les différents régimes.

Tous régimes, 16,7 millions de retraités perçoivent au moins une pension de droit direct ou dérivé à la fin 2013. Le régime général des salariés du privé (CNAV) est le plus important avec 13,5 millions de bénéficiaires d'un droit direct ou dérivé au 31 décembre 2013. Parmi les régimes de base, suivent le régime agricole salariés (MSA salariés) avec 2,5 millions de retraités, la fonction publique

d'État (civile et militaire) avec 2,2 millions de retraités et le régime agricole non-salariés (MSA non-salariés) avec 1,6 million de retraités.

Les bénéficiaires d'un droit dérivé, qu'il soit ou non cumulé avec une pension de droit direct, sont nettement moins nombreux que les bénéficiaires de droit direct. D'un régime à l'autre, ils sont, en général, de deux à six fois moins nombreux que les retraités de droit direct. Enfin, un peu moins de 600 000 personnes bénéficient d'une allocation du minimum vieillesse, ASV ou ASPA, leur permettant d'atteindre un niveau minimal de ressources. Dans la plupart des situations, ces allocations complètent de faibles retraites et sont versées par les caisses, notamment par la CNAV et la MSA. Néanmoins, elles sont versées à 69 000 personnes qui n'ont aucune pension de retraite ; dans ce cas, le versement est effectué directement par le service de l'ASPA, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Ces estimations annuelles « tous régimes » du nombre de retraités proviennent du modèle ANCETRE, un système d'information statistique qui combine les résultats de plusieurs sources de données (*cf.* Sources et méthodes).

Des effectifs de retraités toujours en hausse

En 2013, le nombre des retraités de droit direct atteint 15,6 millions. Il augmente d'environ 280 000 personnes au cours de l'année, soit à un rythme plus rapide qu'en 2011 et 2012. Ce rythme reste cependant moins soutenu qu'entre 2006 et 2010 où le nombre des retraités s'accroissait de 360 000 personnes supplémentaires en moyenne chaque année. En 2013, 758 000 personnes ont liquidé pour la première fois un droit direct de retraite (tableau 1 et graphique 2). Ces nouveaux retraités sont plus nombreux qu'en 2012 (604 000).

La réforme des retraites de 2010 explique principalement les évolutions de ces trois dernières années (*cf.* fiche 8), avec le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits depuis juillet 2011. L'âge légal passe ainsi de 60 ans à 60 ans et 4 mois dans la plupart des régimes pour les personnes nées au deuxième semestre 1951, à 60 ans et 9 mois pour les personnes de la génération 1952 et à 61 ans et 2 mois pour les personnes de la génération 1953. Ainsi, la proportion des retraités parmi les personnes de 60 ans diminue de 29 points pour les hommes et de 37 points pour les femmes entre 2008 et 2013 (graphique 1), pour s'établir respectivement à 39 % et à 21 %. La part des retraités à 61 ans commence également à baisser à partir de 2013. Toutefois, l'impact du recul de l'âge minimal légal de départ à la retraite sur la variation du nombre des retraités est moins marqué en 2013 qu'en 2011 et 2012 car, cette année-là, plus de personnes atteignent cet âge plancher (*cf.* fiche 2).

L'assouplissement des conditions de départs anticipés pour carrière longue mis en place depuis le 1er novembre 2012 contribue également à l'augmentation du nombre des retraités en 2013. La part des retraités à l'âge de 60 ans est globalement stable entre 2012 et 2013 (-1 point pour les hommes et -2 points pour les femmes).

Cependant, la restriction des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue[1] instaurée depuis janvier 2009, renforcée par l'impact de l'augmentation de l'âge de la scolarité obligatoire porté à 16 ans pour les personnes nées à partir de 1953, explique la baisse de la part du nombre des retraités de 56 à 59 ans, observée notamment chez les hommes (de 8 points à 16 points entre 2008 et 2013, selon les âges). Avec près de 4 points, cette diminution est de plus faible ampleur pour les femmes, qui étaient moins nombreuses que les hommes à pouvoir partir dans le cadre de ce dispositif avant 2009, en raison de carrières en moyenne plus courtes. Aux autres âges, il y a très peu d'évolutions entre 2008 et 2013 pour les hommes. En revanche, pour les femmes, la proportion des retraitées entre 62 ans et 64 ans est en hausse : l'amélioration de leurs carrières au fur et à mesure des générations leur permet d'atteindre le taux plein plus jeunes que leurs aînées

1. La durée d'assurance requise pour être éligible à ce dispositif a en effet été modifiée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 : cette durée était, par exemple, de 168 trimestres pour une personne ayant 56 ans jusqu'en 2008, alors qu'elle est de 172 trimestres pour une personne atteignant cet âge à partir de 2009. Les conditions d'entrée dans ce dispositif ont été assouplies en 2012 (*cf.* fiche 8).

Tableau 1 • Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2013

En milliers

	Ensemble des retraités, de droit direct ou dérivé	Retraités de droit direct		Retraités de droit dérivé (réversion)		Bénéficiaires d'une allocation du minimum vieillesse (ASV ou ASPA)
		Tous retraités percevant un droit direct	dont nouveaux retraités en 2013	Tous retraités percevant un droit dérivé	dont retraités percevant un droit dérivé servi seul[5]	
Ensemble (tous régimes)[3]	**16 748**	**15 629**	**758**	**4 380**	**1 120**	**558**
dont retraités résidant en France	***15 130***	***14 517***	***715***	***3 800***	***610***	***558***
CNAV[1]	13 555	12 693	666	2 774	862	419
MSA salariés[2]	2 501	1 909	86	752	592	17
ARRCO	11 931	10 649	573	2 921	1 282	-
AGIRC	2 778	2 257	124	602	520	-
Fonction publique d'État civile[2-3]	1 702	1 469	56	298	233	0
Fonction publique d'État militaire[2-3]	504	361	10	144	143	0
CNRACL[3]	1 067	940	53	158	127	0
IRCANTEC[2]	1 878	1 623	86	300	254	-
MSA non-salariés[2]	1 551	1 449	29	448	102	35
RSI commerçants[2]	1 120	908	40	281	213	6
RSI artisans[2]	886	657	30	246	229	4
RSI complémentaire [2-7]	1 177	880	57	297	297	-
CNIEG[2-4-5]	159	122	6	40	37	0
SNCF[4-6]	271	179	5	96	93	0
RATP[2]	43	33	1	11	10	0
CRPCEN	68	61	2	9	8	0
CAVIMAC[2]	52	51	1	1	1	6
Services de l'ASPA	-	-	-	-	-	69

1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3.Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
4. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.
5. Y compris les liquidations au 1er janvier 2014.
6. Y compris les pensions de réforme.
7. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible part de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).

Champ • Retraités ayant perçu une pension de droit direct ou dérivé d'au moins un régime français, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2013.

Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE, enquête sur les allocations du minimum vieillesse 2013 de la DREES.

et de liquider leurs droits directs de retraite un peu plus tôt. Ainsi, 77 % des femmes nées en 1949 (génération ayant 64 ans en 2013) ont pu partir à la retraite avant l'année des 65 ans, contre 70 % pour celles nées en 1944 et 66 % pour celles nées en 1940.

Une croissance du montant moyen des pensions due aux revalorisations et à l'effet de noria

Le montant moyen de la pension brute de droit direct, tous régimes, s'établit à 1 306 euros mensuels en

Encadré 1 ● La retraite supplémentaire reste marginale par rapport aux régimes obligatoires par répartition

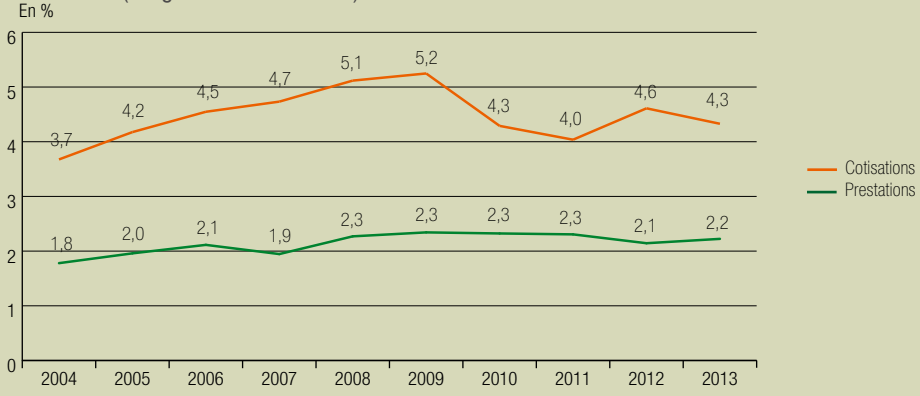
En plus des régimes obligatoires par répartition, une retraite supplémentaire, dite aussi « surcomplémentaire », permet à certains retraités de compléter leurs revenus. La retraite supplémentaire recouvre les dispositifs facultatifs de retraite proposés par certaines entreprises à leurs salariés. Il s'agit des contrats dits « article 39 », « article 82 » et « article 83 » du Code général des impôts, des PERE, auxquels il faut ajouter le dispositif d'épargne salariale PERCO. Elle comprend aussi des produits d'épargne retraite individuels comme le PERP, les dispositifs Madelin et « exploitants agricoles » pour les indépendants, la PREFON, le FONPEL, la CAREL… Ces dispositifs fonctionnent le plus souvent par capitalisation.

En 2013, les produits d'épargne retraite individuels souscrits hors du cadre professionnel représentent 890 000 bénéficiaires d'une rente viagère et 3 millions d'adhérents (en phase de constitution du contrat), dont 2,2 millions pour le seul PERP. Les dispositifs destinés aux professions indépendantes couvrent 200 000 rentiers et représentent 1,5 million de contrats en cours de constitution. Les dispositifs de retraite supplémentaire destinés aux salariés du privé (hors PERCO) comptent enfin 840 000 rentiers et de l'ordre de 4 millions d'adhérents en phase de constitution du produit. Pour ce dernier, il s'agit d'un ordre de grandeur, dans la mesure où le nombre d'adhérents aux contrats de retraite supplémentaire proposés aux salariés est très difficile à estimer. Il exclut, en outre, les contrats à prestations définies (dits « article 39 »). L'ensemble de ces résultats concerne les contrats gérés par les sociétés de gestion en épargne salariale, les sociétés d'assurances, les mutuelles ou les institutions de prévoyance.

Au total, en 2013, les dispositifs de retraite supplémentaire représentent 185 milliards d'euros de provisions mathématiques[1], 12 milliards d'euros de cotisations et 7 milliards de prestations. Ils restent néanmoins marginaux par rapport aux régimes obligatoires par répartition (graphique). Ainsi, en 2013, les cotisations associées à ces dispositifs ne représentent que 4,3 % du montant total des cotisations de retraite (obligatoire et non obligatoire), la proportion s'établissant à 2,2 % pour les prestations.

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

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



Sources ● Enquêtes Retraite supplémentaire et Comptes de la protection sociale de la DREES ; Comptes de la Sécurité sociale.

décembre 2013 (graphique 3). La pension nette s'élève à 1 216 euros. Le montant moyen de la pension brute de droit direct s'est accru de 1,9 % par rapport à 2012 en euros courants (+1,2 % en euros constants). Il croît d'année en année, à un rythme annuel moyen d'environ un point de pourcentage en plus de l'inflation entre 2006 et 2013.

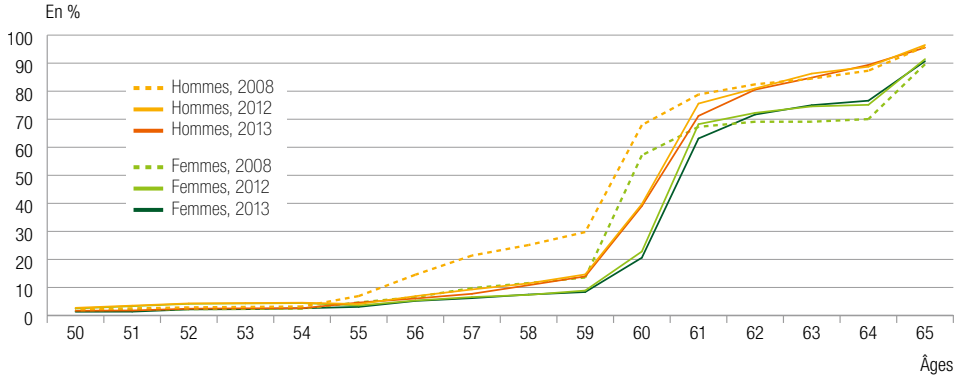
La croissance du montant moyen de pension des retraités d'une année sur l'autre résulte de deux composantes. La première est liée à l'évolution des pensions des personnes déjà retraitées et la seconde au renouvellement de la population des retraités.

Conformément à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les pensions de retraite de base sont revalorisées chaque année selon le taux d'évolution des prix à la consommation (hors tabac) prévu pour l'année. Sur le moyen terme, les pensions des personnes déjà retraitées évoluent donc au même rythme que l'inflation[2]. D'une année sur l'autre, ces évolutions peuvent bien sûr diverger, en cas d'écart entre l'inflation prévue au moment où la revalorisation réglementaire est déterminée et l'évolution des prix constatée après coup. Mais ces divergences sont transitoires, puisqu'elles sont corrigées lors des revalorisations des années suivantes. De plus, dans les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, la prévision d'inflation diffère de celle des régimes de base (*cf.* fiche 4).

La croissance de la pension moyenne à un rythme plus élevé que l'inflation résulte donc pour l'essentiel du renouvellement de la population des retraités, avec l'arrivée de nouveaux retraités disposant de carrières plus favorables et de pensions en moyenne plus élevées et le décès de retraités plus âgés percevant des pensions plus faibles en moyenne que l'ensemble des retraités.

Ce mécanisme est habituellement qualifié d'effet de « noria ». Excepté en 2012, il est particulièrement marqué, notamment pour les femmes (*infra*), pour lesquelles les différences entre générations sont plus importantes, du fait d'une hausse de leur taux d'activité au cours des cinquante dernières années, d'une élévation de leur niveau de qualification et d'un rapprochement progressif de leurs rémunérations de celles des hommes. Il est renforcé par la montée en charge des dispositifs de compensation des interruptions de carrière liées aux enfants (notamment l'assurance vieillesse des parents au foyer). Pour les hommes, l'effet de noria est de moindre ampleur, car les écarts de carrières entre générations sont moins différenciés.

Graphique 1 ● Retraités de droit direct résidents en France, en proportion de la population, par âge



Lecture • Parmi les personnes résidant en France et âgées de 60 ans au 31 décembre 2012, 40,0 % des hommes et 26,1 % des femmes ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite.
Champ • Personnes résidentes en France (y compris certaines n'ayant acquis aucun droit direct de retraite).
Sources • EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES ; Bilan démographique de l'INSEE.

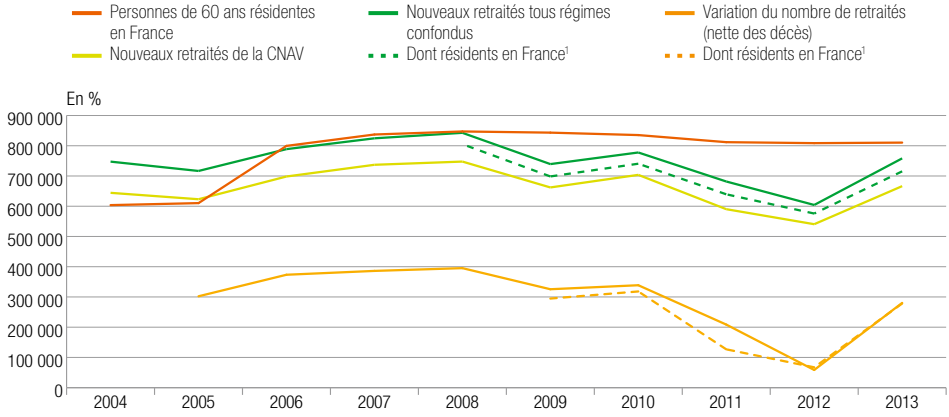
2. À la différence près que l'inflation est, en général, calculée sur les prix y compris tabac (*cf.* fiche 4).

Certes, les personnes qui liquident un premier droit direct de retraite en 2013 perçoivent un montant moyen de pension de 1 274 euros, inférieur de 2,5 % à la pension moyenne de droit direct de l'ensemble des retraités. Mais leur pension dépasse néanmoins la moyenne de 5,6 % si l'on tient compte du fait que certains de ces primo-liquidants n'ont pas forcément liquidé en 2013 la totalité des droits qu'ils ont pu acquérir dans toutes les caisses de retraite où ils ont cotisé[3] (graphique 3).

Les évolutions des pensions moyennes d'année en année doivent être interprétées avec prudence : elles sont sensibles en réalité à la composition par classe d'âges. La hausse de la pension moyenne de l'ensemble des retraités va, notamment, au-delà du seul effet lié aux différences de niveau de pension entre entrants et sortants de la population des retraités. Les nouveaux retraités perçoivent, certes, des pensions plus élevées que celles des retraités décédés en cours d'année, mais ils sont également plus nombreux. Ce rajeunissement de la population des retraités explique une part de la croissance plus forte de la pension moyenne de l'ensemble des retraités entre 2004 et 2013 que la sortie du champ des personnes décédées, mais aussi que l'entrée des nouveaux liquidants. Les effets de composition démographique jouent également une part importante sur les évolutions de la pension moyenne des nouveaux liquidants.

En outre, l'évolution des pensions des nouveaux retraités peut être affectée par des modifications législatives. Par exemple, depuis le 1er janvier 2012, les conditions d'éligibilité au minimum contributif ont été durcies. Cela a entraîné une baisse du montant de la pension tous régimes des liquidants en 2012 (*cf.* fiche 2 des *Retraités et les Retraites – édition 2014* de la DREES). Par ailleurs, cette

Graphique 2 ● Population de 60 ans et nombre des nouveaux retraités, toutes générations confondues, dans l'année



1. Pour les statistiques 2011 et antérieures, les données de population transmises annuellement par l'INSEE à la DREES et utilisées dans le cadre de l'EIR et du modèle ANCETRE étaient erronées. L'évolution 2011-2012 intègre cette correction.

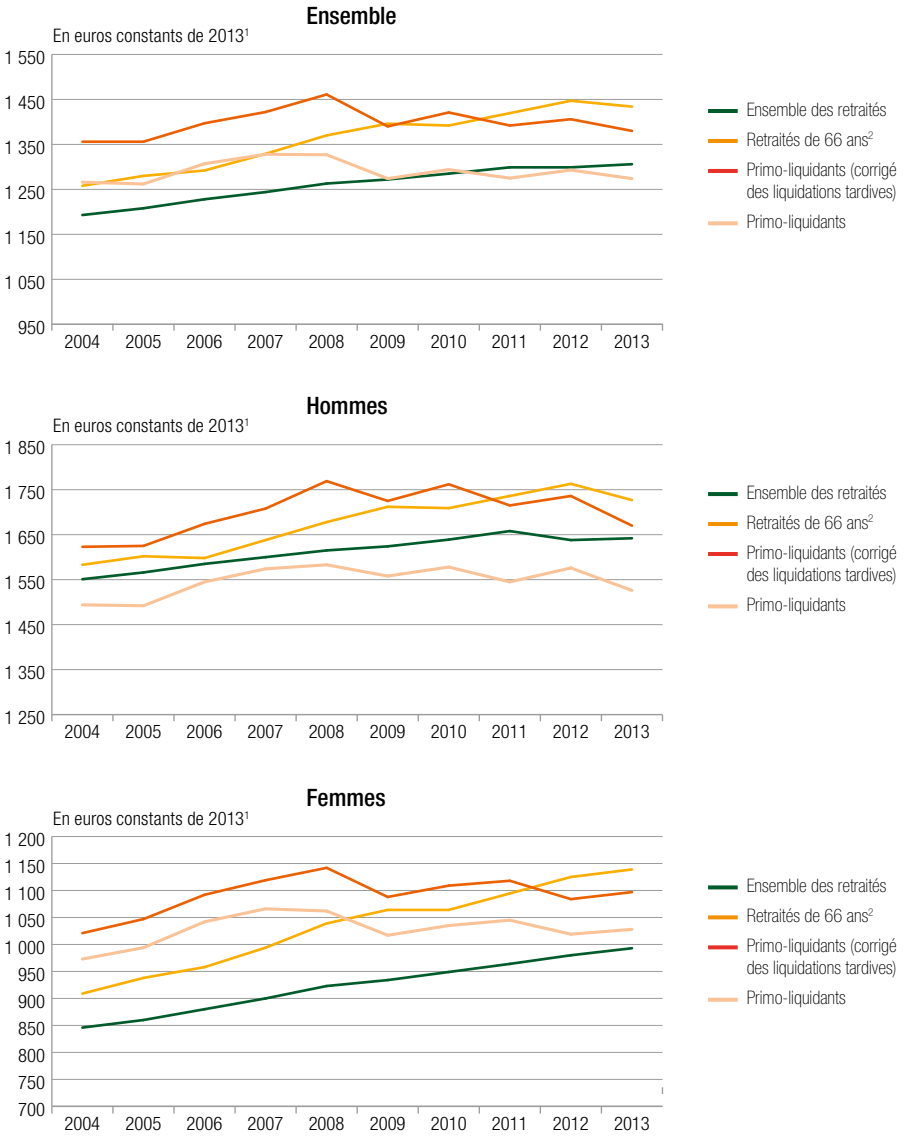
Note • Dans le bilan démographique, la population est estimée au 1er janvier de l'année suivante. Les donnés relatives à l'année 2012 estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014 ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).

Champ • Personnes résidentes en France ou à l'étranger. Personnes résidentes en France pour le bilan démographique.

Sources • Bilan démographique, INSEE ; EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

3. Il s'agit là de liquidations de nouveaux droits par des personnes qui avaient déjà liquidé un premier droit, dans un autre régime, par le passé. Ces liquidations tardives peuvent concerner des personnes ayant changé de statut en cours de carrière (salariés du privé et du public, ou bien salariés et indépendants), et ayant donc acquis des droits dans plusieurs régimes de retraite. Il peut également s'agir de personnes ne liquidant pas au cours de la même année leurs pensions dans leur(s) régime(s) de base et dans leur(s) régime(s) complémentaire(s). La prise en compte des liquidations tardives conduit à corriger de 8 % à 10 % les montants moyens de retraite des nouveaux retraités, par rapport aux montants des seules retraites liquidées durant la première année de liquidation.

Graphique 3 ● Montants moyens mensuels de l'avantage principal de droit direct (tous régimes confondus), pour diverses catégories de retraités



1. La série de revalorisation du régime général est utilisée comme indice de prix. Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (hors accessoires, hors réversion et hors allocations du minimum vieillesse).
2. À la suite d'un changement méthodologique dans le modèle ANCETRE en 2011, les données tous régimes concernant la génération 1945 à 66 ans ne sont pas disponibles.
Note • Les donnés relatives à l'année 2012 estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014 ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).
Lecture • En moyenne, la pension des retraités de droit direct s'élève à 1 306 euros mensuels au 31 décembre 2013. La pension moyenne des retraités ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année est de 1 274 euros par mois.
Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES.

modification législative a engendré des délais dans la gestion des dossiers de liquidation de telle sorte qu'à la fin de l'année 2013, le régime général et les régimes alignés n'étaient pas en mesure de verser le minimum contributif à de nombreux nouveaux retraités des années 2012 et 2013 susceptibles d'en bénéficier.

Une diminution des écarts de pension entre hommes et femmes en 2013

En 2013, la pension moyenne de droit direct (hors avantage accessoire) s'élève à 1 642 euros pour les hommes et à 993 euros pour les femmes. La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 39,5 % à celle des hommes. Cet écart est en baisse continue depuis 2004, grâce notamment à l'effet de noria plus important pour les femmes ; il s'établissait alors à 45,4 %.

La retraite globale moyenne des femmes (y compris les avantages accessoires de retraite et les pensions de réversion) est de 1 265 euros : elle est inférieure de 26 % à celle des hommes, selon l'échantillon interrégimes de retraités de 2012. La prise en compte des avantages accessoires, et en particulier des droits dérivés dont les bénéficiaires sont pour la plupart des femmes, contribue sensiblement à réduire l'écart entre les pensions des hommes et des femmes (de l'ordre de 14 points), par rapport aux seuls avantages de droit propre.

Encadré 2 ● Le système d'information statistique sur les retraites

Les données statistiques sur les retraités et les retraites jusqu'en 2013 sont issues d'une synthèse de sources diverses, notamment de plusieurs enquêtes produites par la DREES à un rythme annuel (enquête annuelle auprès des caisses de retraite [EACR], enquête sur les allocations du minimum vieillesse, enquête sur la retraite supplémentaire facultative), ou à un rythme pluri-annuel (échantillon interrégimes de retraités [EIR], échantillon interrégimes de cotisants [EIC]).

Estimation des grandeurs annuelles tous régimes : l'EACR, l'EIR et le modèle ANCETRE

L'EACR fournit annuellement des effectifs et des montants de pension moyenne dans les principaux régimes de retraite. L'estimation de grandeurs tous régimes est par ailleurs réalisée grâce aux données individuelles de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR). Cette source regroupe, pour un échantillon anonyme de personnes, l'information sur les pensions de retraite versées par la quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire français. L'EIR n'est toutefois alimenté que tous les quatre ans : la mesure des effectifs de retraités et des pensions moyennes tous régimes fait donc l'objet, entre deux vagues de l'EIR, d'une estimation spécifique, combinant les informations individuelles de l'EIR le plus récent avec les données agrégées de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite. Les données issues du modèle ANCETRE portant sur 2012 et publiées dans l'édition 2014 ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).

L'enquête sur les allocations du minimum vieillesse

La DREES a mis en place un dispositif statistique de suivi annuel des allocataires du minimum vieillesse (*cf.* fiche 15). Celui-ci fournit annuellement des données agrégées par organisme prestataire sur le profil des allocataires (âge, sexe, état matrimonial, département de résidence) et le montant des allocations. Il couvre 99,8 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA au 31 décembre 2013.

L'enquête sur la retraite supplémentaire

Cette enquête permet de collecter des informations sur le nombre de personnes adhérant aux produits de retraite supplémentaire ainsi que sur les montants des cotisations et des prestations versées (*cf.* fiche 18). C'est une enquête exhaustive. Le questionnaire est adressé à toutes les sociétés de gestion en épargne salariale, sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), mutuelles (relevant du Code de la mutualité) et institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale) proposant des produits de retraite supplémentaire.

Depuis 2010, l'enquête vise également à retracer, pour chaque type de produit, le montant des cotisations et des prestations versées par catégorie comptable.

LES EFFECTIFS DE RETRAITÉS

1 • Les effectifs de retraités de droit direct

Fin 2013, 15,6 millions de personnes sont retraitées de droit direct. Leur nombre augmente de 1,8 % en 2013. Ce rythme est supérieur à celui des deux années précédentes, mais reste inférieur à celui observé durant la période 2005-2010, avec 2,6 % de croissance en moyenne. Les femmes représentent une part grandissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses au fil des générations à avoir participé au marché du travail. Leur part est passée de 50,8 % en 2004 à 51,7 % en 2013. 12,7 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base de la CNAV et 10,6 millions une pension complémentaire de l'ARRCO. Un tiers des retraités perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés.

▶ Une hausse du nombre des retraités en 2013

Tous régimes confondus au 31 décembre 2013, le nombre total des retraités de droit direct, qui ont acquis des droits à pension en contrepartie de cotisations auprès de régimes de retraite français, est estimé à 15,6 millions, dont 15,5 millions dans au moins un régime de base ou intégré (tableau 1 et graphique).

Il est en hausse de 1,8 % par rapport à 2012 (soit 280 000 retraités de plus), à un rythme supérieur à celui de 2010 et 2011, mais moins soutenu qu'entre 2005 et 2010 (2,6 % par an en moyenne, soit 364 000 retraités de plus par an). L'évolution du nombre des retraités chaque année dépend à la fois du nombre des nouveaux retraités et de ceux qui sont décédés.

Malgré des variations notables du taux de natalité selon les générations, celles du taux de mortalité sont plus lissées, car l'extinction d'une génération s'étend sur une plage d'âges plus étendue. Ainsi, l'évolution du nombre global des retraités dépend pour l'essentiel du nombre des nouveaux retraités.

Ce nombre augmente en 2013 (*cf.* fiche 2). Le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite et la montée en charge de l'assouplissement des départs anticipés pour carrière longue instauré en novembre 2012 contribuent à cette hausse.

▶ 82 % des retraités ont une pension à la CNAV

Parmi les 15,5 millions de retraités d'un régime de base, 12,7 millions de retraités, soit 82 %, perçoivent une pension de droit direct de la CNAV (tableau 2), et 10,6 millions une pension complémentaire de l'ARRCO. Les régimes de base du secteur privé ou des indépendants (CNAV, MSA salariés, MSA non-salariés, RSI artisans et RSI commerçants) versent 17,6 millions de pensions, les caisses de la fonction publique 2,8 millions et les principaux régimes spéciaux (CNIEG, SNCF, RATP) 0,3 million.

Le nombre des retraités augmente régulièrement dans la plupart des régimes. C'est le cas à la CNAV, avec une hausse de 27 % depuis 2004. Cette croissance est particulièrement importante à la CNRACL avec 56 %, alors qu'elle est limitée à la fonction publique d'État militaire et à la MSA salariés. En revanche, le nombre des retraités diminue régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2004 (-19 %), car le nombre de décès de retraités excède celui des nouveaux liquidants.

▶ Un retraité sur trois est polypensionné en 2013

De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière. Ainsi, en 2013,

33 % des retraités reçoivent une pension d'au moins deux régimes de base (tableau 3). Le nombre moyen de pensions d'un régime de base est de 1,4.
Si l'on définit le régime principal de base comme celui dans lequel le retraité a validé le plus de trimestres, 12,1 millions de retraités ont pour régime principal un régime du privé ou d'indépendants (dont 10,3 millions pour la CNAV) et 2,6 millions un régime de la fonction publique.
Les hommes sont plus nombreux en proportion à être polypensionnés (40 % contre 28 % des femmes) en raison d'une carrière plus longue, en général, associée à une plus forte probabilité de changer de régime. En outre, ils ont davantage exercé des métiers d'indépendants, pour lesquels une majorité des affiliés ont aussi cotisé à d'autres régimes de base (le plus souvent au régime général) durant leur carrière.
Le taux de polypensionnés[1] est très variable selon le régime principal d'affiliation. Il varie entre 52 % et 92 % aux RSI, à la CNAVPL, à la MSA non-salariés et à la CNRACL, alors qu'il se situe au-dessus d'un tiers à la fonction publique d'État et de 23 % à la CNAV.

▶ De plus en plus de femmes

Bien qu'elles aient moins participé au marché du travail que les hommes, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'un droit direct en raison d'une espérance de vie plus longue. L'effectif des femmes à la retraite s'accroît également plus rapidement en raison de la progression de leur taux d'activité au fil des générations : leur part était de 50,8 % en 2004 et atteint 51,7 % en 2013.
La part des hommes parmi les retraités de droit direct est particulièrement élevée pour la fonction publique d'État militaire, les régimes spéciaux, les artisans et l'AGIRC. Les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique civile (fonction publique d'État civile, CNRACL et IRCANTEC), ainsi qu'à la CNAV et à la MSA non-salariés.

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)	Nombre moyen de pensions par retraité		Nombre de pensions servies (en milliers)
	Ensemble	Hommes	Femmes		Ensemble (régime de base et complémentaires)	Régime de base	
2004	**12 960**	6 380	6 580	**12 760**	2,33	1,40	30 160
2005	**13 260**	6 530	6 730	**13 070**	2,34	1,40	31 080
2006	**13 640**	6 720	6 920	**13 460**	2,35	1,40	32 050
2007	**14 020**	6 900	7 130	**13 860**	2,36	1,39	33 120
2008	**14 418**	7 097	7 321	**14 270**	2,38	1,40	34 330
2009	**14 740**	7 210	7 530	**14 590**	2,39	1,39	35 200
2010	**15 080**	7 330	7 750	**14 920**	2,39	1,39	36 070
2011	**15 291**	7 387	7 904	**15 101**	2,41	1,40	36 830
2012[1]	**15 349**	7 440	7 909	**15 245**	2,42	1,38	37 023
2013	**15 629**	7 548	8 081	**15 520**	2,42	1,38	37 810

1. Les donnés relatives à l'année 2012 estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014 ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (*cf.* Sources et méthodes).
Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

1. Le taux de polypensionnés définit le rapport du nombre de polypensionnés ayant un régime principal parmi l'ensemble des pensionnés ayant ce régime comme régime principal. Il ne prend pas en compte les pensionnés de ce régime s'il n'est pas majoritaire.

Tableau 2 • Effectifs des retraités de droit direct, par régime de retraite en 2013

	Effectifs (en milliers)	**Proportion d'hommes** (en %)	**Évolution 2012-2013** (en %)	**Évolution 2008-2013** (en %)
CNAV[1]	12 693	47	2,2	11,4
MSA salariés[2]	1 909	64	0,7	-0,9
ARRCO	10 649	52	2,4	11,4
AGIRC	2 257	74	3,5	18,4
Fonction publique d'État civile[2-3]	1 469	44	1,6	12,5
Fonction publique d'État militaire[2-3]	361	94	0,4	3,2
CNRACL[3]	940	29	4,1	-35,1
IRCANTEC[2]	1 623	40	1,8	11,2
MSA non-salariés[2]	1 449	45	-3,1	-13,4
RSI commerçants[2]	908	55	1,0	8,9
RSI artisans[2]	657	81	1,1	8,1
RSI complémentaire[2-7]	880	77	0,8	17,5
CNIEG[2-4-5]	122	77	1,8	10,7
SNCF[4-6]	179	90	-0,8	-4,5
RATP[2]	33	81	0,4	3,4
CRPCEN	61	23	1,7	nd
CAVIMAC[2]	51	36	-3,0	nd
Ensemble, tous régimes[3]	15 629	48	1,8	8,4
Retraités dans au moins un régime de base[3]	15 520	48	1,8	8,8

nd : non disponible.
1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
4. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.
5. Y compris les liquidations au 1er janvier 2014.
6. Y compris les pensions de réforme.
7. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.
Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Tableau 3 • Effectifs des retraités de droit direct d'un régime de base en 2013, selon le régime principal

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectifs (en milliers)	**Part** (en %)	**Effectifs** (en milliers)	**Part** (en %)	**Effectifs** (en milliers)	**Part** (en %)
Tous retraités de droit direct	**15 630**	**100,0**	**7 550**	**100,0**	**8 080**	**100,0**
Retraités de droit direct d'un régime de base	**15 520**	**99,3**	**7 480**	**99,0**	**8 040**	**99,5**
Unipensionnés d'un régime de base	**10 440**	**66,8**	**4 580**	**60,7**	**5 860**	**72,5**
dont anciens salariés	**9 910**	**63,4**	**4 350**	**57,7**	**5 560**	**68,8**
Salariés du régime général	7 910	50,6	3 360	44,5	4 560	56,4
Fonctionnaires civils d'État	900	5,8	350	4,6	550	6,8
Fonctionnaires militaires d'État	230	1,5	210	2,8	20	0,2
MSA salariés	200	1,3	130	1,7	70	0,9
Fonctionnaires CNRACL	330	2,1	50	0,6	280	3,4
Régimes spéciaux[1]	340	2,1	260	3,4	80	1,0
dont anciens non salariés	**530**	**3,4**	**230**	**3,0**	**300**	**3,7**
MSA non-salariés	430	2,7	170	2,3	250	3,1
RSI commerçants	50	0,3	20	0,2	30	0,4
RSI artisans	20	0,1	10	0,2	10	0,1
Professions libérales	30	0,2	20	0,3	10	0,1
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal[2]	**4 920**	**31,5**	**2 790**	**36,9**	**2 130**	**26,4**
dont anciens salariés	**3 950**	**25,3**	**2 230**	**29,5**	**1 720**	**21,3**
Salariés du régime général	2 340	15,0	1 320	17,5	1 030	12,7
Fonctionnaires civils d'État	510	3,3	260	3,5	240	3,0
Fonctionnaires militaires d'État	110	0,7	110	1,4	0	0,0
MSA salariés	220	1,4	150	1,9	70	0,9
Fonctionnaires CNRACL	500	3,2	180	2,4	320	3,9
Régimes spéciaux[1]	270	1,7	210	2,8	60	0,7
dont anciens non salariés	**970**	**6,2**	**560**	**7,4**	**410**	**5,1**
MSA non-salariés	470	3,0	190	2,5	280	3,4
RSI commerçants	200	1,3	130	1,7	70	0,9
RSI artisans	210	1,4	180	2,4	30	0,4
Professions libérales	90	0,6	60	0,8	30	0,3
Autres polypensionnés de régime de base[3]	**150**	**0,9**	**100**	**1,3**	**50**	**0,6**
Autres retraités de droit direct[4]	**110**	**0,7**	**70**	**1,0**	**40**	**0,5**

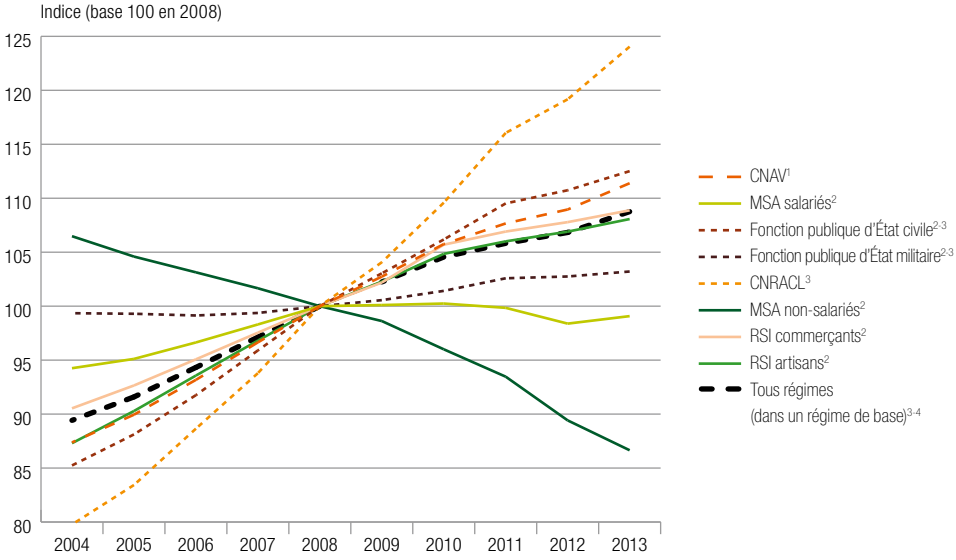
1. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, CANSSM, CAVIMAC, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, RAVGDT, RETREP.
2. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.
3. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.
4. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base).

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire. Certains des résultats présentés dans ce tableau peuvent être volatils d'une année sur l'autre. Ils fournissent donc des ordres de grandeur et non une évolution annuelle.

Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2013.

Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique • Évolution du nombre des retraités tous régimes et par régime de retraite



1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
4. Les donnés relatives à l'année 2012 estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014 ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.

Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

2 • Les nouveaux retraités de droit direct

Tous régimes confondus, 758 000 retraités liquident un premier droit direct en 2013. Leur nombre augmente de 26 % après avoir baissé en 2012 et en 2011, en raison notamment du recul progressif de l'âge minimal légal de départ à la retraite introduit par la réforme de 2010 et de l'assouplissement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place fin 2012. Les femmes sont toujours légèrement majoritaires parmi les retraités liquidant un premier droit direct en 2013.

▶ Un nombre des nouveaux retraités plus élevé qu'en 2012

Tous régimes de retraite confondus, 859 000 personnes liquident un droit direct en 2013 (tableau 1). Parmi ces retraités, 758 000 le font pour la première fois en 2013, soit 26 % de plus qu'en 2012.
Le décalage progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à la suite de la réforme de 2010 (*cf.* fiche 8) entraîne un accroissement du nombre des liquidations en 2013, après un recul en 2011 et en 2012. En effet, plus de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2013 que les deux années précédentes (encadré 1). L'élargissement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place le 1er novembre 2012 contribue aussi à accroître le nombre des liquidants en 2013. Au total, le nombre des primo-liquidants est au niveau de celui des années 2009-2010 (avant la mise en œuvre du recul de l'âge légal d'ouverture des droits).
Sur plus longue période, d'autres modifications législatives expliquent l'évolution du nombre des liquidants. Ainsi, la montée en charge du dispositif de départ pour carrière longue (prévu par la réforme des retraites de 2003) a également eu pour effet la progression des nouveaux retraités de 2004 à 2008. Au régime général, les personnes nées entre 1950 et 1952 sont nettement plus nombreuses à avoir bénéficié de ce dispositif que les générations précédentes. La révision des conditions d'accès au dispositif en 2009 se traduit au contraire par une nette diminution du nombre des nouveaux retraités. L'arrêt progressif du dispositif de départs anticipés pour les fonctionnaires parents de trois enfants ou plus à partir du 1er janvier 2012 contribue fortement à la hausse des liquidants en 2011, par anticipation de cette mesure, puis à la baisse des liquidants en 2012. Par ailleurs, au-delà de ces effets de réforme, des effets démographiques peuvent également avoir une incidence sur le nombre des liquidants. Par exemple, l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom contribue à augmenter le flux des retraités en 2006 et 2007 (encadré 2).

▶ Une augmentation qui concerne la quasi-totalité des régimes de retraite

Les effectifs des nouveaux retraités augmentent dans les régimes concernés par le recul de l'âge légal et l'assouplissement des départs anticipés pour carrière longue. Au régime général, le nombre des nouveaux retraités s'accroît de 23 % en 2013. Cette augmentation est de 74 % à la MSA salariés, de 5 % au RSI commerçants, de 9 % au RSI artisans, de 14 % à la fonction publique d'État civile et de 23 % à la CNRACL (tableau 2).
La forte hausse du nombre des nouveaux retraités à la MSA salariés est la conséquence de la réforme du minimum contributif mise en place le 1er janvier 2012. Cette dernière limite le versement du minimum aux personnes percevant une retraite tous régimes inférieure à 1 028 euros en 2013 et ayant liquidé tous les droits directs à pension à partir du 1er janvier 2012. Toutefois, lorsque le régime de retraite ne connaît pas l'intégralité des pensions versées à un assuré, le dossier d'attribution du minimum contributif peut être mis en attente. Dans ce cas, même si la pension doit être versée en versement forfaitaire unique

(VFU), celle-ci est versée temporairement sous forme de rente ; l'assuré est alors comptabilisé dans les effectifs de retraités. Ainsi, à la MSA salariés, où le nombre de VFU est habituellement élevé et où le nombre de bénéficiaires du minimum contributif est particulièrement faible en 2013 (contrairement à avant la réforme [*cf.* fiche 12]), le nombre des nouveaux retraités augmente très fortement en 2013 après un niveau très bas en 2012.

Par ailleurs, lorsque le dossier d'attribution est traité, certains retraités, à la suite de la diminution de leur pension, reçoivent un VFU au lieu d'une pension de retraite sous forme de rente, ce qui les sort de la comptabilisation des effectifs. Cet effet est très faible sur l'ensemble des liquidants, tous régimes confondus, mais relativement important à la MSA salariés et au RSI[1].

Sur plus longue période (graphique), le nombre des nouveaux retraités en 2013 reste inférieur à celui d'avant la réforme de 2010 dans la plupart des régimes. Le recul de l'âge de départ à la retraite a pour conséquence une baisse du nombre des liquidants par rapport à 2010, tandis que l'assouplissement des conditions d'éligibilité au dispositif de départ anticipé pour carrière longue tend à l'accroître[2]. Par ailleurs, à la fonction publique, l'arrêt du dispositif de départs anticipés pour les fonctionnaires parents de trois enfants ou plus à partir du 1er janvier 2012 limite le nombre de départs en 2012 et 2013. Au régime général, au RSI commerçants et au RSI artisans, le nombre des nouveaux retraités est plus faible à partir de 2012 à la suite de la réforme du minimum contributif de 2012.

▶ Une hausse importante des départs anticipés pour carrière longue

Au régime général et dans les régimes alignés, la majorité des départs à la retraite se font à 61 ans ou après (de 71 % à 85 % selon les régimes) [tableau 3]. Cependant, certains dispositifs permettent des départs anticipés.

En raison de l'assouplissement des conditions de départs anticipés depuis le 1er novembre 2012, la proportion des départs anticipés pour carrière longue a augmenté de 4 points à 8 points entre 2012 et 2013, après avoir déjà augmenté en 2012 dans les principaux régimes de retraite. En 2013, elle représente, selon les régimes, 15 % à 30 % de l'ensemble des départs, soit des proportions proches de celles observées en 2008. Cette part avait fortement diminué en 2009, en raison de la mise en place progressive entre les générations 1949 et 1957 de l'allongement de la durée requise, ainsi que du recul de l'âge minimum pour bénéficier du départ anticipé pour carrière longue. En 2013, elle a dépassé son niveau de 2008 à la CNAV et aux RSI.

La réforme de 2010 a instauré les départs pour pénibilité au régime général et à la MSA qui permettent aux travailleurs concernés de partir à 60 ans au taux plein (*cf.* fiche 8). Elle autorise également les bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante à partir dès 60 ans dans le régime général et les régimes alignés. Au régime général et à la MSA, 1 % des retraités ont bénéficié de ces dispositifs.

Dans la fonction publique, les départs sont plus échelonnés, dans la mesure où l'âge légal de départ dépend notamment de la catégorie – active ou sédentaire (tableau 4). La proportion de départ anticipé pour tierce personne a diminué entre 2010 et 2012 en raison de l'arrêt progressif du dispositif de départ anticipé pour trois enfants ou plus à partir de 2012 (*cf.* fiche 8). En 2013, elle reste à un niveau bas.

▶ Les femmes toujours majoritaires parmi les primo-liquidants

50,6 % des primo-liquidants sont des femmes même si 50,2 % des personnes ayant liquidé un droit direct sont des hommes. En effet, la part des femmes est plus élevée chez les primo-liquidants que chez les liquidants, car les hommes sont majoritaires parmi les polypensionnés. De plus, les premières générations

1. *Cf.* fiche 2 des *Retraités et les Retraites – édition 2014*, de la DREES.
2. À la fonction publique d'État civile, cet effet est limité compte tenu d'une plus faible proportion de départs pour ce motif.

du baby-boom atteignent l'âge automatique du taux plein (65 ans) et un quart des femmes partent à la retraite à cet âge (*cf.* fiche 9).

La proportion des hommes parmi les primo-liquidants est passée de 50,9 % à 47,5 % entre 2008 et 2009, puis s'est accrue entre 2011 et 2012, passant de 46 % à 49,2 %. Un élément d'explication est que les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue et minoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour les parents de trois enfants ou plus. Or, en 2009, le nombre des départs anticipés pour carrière longue a diminué. En 2012, il a augmenté, et celui des départs anticipés pour les parents de trois enfants ou plus a diminué. Par exemple, à la fonction publique d'État civile, la part des hommes parmi les primo-liquidants passe de 38,7 % à 46,8 % entre 2011 et 2012. Pour l'année 2013, les départs anticipés pour carrière longue sont toujours à un niveau élevé. Par ailleurs, les parents de trois enfants ou plus qui ne peuvent plus bénéficier des départs anticipés à la fonction publique n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite (la part des hommes parmi les liquidants en 2013 à la fonction publique d'État civile reste élevée à 47,5 %).

Encadré 1 ● L'effet du recul de l'âge légal d'ouverture des droits sur le flux des retraités varie selon les années

La réforme des retraites de 2010 et le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 ont reculé l'âge légal de départ à la retraite du régime général, des régimes alignés et des régimes de la fonction publique. L'impact sur le flux de retraités par rapport à l'année précédente est négatif en 2011 et, dans une moindre mesure, en 2012. L'impact est en revanche positif en 2013 et, dans une moindre mesure, devrait l'être également en 2014. Ces effets dépendent du nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits[1] une année donnée (*cf.* tableau ci-dessous).

En tenant compte de la proportion des personnes liquidant à l'âge légal d'ouverture des droits, on peut estimer que le recul de l'âge légal d'ouverture des droits contribue à l'augmentation de l'ordre de 15 % à 20 % du nombre des nouveaux retraités en 2013.

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

Tableau ● Nombre de mois pendant lesquels des personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits

En mois

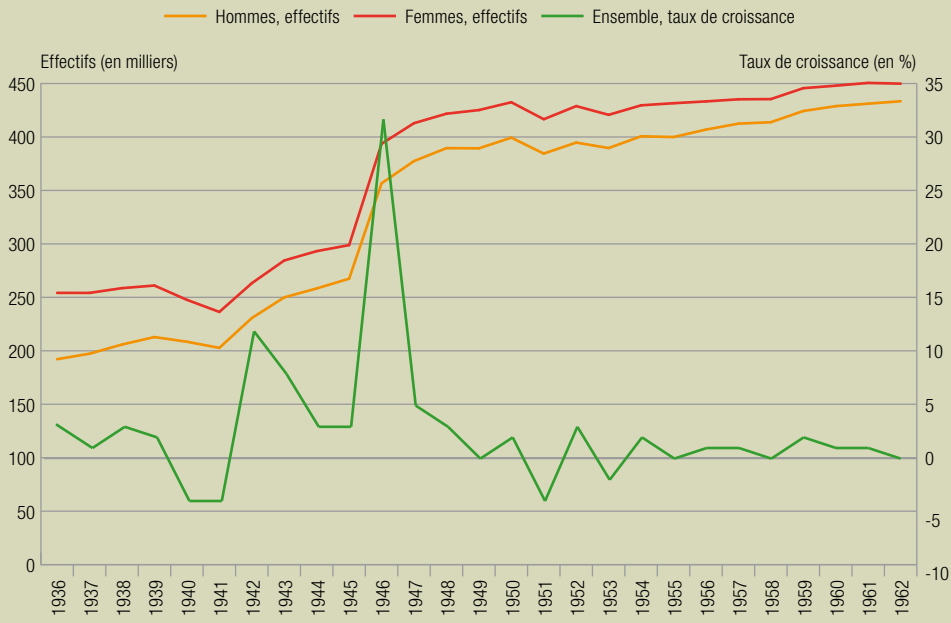
Génération	Âge légal d'ouverture des droits	2010	2011	2012	2013	2014
1949	60 ans	1				
1950	60 ans	11	1			
1951, avant le 1er juillet	60 ans		6			
1951, à partir du 1er juillet	60 ans et 4 mois		1	5		
1952	60 ans et 9 mois			2	10	
1953	61 ans et 2 mois					11
Ensemble générations 1949 à 1953		12	8	7	10	11
Variation du nombre de mois par rapport à l'année précédente (en %)		–	-33	-13	43	10

Champ • Régime général, régimes alignés et sédentaires de la fonction publique.
Sources • Législation.

Encadré 2 ● L'effet des chocs démographiques sur le flux des retraités varie selon les années

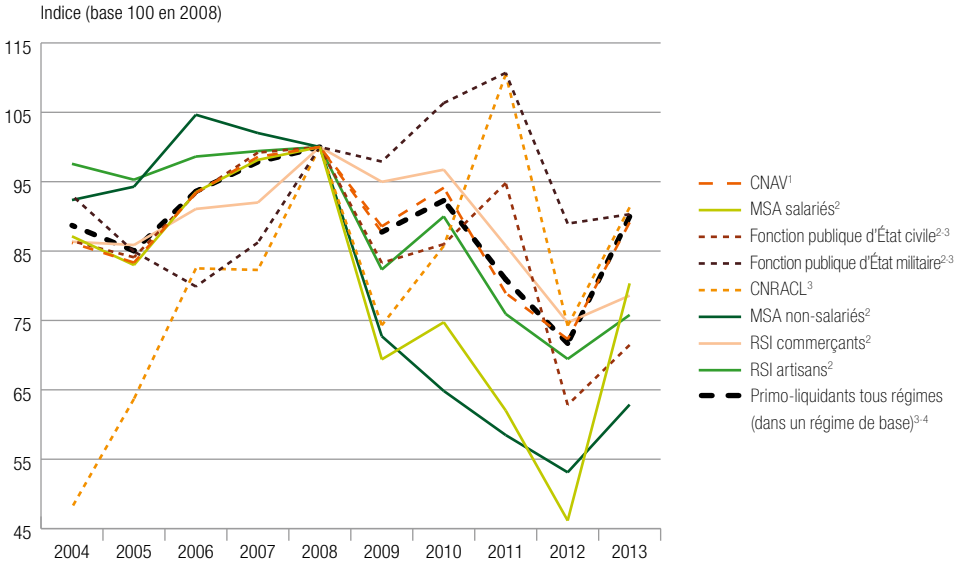
La taille des générations augmente sensiblement à partir de la génération 1946. Les générations d'après-guerre sont alors nommées les générations du baby-boom. Ces variations affectent le flux de retraités, tout particulièrement lorsque les générations concernées atteignent l'âge légal d'ouverture des droits et l'âge du taux plein. L'arrivée à la retraite des générations 1946 contribue à augmenter le flux des retraités en 2006 et 2011. Dans une moindre mesure, un phénomène équivalent est observé pour la génération 1942. Par ailleurs, la génération 1951 est légèrement moins nombreuse que les générations voisines. Cela influe négativement sur le flux des retraités en 2011 et en 2012.

Graphique ● Population française par génération et par sexe



Champ • Personnes vivant au 01/01/2014 en France hors Mayotte.
Sources • Bilan démographique 2014 de l'INSEE.

Graphique ● Évolution du nombre des nouveaux retraités tous régimes et par régime de retraite



1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
4. Les données relatives à l'année 2012, estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014, ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2011 (*cf.* Sources et méthodes).

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.

Champ • Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année N, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

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		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
2004	422	326	747	553	391	943
2005	386	330	717	530	396	926
2006	416	373	789	561	436	997
2007	427	398	825	592	469	1 061
2008	429	413	843	572	491	1 063
2009	351	388	739	480	463	943
2010	371	407	778	489	481	970
2011	313	368	682	420	436	857
2012[1]	298	307	604	379	362	741
2013	374	384	758	431	428	859

1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (*cf.* Sources et méthodes).

Champ • Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année N, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Tableau 2 ● Nouveaux retraités de droit direct par régime de retraite en 2013

	Effectifs (en milliers)	**Proportions d'hommes** (en %)	**Évolution 2012-2013** (en %)
CNAV[1]	666	47,9	23,3
MSA salariés[2]	86	60,0	74,1
ARRCO	573	50,3	21,9
AGIRC	124	68,8	19,3
Fonction publique d'État civile[2-3]	56	47,5	13,7
Fonction publique d'État militaire[2-3]	10	91,8	1,5
CNRACL[3]	53	36,0	23,0
IRCANTEC[2]	86	39,3	16,7
MSA non-salariés[2]	29	54,5	18,4
RSI commerçants[2]	40	59,8	5,2
RSI artisans[2]	30	81,5	9,1
RSI complémentaire[2-7]	57	75,5	14,1
CNIEG[2-4-5]	6	80,6	4,3
SNCF[4-6]	5	87,3	-3,0
RATP[2]	1	79,8	-46,7
CRPCEN	2	24,9	-3,5
CAVIMAC[2]	1	48,9	8,0
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[3]	859	50,2	15,9
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[3]	758	49,4	25,5

1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
4. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.
5. Y compris les liquidations au 1er janvier 2014.
6. Y compris les pensions de réforme.
7. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.
Champ • Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2012, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

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

En %

	Départ à partir de l'âge légal d'ouverture des droits[1]						Départ anticipé à partir de 60 ans (pour pénibilité et pour les travailleurs de l'amiante)	Départ anticipé pour carrière longue						Départ anticipé à partir de 55 ans pour handicap					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CNAV[2]	83,6	96,2	93,7	93,1	84,1	77,1	1,4	16,3	3,7	6,1	6,7	15,5	21,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,5	0,3
MSA salariés[3]	67,4	94,4	90,0	90,4	83,5	76,3	1,0	32,6	5,6	9,7	9,1	16,5	22,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
MSA exploitants[3]	77,4	96,1	95,2	94,1	92,9	83,4	1,1	22,6	3,9	4,8	3,9	7,1	15,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RSI commerçants[3-4]	86,8	96,3	94,6	94,2	88,6	84,7	nd	13,2	3,7	5,4	5,7	11,3	15,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
RSI artisans[3-4]	73,0	92,2	89,4	88,7	78,5	71,3	nd	27,0	7,8	10,5	11,1	21,0	28,6	0,1	0,1	0,0	0,2	0,5	0,1

nd : non disponible.
1. Y compris les départs pour pénibilité et pour les travailleurs de l'amiante en 2011 et 2012.
2. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
3. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
4. Les départs anticipés des travailleurs de l'amiante sont inclus dans les départs anticipés pour handicap.
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire. La proportion de départs au titre de l'ex-invalidité, de l'inaptitude, de la pénibilité, de l'amiante est présentée dans la fiche 11 (tableau 1).
Champ • Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année N, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR de la DREES.

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

En %

	Fonction publique d'État civile[1-2]					CNRACL[1]				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Départ pour ancienneté (sédentaires)	59,9	61,7	51,0	59,1	54,3	41,9	43,7	36,2	47,0	40,9
Départ anticipé pour carrières longues	1,3	1,2	1,2	6,1	11,2	5,0	5,0	4,2	13,8	18,7
Départ anticipé pour handicap	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4
Départ pour ancienneté (actifs)	22,1	22,8	18,8	22,4	21,6	25,1	26,0	21,0	23,6	22,8
Départ pour tierce personne	8,5	9,5	24,4	7,6	6,1	16,8	18,3	32,7	11,3	8,9
Départ pour invalidité (concept harmonisé avec le régime général)	8,0	4,6	4,5	4,6	6,4	10,9	6,6	5,7	5,3	8,3

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.
Champ • Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année N, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR de la DREES.

3 • Les effectifs de retraités de droit dérivé

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé au fin 2013. Parmi ces retraités, 1,1 million ne perçoivent pas de pension de droit direct. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 89 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. En 2013, le régime général verse 2,8 millions de pensions de droit dérivé, soit 6 % de plus qu'en 2008.

▶ 4,4 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la fin 2013

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes disposent d'un avantage de droit dérivé d'un régime obligatoire de base ou complémentaire au 31 décembre 2013 (tableau 1). 1,1 million de ces bénéficiaires 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 ou pas suffisamment longtemps pour recevoir une pension sous forme de rente à ce titre.

La proportion des femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé est de 89 %. Leur part est également toujours supérieure à 80 % dans les principaux régimes de retraite. Leur longévité et le fait qu'elles sont en moyenne deux ans plus jeunes que leur conjoint expliquent pour une bonne part cette situation. La part des personnes percevant une pension de droit dérivé sans cumul avec une pension de droit direct est bien plus élevée pour les femmes que pour les hommes (respectivement de 28 % et 10 % en 2012) [tableau 2]. Les hommes ayant un niveau de pension de droit direct souvent plus élevé que les femmes ont des revenus qui dépassent fréquemment le plafond de ressources pour être éligibles à la réversion lorsqu'elle est soumise à condition.

▶ 4,5 millions de pensions de droit dérivé servies par les principaux régimes de base du privé

En 2013, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la CNAV et 2,9 millions à l'ARRCO. Les régimes de base du secteur privé (CNAV, MSA salariés, MSA non-salariés, RSI artisans et RSI commerçants) versent au total 4,5 millions de pensions de droit dérivé, tandis que les caisses de la fonction publique (fonction publique d'État civile, fonction publique d'État militaire et CNRACL) en versent 600 000.

La part des bénéficiaires d'un droit dérivé seul parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé est supérieure à 75 % dans la plupart des régimes, sauf à la CNAV, à la MSA non-salariés et à l'ARRCO où les bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct sont majoritaires.

Depuis 2004, les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé à la CNAV ont augmenté de 13,8 % (graphique).

Dans le régime général et les régimes alignés, l'âge minimum requis pour bénéficier d'une pension de droit dérivé, initialement à 55 ans, a été abaissé à 52 ans au 1er juillet 2005, puis à 51 ans au 1er juillet 2007. La condition d'âge minimum a été rétablie à 55 ans en 2009.

Tableau 1 • Effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct dans le régime, par régime de retraite en 2013

	Hommes (en milliers)	**Femmes** (en milliers)	**Ensemble** (en milliers)	**Évolution 2012-2013** (en %)	**Évolution 2008-2013** (en %)	**dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul** (en milliers)
CNAV[1]	182	2 592	2 774	0,7	5,6	862
MSA salariés[2]	31	721	752	-0,1	2,6	592
ARRCO	260	2 661	2 921	-0,3	4,0	1 282
AGIRC	22	580	602	2,7	10,2	520
Fonction publique d'État civile[2-3]	46	252	298	0,8	nd	233
Fonction publique d'État militaire[2-3]	1	143	144	-1,1	nd	143
CNRACL[3]	32	126	158	4,7	nd	127
IRCANTEC[2]	38	262	300	-1,5	-5,1	254
MSA non-salariés[2]	50	397	448	-2,0	-5,9	102
RSI commerçants[2]	17	264	281	0,0	2,3	213
RSI artisans[2]	4	241	246	0,7	2,6	229
RSI complémentaire[2-8]	11	287	297	-3,5	5,2	297
CNIEG[2-4-5]	1	38	40	0,1	-0,2	37
SNCF[4-6]	2	94	96	-2,9	-12,6	93
RATP[2]	<0,5	11	11	-0,4	-6,4	10
CRPCEN	2	7	9	-1,1	nd	8
CAVIMAC[2]	<0,5	1	1	6,6	nd	1
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes[3-7]	**470**	**3 910**	**4 380**	**2,2**	**5,5**	**1 120**

nd : non disponible.

1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.

2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.

3. Y compris les fonctionnaires percevant une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité (*cf.* Sources et méthodes). Ce concept a été modifié dans cette édition de l'ouvrage. Ce changement de concept a été neutralisé pour le calcul de l'évolution 2012-2013 pour les régimes de la fonction publique. Cela n'est pas le cas pour l'évolution tous régimes.

4. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.

5. Y compris les liquidations au 1er janvier 2014.

6. Y compris les pensions de réforme.

7. Bénéficiaires d'un droit dérivé uniquement, tous régimes confondus. Ce chiffre ne peut pas être comparé aux nombres de bénéficiaires de droits dérivés servis seuls régime par régime : un pensionné de réversion peut en effet bénéficier d'un droit dérivé servi seul dans un régime, tout en bénéficiant d'un droit direct servi par un autre régime.

8. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait unepension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.

Champ • Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

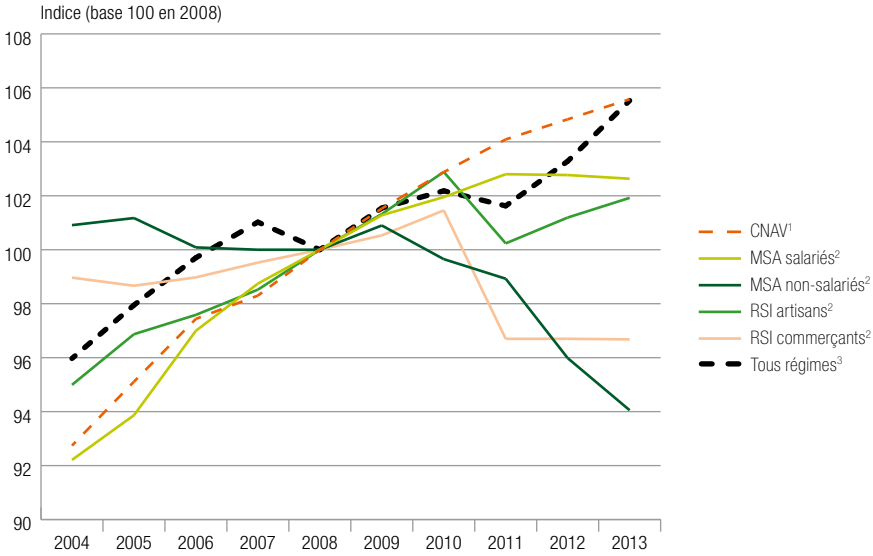
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Tableau 2 • Effectifs de retraités de droit dérivé en 2012 tous régimes

	Ensemble		Droit dérivé uniquement		Droit dérivé cumulé à un droit direct	
	Nombre (en milliers)	**Part** (en %)	**Nombre** (en milliers)	**Part** (en %)	**Nombre** (en milliers)	**Part** (en %)
Hommes	448	100	43	9,5	405	90,5
Femmes	3 843	100	1 070	27,8	2 773	72,2
Ensemble	4 291	100	1 113	25,9	3 178	74,1

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.
Champ • Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2012, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

Graphique • Évolution des effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct



1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Les données relatives à l'année 2012, estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014, ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2011 (*cf.* Sources et méthodes).
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire. Les données par régime avant 2008 proviennent des rapports de la commission des comptes de la Sécurité sociale.
Les régimes de la fonction publique ne sont pas représentés sur ce graphique du fait d'un changement de champ dans la prise en compte des pensions de réversion issues d'une pension d'invalidité (*cf.* Sources et méthodes).
Champ • Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES, rapports de la commission des comptes de la Sécurité sociale.

Le montant des pensions et son évolution

4 • La revalorisation des pensions individuelles

Les pensions servies aux personnes déjà retraitées ont été revalorisées de 1,3 % au 1er avril 2013, tandis que l'indice des prix, y compris tabac, a augmenté de 0,69 % en 2013. La pension des personnes déjà retraitées en 2012 augmente ainsi de 0,61 % en euros constants dans les principaux régimes de base entre fin 2012 et fin 2013. L'écart entre l'inflation et la revalorisation des pensions est transitoire : il est corrigé *a posteriori* suivant l'inflation effectivement constatée.

▶ Régimes de base : les pensions sont revalorisées selon l'évolution des prix chaque année

Depuis 2004, et conformément à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les pensions des régimes de base sont revalorisées chaque année selon le taux d'évolution des prix à la consommation (hors tabac) prévu pour l'année. Le principe d'indexation des pensions servies par la CNAV et les régimes alignés selon l'inflation, est inscrit au Code de la Sécurité sociale depuis la loi du 21 août 2003 (article L. 161-23-1), mais est appliqué depuis les années 1980. Les minima – contributif et garanti – sont revalorisés dans les mêmes conditions que les pensions de vieillesse. Depuis 2009, la revalorisation des pensions intervient au 1er avril de chaque année et non plus au 1er janvier[1]. Le mécanisme d'indexation des pensions de retraite est automatique. Il résulte de la prévision d'inflation pour l'année en cours établie par la Commission économique des comptes de la Nation et est ajusté sur la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente.

Ainsi, au 1er avril 2013, le taux de revalorisation des pensions versées par le régime général, les régimes alignés, la fonction publique et la CNRACL était de 1,3 % (tableau 1). Ce taux est le résultat de la prévision d'inflation pour 2013 (1,2 %) et de la correction entre l'inflation constatée en 2012 (1,9 %) et celle prévue en 2012 (1,8 %).

Sur le long terme, la revalorisation des pensions à la CNAV suit bien l'évolution de l'indice des prix hors tabac sur laquelle elle est indexée, avec un décalage lié à cette correction (graphique).

À la fonction publique, avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003, l'indexation des pensions dépendait des revalorisations des traitements des fonctionnaires en activité. Les pensions évoluaient donc suivant l'augmentation du point d'indice de la fonction publique. Les fonctionnaires retraités bénéficiaient, en outre, d'augmentations qui résultaient de plans catégoriels de rééchelonnement indiciaire ou de réformes statutaires affectant les actifs de leur 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 retraites.

▶ Une revalorisation plus faible dans les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO

Dans les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, l'accord du 18 mars 2011 prévoyait pour l'AGIRC une revalorisation fixée de telle sorte que le rendement de ce régime soit ramené au rendement de l'ARRCO à partir de l'exercice 2012. Pour l'AGIRC et l'ARRCO, la valeur du point de service entre 2013 et 2015 devait suivre l'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 point, sans pouvoir être inférieur à l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac. L'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 a fixé la revalorisation des pensions à 0,5 %

1. Depuis la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, cette revalorisation a lieu chaque année au 1er octobre, à partir de l'année 2014.

pour l'AGIRC et à 0,8 % pour l'ARRCO (tableau 1). Il a établi également la revalorisation pour les exercices 2014 et 2015 pour les deux régimes : la valeur du point de service suivra l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac moins un point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.
Depuis le 1er janvier 2013, les régimes complémentaires du RSI ont fusionné. Au 1er avril 2013, la revalorisation des pensions a été identique à celle du régime de base soit 1,3 %.

▶ Revalorisations incluses, la pension des personnes déjà retraitées augmente de 0,61 % en euros constants en 2013

Si la pension des personnes déjà retraitées augmente de 1,3 % en euros courants en 2013[2] à la CNAV (tableaux 1 et 2), elle augmente de 0,61 % en euros constants (tableau 3). Cette évolution est corrigée de l'inflation de l'année ; elle reflète donc le gain ou la perte de pouvoir d'achat des retraités.
Toutefois, dans les régimes de base, les revalorisations s'appuient sur l'évolution de l'indice des prix hors tabac, tandis que le calcul des évolutions en euros constants repose sur le concept de l'indice des prix à la consommation qui prend en compte l'évolution du prix du tabac. À long terme et en l'absence de modification des règles de revalorisation, la pension des personnes déjà retraitées évolue en euros constants comme la différence entre ces deux indices de prix (graphique). Ainsi, entre 2008 et 2013, la pension dans les régimes de base est quasiment stable en euros constants (+0,02 % par an, en moyenne) [tableau 3]. Seule la pension des cadres affiliés à l'AGIRC a connu une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 0,40 % par an en moyenne. Pour les affiliés de l'ARRCO, la pension est stable (-0,01 % par an en moyenne).
De 2003 à 2008, la pension au régime général et dans les régimes alignés augmente légèrement en euros constants (+0,06 % par an en moyenne) [tableau 3]. Dans les régimes du secteur public, sa hausse est très faible (+0,02 % par an en moyenne). Dans les régimes complémentaires, pendant la même période, la perte de pouvoir d'achat a été de 0,07 % par an, en moyenne, à l'AGIRC et à l'ARRCO, de 0,36 % pour la complémentaire du RSI commerçants et de 1,04 % pour la complémentaire des artisans. En 2013, les taux de prélèvements augmentent à la suite de l'instauration de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) [encadré]. La pension nette au régime général, dans les régimes alignés et à la fonction publique augmente de 0,3 % en euros constants en 2013 et de 1 % en euros courants.

Tableau 1 ● Revalorisation des pensions au 1er avril 2013

En %

	Revalorisation des pensions au 1er avril 2013
CNAV	1,30
AGIRC	0,51
ARRCO	0,80
Fonction publique	1,30
CNRACL	1,30
RSI de base (commerçants et artisans)	1,30
RSI complémentaire[1]	1,30

1. À compter du 1er janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI ont fusionné.
Sources • CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, AGIRC, ARRCO.

2. Par cohérence avec le reste de l'ouvrage, nous présentons, ici, des évolutions de fin d'année à fin d'année, et non des évolutions en moyenne annuelle, comme c'était le cas dans les précédentes éditions des *Retraités et les Retraites.*

Encadré • 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). La CSG à taux plein sur les pensions s'élève à 6,6 % depuis 2005 (contre 6,2 % en 2004), pour les personnes dont le montant de l'impôt sur le revenu de l'année précédente est supérieur au seuil de mise en recouvrement (soit 61 euros). Les pensions des personnes concernées sont aussi assujetties à la CRDS (0,5 %)[1].

Le taux réduit de la CSG concerne les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu, mais dont les ressources excèdent le seuil d'exonération de la taxe d'habitation. Ce taux minoré de la CSG s'élève à 3,8 %. Les pensions de ces personnes sont assujetties à la CRDS (0,5 %).

L'exonération de la CSG (et de la CRDS) concerne les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu et dont les ressources sont inférieures au seuil d'exonération de la taxe d'habitation (ou qui perçoivent un avantage vieillesse ou invalidité non contributif).

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a instauré la CASA. Cette taxe s'applique sur les pensions de retraite, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite à hauteur de 0,3 %. Comme pour la CSG et la CRDS, selon le revenu fiscal de référence, certaines personnes en sont exonérées. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 modifie les modalités d'application des trois taux de CSG à partir de 2015.

1. Selon l'EIR 2012, 55 % des retraités de la CNAV sont assujettis à la CSG à taux plein, 14 % à taux réduit et 31 % en sont exonérés.

Tableau 2 • Revalorisations des pensions brutes depuis 2003, en euros courants

En %

	Évolution de fin d'année à fin d'année, moyenne par an		
	2012-2013	**2008-2013**	**2003-2008**
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	0,69	1,43	1,75
CNAV	1,30	1,48	1,84
AGIRC	0,51	1,05	1,71
ARRCO	0,80	1,45	1,71
Fonction publique d'État	1,30	1,48	1,80
CNRACL	1,30	1,48	1,80
RSI de base (commerçants et artisans)	1,30	1,48	1,73
RSI commerçants (complémentaire)	1,30	1,87	1,41
RSI artisans (complémentaire)[1]	1,30	1,90	0,72

1. À compter du 1er janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI ont fusionné.
Sources • CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, AGIRC, ARRCO ; indice des prix à la consommation de l'INSEE.

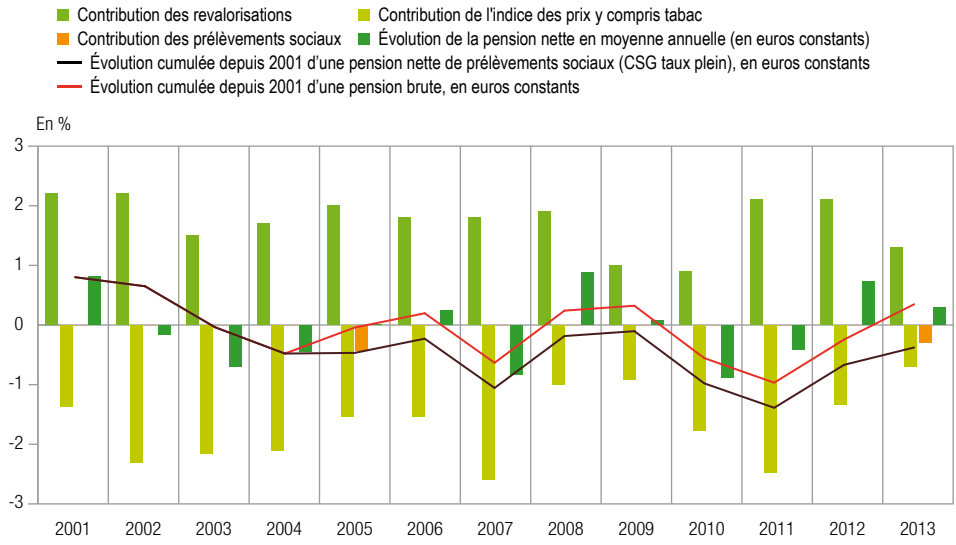
Tableau 3 ● Revalorisations des pensions brutes depuis 2003, en euros constants

En %

	Évolution de fin d'année à fin d'année, moyenne par an		
	2012-2013	2008-2013	2003-2008
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	0,69	1,43	1,75
CNAV	0,61	0,02	0,06
AGIRC	-0,18	-0,40	-0,07
ARRCO	0,11	-0,01	-0,07
Fonction publique d'État	0,61	0,02	0,02
CNRACL	0,61	0,02	0,02
RSI de base (commerçants et artisans)	0,61	0,02	0,06
RSI commerçants (complémentaire)	0,61	0,41	-0,36
RSI artisans (complémentaire)[1]	0,61	0,44	-1,04

1. À compter du 1er janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI ont fusionné.
Sources • CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, AGIRC, ARRCO ; indice des prix à la consommation de l'INSEE.

Graphique ● Évolution d'une pension à la CNAV depuis 2000



Note • L'évolution de la pension en euros constants est déflatée de l'indice des prix, y compris tabac. L'évolution de la pension nette n'est pas exactement égale à la somme des trois contributions. En effet, le calcul des contributions ne tient pas compte des effets croisés.
Sources • CNAV, indices des prix à la consommation de l'INSEE.

5 • Le niveau des pensions

Le montant mensuel moyen de la pension de droit direct s'élève à 1 306 euros en 2013, soit une augmentation de 1,2 % en euros constants par rapport à l'année précédente. Il a progressé de 3,6 % en euros constants par rapport à 2008, en raison notamment du renouvellement de la population des retraités. Les nouveaux retraités perçoivent, en général, des pensions plus élevées que les retraités plus âgés et que ceux qui décèdent au cours de l'année (effet de noria). Parmi les retraités ayant une carrière complète, les unipensionnés reçoivent des pensions en moyenne plus élevées que les polypensionnés. Les femmes perçoivent un montant de retraite de droit direct net inférieur de 39,5 % à la pension des hommes, contre 45,4 % en 2004.

▶ La pension de droit direct augmente

Le montant mensuel moyen de la pension de droit direct tous régimes confondus (de base et complémentaire) est estimé à 1 306 euros en décembre 2013 (tableau 1). Il progresse de 1,9 % par rapport à décembre 2012, tandis que les prix à la consommation augmentent de 0,7 %. La pension nette de droit direct s'établit à 1 216 euros en 2013.

Cette hausse de la pension entre 2012 et 2013 s'explique pour 1,3 point par la revalorisation légale des pensions appliquées par chaque caisse de retraite (*cf.* fiche 4).

L'évolution de la pension corrigée des revalorisations légales entre 2012 et 2013 est de +0,6 %. Elle est due à l'effet de noria (*infra*). En effet, les nouveaux retraités ayant liquidé toutes leurs pensions[1] ont des pensions en moyenne plus élevées que celles des retraités déjà présents en 2012, et les retraités décédés ont des pensions moins élevées que les retraités encore vivants fin 2013.

Entre 2008 et 2013, la pension mensuelle augmente de 3,6 % en euros constants. Cette hausse repose aussi, pour l'essentiel, sur l'effet de noria car le coefficient correcteur appliqué aux revalorisations légales vise à les ajuster en moyenne sur l'inflation (*cf.* fiche 4). Pour les mêmes raisons, la pension de droit direct moyenne corrigée de l'inflation augmente dans la quasi-totalité des régimes entre 2012 et 2013 (tableau 2). La montée en charge de l'assouplissement du dispositif de départs anticipés pour carrière longue entraîne, par ailleurs, une croissance de la pension des nouveaux retraités dans les régimes concernés (*cf.* fiche 6). L'AGIRC fait toutefois exception : la pension moyenne décroît de 2 % en 2013, à la suite notamment d'une revalorisation plus faible qu'à l'ARRCO et dans les autres régimes. Par ailleurs, au RSI commerçants, l'effet de noria est négatif (*infra*).

La pension de droit direct ne reflète pas l'ensemble des montants de pension de retraite versés par les régimes obligatoires (tableau 3). Au-delà des droits directs, la retraite totale peut être constituée également d'avantages de droits dérivés, d'avantages accessoires (majorations de pensions pour trois enfants ou plus, pour enfants à charge, etc.) et de prestations de minimum vieillesse. Ainsi, pour un retraité de droit direct, la pension de droit direct représente en moyenne 86 % de la pension totale et la pension de droit dérivé 9 %.

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

La pension moyenne des retraités de 66 ans (encadré) augmente de génération en génération, tous régimes confondus et dans la plupart des régimes de base

1. 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.

(graphique 1). Ainsi, les hommes nés en 1947 ont à 66 ans une pension de droit direct supérieure de 11 % à celle des hommes de la génération 1938 au même âge, hors revalorisations légales[2]. Disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités perçoivent le plus souvent des montants de pension supérieurs à ceux des autres retraités, une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est moins élevée que celle des retraités plus jeunes. Cet effet explique que la pension moyenne des retraités progresse d'année en année en euros constants par le simple jeu du renouvellement de la population des retraités, bien que les pensions individuelles soient indexées sur les prix.

L'effet de noria est plus marqué chez les femmes. Les femmes nées en 1947 ont à 66 ans une pension de droit direct supérieure de 28 % à celle des femmes de la génération 1938 au même âge, hors revalorisations légales. La situation des femmes sur le marché du travail a connu en effet une nette amélioration ces dernières décennies.

La pension de droit direct diminue pour les hommes au fil des générations dans la branche commerçants du RSI. Dans ce régime, les générations plus jeunes ont notamment des durées d'assurance inférieures à celles de leurs aînés.

▶ Les écarts de pensions reflètent les inégalités de parcours professionnel

Les montants moyens des pensions versées par chaque régime ne permettent pas d'évaluer la situation des retraités en fonction de leur carrière (secteur public ou privé, indépendant ou salarié, par exemple), dans la mesure où 33 % des retraités perçoivent simultanément des pensions de plusieurs régimes (retraités dits « polypensionnés ») [*cf.* fiche 1]. Les retraités unipensionnés reçoivent une retraite en moyenne supérieure de 9 % à celle des retraités polypensionnés en 2013 (parmi les retraités à carrière complète) [tableau 4]. Le régime principal d'affiliation est également un facteur explicatif important des écarts de pensions. Les pensions sont les plus élevées pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes des professions libérales, de la fonction publique d'État et des régimes spéciaux. Les pensions les plus faibles concernent les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes de la MSA et du RSI.

Ces écarts sont notamment le reflet des différences de salaires entre les personnes cotisants à ces différents régimes, la proportion de cadres et de gens très qualifiés étant plus importante parmi les professions libérales et les métiers de la fonction publique[3].

▶ Les femmes ont une pension inférieure de 39,5 % à celle des hommes

La pension des femmes est, en moyenne, inférieure de 39,5 % à celle des hommes (tableau 2). Cet écart diminue toutefois au fil du temps : il était de 45,4 % en 2004. Les taux d'activité des femmes, et donc la constitution d'un droit propre à la retraite, n'ont cessé de progresser depuis l'après-guerre. Elles sont également de plus en plus qualifiées, ce qui favorise un rapprochement progressif de leurs rémunérations avec celles des hommes. En outre, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) mise en place en 1972 leur permet, sous certaines conditions, d'acquérir des droits à pension au titre de l'éducation des enfants.

Les écarts entre les pensions des femmes et des hommes sont atténués par la prise en compte d'autres composantes de la pension qui constituent la retraite globale, comme les avantages accessoires, les pensions de réversion… La retraite totale des hommes est en effet composée à 94 % de l'avantage principal de droit direct, contre 76 % pour les femmes. Celles-ci perçoivent un montant mensuel

2. Toutefois, une légère baisse de la pension des hommes pour la génération 1947 a été observée.

3. Pour une comparaison des taux de remplacement entre les régimes du privé et de la fonction publique voir Andrieux V. & *al.,* 2012, « Montant des pensions de retraite et taux de remplacement », *Dossier Solidarité et Santé*, DREES, n°33, novembre. Les principaux résultats montrent qu'il n'y a pas de différences significatives du taux de remplacement moyen. En revanche, les régimes de la fonction publique ont tendance à moins reporter les inégalités de salaire sur les pensions.

moyen de droit dérivé supérieur à celui des hommes, car elles sont nettement surreprésentées parmi les personnes veuves qui peuvent accéder à une pension de réversion (*cf.* fiche 3). Ainsi, la retraite totale moyenne des femmes est inférieure de 26 % à celle des hommes, alors que ce ratio est de 40 % pour le seul avantage principal de droit direct en 2012.

Les titulaires d'une faible pension globale restent néanmoins surreprésentés parmi les femmes (graphique 2). La dispersion des montants de retraite totale est moins marquée pour les retraités ayant validé une carrière complète (graphique 3). Les écarts selon le sexe s'expliquent notamment par des secteurs d'activité professionnelle ou des niveaux de salaire différents au cours de la vie active.

La prise en compte des différentes cotisations (contribution sociale généralisée [CSG], cotisation d'assurance maladie dans les régimes complémentaire, contribution au remboursement de la dette sociale [CRDS] et contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie [CASA]) tend à réduire les inégalités de pensions.

ENCADRÉ ● **L'intérêt d'étudier la génération ayant 66 ans**

La génération ayant 66 ans au 31 décembre de l'année N est la génération la plus jeune dont la quasi-totalité des retraités ont liquidé leurs pensions. Comparer la génération ayant 66 ans au 31 décembre de l'année N et la génération ayant 66 ans au 31 décembre de l'année N+1 permet de s'affranchir des effets de composition liés à la démographie et à l'évolution des âges à la liquidation. Les variations observées ne dépendent que de l'évolution des carrières salariales et de la législation. Cet âge de 66 ans sera cependant décalé progressivement jusqu'à 68 ans, lorsque les générations concernées par la réforme des retraites de 2010 atteindront l'âge du taux plein, soit à partir de 2016.

Tableau 1 ● Évolution du montant mensuel moyen par retraité

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)							Évolution du montant mensuel de l'avantage principal de droit direct brut (en %)		
	Avantage principal de droit direct brut			Avantage principal de droit direct net	Avantage principal de droit direct, de droit dérivé et majoration pour trois enfants bruts					
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes	en euros courants	corrigée de l'inflation annuelle[1]	corrigée de la revalorisation annuelle légale[2]
2004	**1 029**	1 338	730	nd	**1 188**	1 400	983			
2005	**1 062**	1 378	756	nd	**1 224**	1 442	1 013	3,2	1,7	1,2
2006	**1 100**	1 420	789	nd	**1 262**	1 486	1 045	3,5	1,9	1,7
2007	**1 135**	1 459	820	nd	**1 300**	1 528	1 080	3,2	0,6	1,4
2008	**1 174**	1 500	857	1 096	**1 343**	1 568	1 125	3,4	2,4	1,5
2009	**1 194**	1 524	877	1 115	**1 366**	1 594	1 148	1,7	0,8	0,7
2010	**1 216**	1 552	899	1 136	**1 392**	1 623	1 174	1,9	0,1	1,0
2011	**1 256**	1 603	932	1 173	**1 432**	1 677	1 204	3,2	0,8	1,1
2012[3]	**1 282**	1 617	967	1 196	**1 462**	1 688	1 250	2,1	0,7	0,0
2013	**1 306**	1 642	993	1 216	**1 492**	1 715	1 284	1,9	1,2	0,6

nd : non déterminé.
1. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac pour la France en glissement annuel au 31 décembre de l'année.
2. Évolution corrigée de la revalorisation annuelle légale au régime général en glissement annuel au 31 décembre de l'année.
3. Les donnés relatives à l'année 2012 estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014 ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (*cf.* Sources et méthodes).
Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

TABLEAU 2 ● Montant brut de l'avantage principal de droit direct moyen par régime de retraite en 2013

	Montant mensuel (pension de droit direct) (en euros)	**Évolution[8] 2012-2013** (en %)	**Évolution[8] 2008-2013** (en %)	**Ratio entre la pension des femmes et celle des hommes** (en %)
CNAV[1]	592	1,2	3,1	73,4
MSA salariés[2]	190	0,4	1,1	78,8
ARRCO	313	1,2	2,9	60,1
AGIRC	718	-2,0	-8,4	41,1
Fonction publique d'État civile[2-3]	2 015	0,8	1,5	85,2
Fonction publique d'État militaire[2-3]	1 668	0,6	0,1	76,9
CNRACL[3]	1 278	0,6	1,1	89,0
IRCANTEC[2]	107	3,7	16,1	60,6
MSA non-salariés[2]	367	0,3	1,0	74,7
RSI commerçants[2]	283	-0,1	-3,7	62,2
RSI artisans[2]	353	0,8	2,9	58,7
RSI complémentaire[2-4]	131	3,6	4,4	51,1
CNIEG[2-5-6]	2 479	1,2	2,1	70,9
SNCF[5-7]	1 941	2,1	4,4	82,5
RATP[2]	2 229	1,5	5,5	84,3
CRPCEN	952	-0,2	nd	63,2
CAVIMAC[2]	293	0,3	nd	92,0
Ensemble, tous régimes[3]	1 306	1,2	3,6	60,5

nd : non déterminé.
1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
4. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).
5. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.
6. Y compris les liquidations au 1er janvier 2014.
7. Y compris les pensions de réforme.
8. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.
Champ • Retraités ayant perçu un droit direct en 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Tableau 3 • Montants mensuels moyens bruts des éléments composant la retraite totale au 31 décembre 2012

	Tous retraités		Tous retraités de droit direct		Retraités de droit direct d'un régime de base		Retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France		Tous retraités de droit dérivé	
	Montant moyen (en euros)	**Composition** (en %)	**Montant moyen** (en euros)	**Composition** (en %)	**Montant moyen** (en euros)	**Composition** (en %)	**Montant moyen** (en euros)	**Composition** (en %)	**Montant moyen** (en euros)	**Composition** (en %)
Hommes										
Droit direct (A)	1 607	94	1 617	94	1 630	94	1 784	95	1 440	80
Droit dérivé	18	1	16	1	16	1	18	1	304	17
Accessoires	63	4	64	4	64	4	70	4	62	3
Minimum vieillesse	16	1	16	1	16	1	13	1	5	0
Retraite totale (B)	1 705	100	1 713	100	1 727	100	1 885	100	1 811	100
Direct + dérivé + majoration pour enfants (C)	1 681	99	1 688	99	1 702	99	1 863	99	1 799	99
Effectifs (en milliers)	7 483	-	7 440	-	7 370	-	6 598	-	448	-
Femmes										
Droit direct (D)	852	72	967	76	970	76	993	76	564	44
Droit dérivé	275	23	244	19	244	19	250	19	642	51
Accessoires	43	4	45	4	45	4	46	4	56	4
Minimum vieillesse	11	1	10	1	10	1	10	1	9	1
Retraite totale (E)	1 180	100	1 265	100	1 269	100	1 298	100	1 271	100
Direct + dérivé + majoration pour enfants (F)	1 164	99	1 250	99	1 253	99	1 282	99	1 256	99
Effectifs (en milliers)	8 979	-	7 909		7 875	-	7 626	-	3 843	-
Ensemble										
Droit direct	1 195	84	1 282	86	1 289	87	1 360	87	655	49
Droit dérivé	158	11	134	9	134	9	142	9	607	46
Accessoires	52	4	54	4	54	4	57	4	56	4
Minimum vieillesse	13	1	13	1	13	1	12	1	8	1
Retraite totale	1 419	100	1 482	100	1 490	100	1 570	100	1 327	100
Direct + dérivé + majoration pour enfants	1 399	99	1 462	99	1 470	99	1 552	99	1 313	99
Effectifs (en milliers)	16 462	-	15 349		15 245	-	14 223	-	4 291	-
Rapport femmes/hommes (en %)										
droit direct (D)/(A)	53	-	60	-	60	-	56	-	39	-
retraite totale (E)/(B)	69	-	74	-	73	-	69	-	70	-
direct + dérivé + majoration pour enfants (F)/(C)	69	-	74	-	74	-	69		70	-

Champ • Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct ou de droit dérivé, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

Tableau 4 • Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct, en 2013

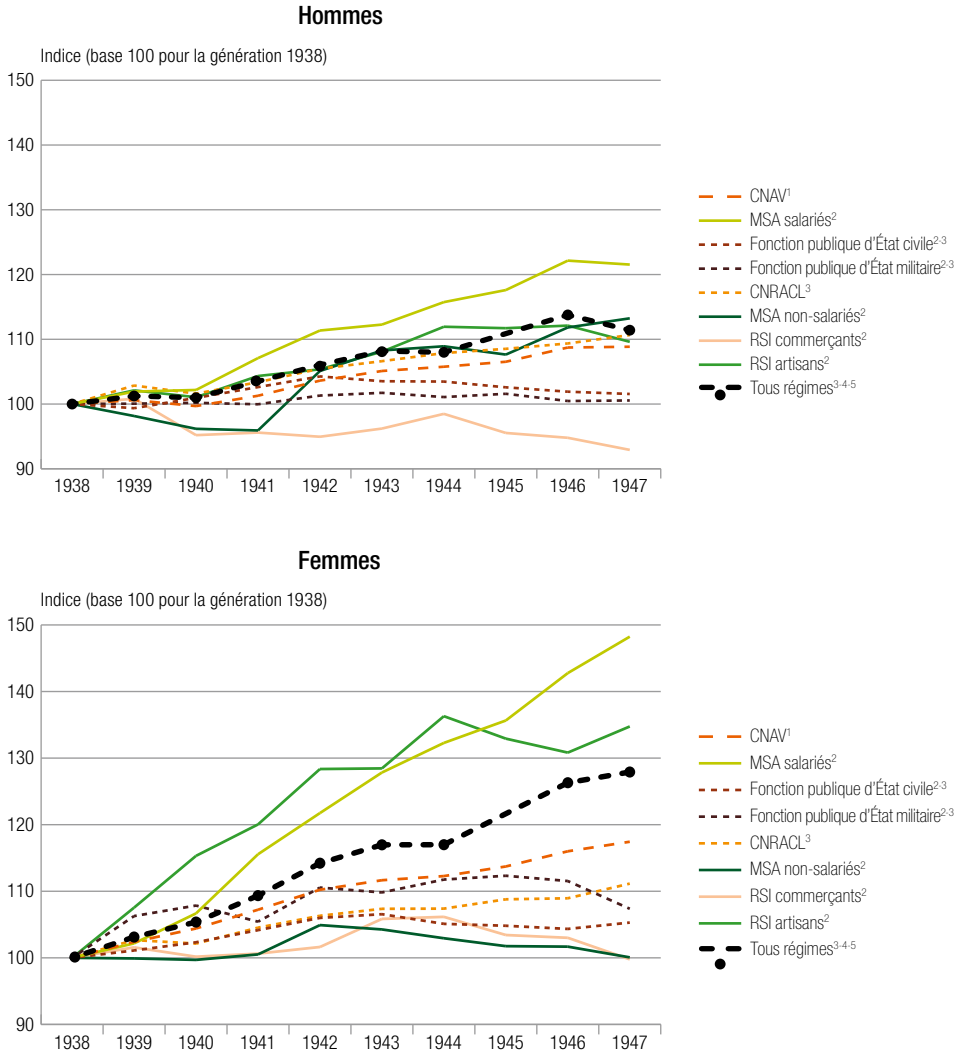
En euros

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes[5]		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Tous retraités de droit direct	**1 310**	**1 640**	**990**	**-**	**-**	**-**
Retraités de droit direct d'un régime de base	**1 310**	**1 660**	**1 000**	**1 730**	**1 950**	**1 420**
Unipensionnés d'un régime de base	**1 260**	**1 630**	**970**	**1 790**	**2 070**	**1 460**
dont anciens salariés	**1 290**	**1 660**	**990**	**1 860**	**2 150**	**1 530**
Salariés du régime général	1 160	1 590	850	1 760	2 090	1 390
Fonctionnaires civils d'État	2 200	2 450	2 040	2 510	2 700	2 370
Fonctionnaires militaires d'État	1 680	1 710	1 320	2 290	2 300	2 000
MSA salariés	520	570	440	1 710	1 680	1 810
Fonctionnaires CNRACL	1 390	1 710	1 340	1 830	1 980	1 790
Régimes spéciaux[1]	1 930	2 040	1 560	2 420	2 520	1 980
dont anciens non salariés	**680**	**950**	**480**	**740**	**890**	**580**
MSA non-salariés	610	810	460	700	840	570
RSI commerçants	490	680	400	1 060	1 150	970
RSI artisans	720	900	370	1 030	1 130	620
Professions libérales	1 900	2 160	1 240	2 610	2 770	2 030
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal[2]	**1 440**	**1 710**	**1 070**	**1 650**	**1 820**	**1 340**
dont anciens salariés	**1 530**	**1 820**	**1 150**	**1 790**	**1 940**	**1 480**
Salariés du régime général	1 320	1 670	880	1 630	1 820	1 220
Fonctionnaires civils d'État	2 020	2 250	1 780	2 160	2 300	1 960
Fonctionnaires militaires d'État	2 550	2 580	1 560	2 620	2 640	1 780
MSA salariés	1 460	1 560	1 250	1 750	1 770	1 670
Fonctionnaires CNRACL	1 530	1 700	1 430	1 650	1 720	1 590
Régimes spéciaux[1]	1 970	2 090	1 540	2 100	2 170	1 790
dont anciens non salariés	**1 070**	**1 300**	**760**	**1 150**	**1 330**	**860**
MSA non-salariés	750	890	650	810	930	720
RSI commerçants	1 080	1 270	770	1 320	1 380	1 080
RSI artisans	1 240	1 310	830	1 350	1 380	1 060
Professions libérales	2 340	2 590	1 790	2 570	2 830	2 010
Autres polypensionnés de régime de base[3]	**1 290**	**1 460**	**930**	**1 420**	**1 510**	**1 150**
Autres retraités de droit direct[4]	**230**	**250**	**180**	**-**	**-**	**-**

1. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, CANSSM, CAVIMAC, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, RAVGDT, RETREP.
2. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.
3. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.
4. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base).
5. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète et dont la quasi-totalité des composantes monétaires de la pension sont connues dans l'EIR 2008.

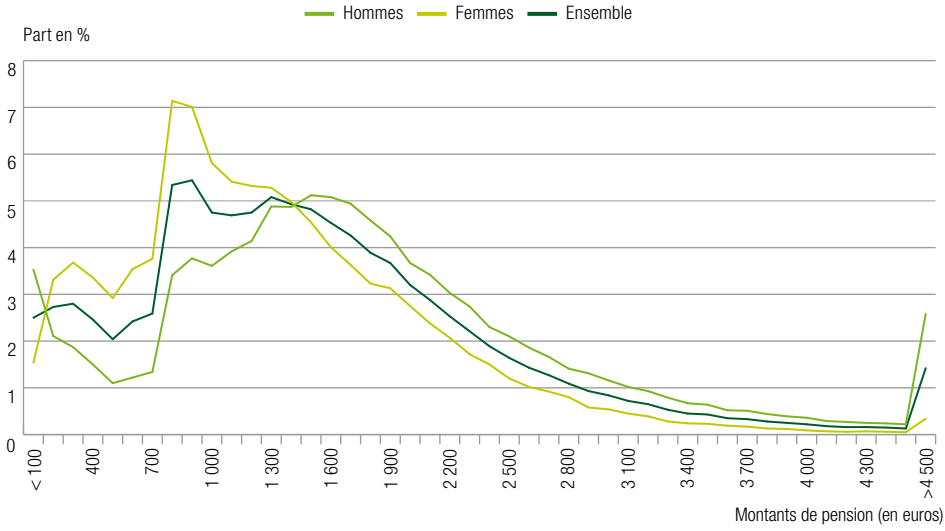
Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Certains des résultats présentés dans ce tableau peuvent être volatils d'une année sur l'autre, notamment lorsque les catégories contiennent de faibles effectifs (*cf.* fiche 1). Il vise à fournir des ordres de grandeurs et non à donner une évolution annuelle.
Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2013.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique 1 ● Évolution du montant moyen brut de l'avantage principal hors revalorisations légales des retraités de 66 ans selon la génération



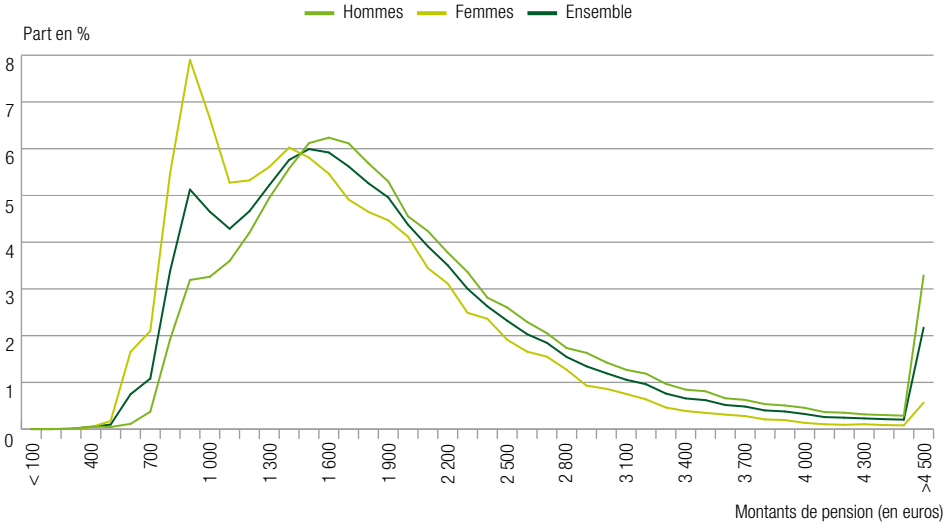
1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* Sources et méthodes).
4. À la suite d'un changement méthodologique dans le modèle ANCETRE en 2011, les données tous régimes concernant la génération 1945 ne sont pas disponibles.
5. Les données relatives à l'année 2012, estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014, ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).
Note • Les montants sont corrigés des revalorisations moyennes annuelles légales des pensions. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet), sauf mention contraire.
Champ • Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année des 66 ans, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique 2 ● Distribution de la pension brute globale des retraités de droit direct d'un régime de base, fin 2012



Champ • Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base au moins, nés en France ou à l'étranger, résidents en France ou à l'étranger, vivant au 31 décembre 2012.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

Graphique 3 ● Distribution de la pension brute globale des retraités de droit direct d'un régime de base ayant effectué une carrière complète fin 2012



Note • Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète et dont la quasi-totalité des composantes de la pension sont connues dans l'EIR 2012.
Champ • Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base au moins, ayant effectué une carrière complète, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

6 • Les pensions des nouveaux retraités

La pension de droit direct des nouveaux retraités ayant liquidé un premier droit direct s'élève à 1 274 euros en 2013. Elle diminue de 0,9 % en euros constants en un an. La pension moyenne des nouveaux retraités faisant valoir un premier droit direct est inférieure à celle de l'ensemble des retraités de 2,5 %. En effet, cette pension ne tient pas compte d'éventuelles liquidations de droit dans les prochaines années. En corrigeant son montant de ces liquidations tardives, la pension de droit direct des nouveaux liquidants sera en moyenne plus élevée que celle de l'ensemble des retraités de 5,6 %.

▶ Une légère baisse du montant de pension tous régimes pour les nouveaux retraités

En 2013, la pension de droit direct des retraités liquidant un premier droit direct (encadré) s'élève à 1 274 euros bruts (tableau) et à 1 180 euros nets. Elle décroît de 0,9 % en euros constants en un an[1]. Cette baisse ne se retrouve pas dans l'ensemble des régimes de retraite : le montant de pension s'accroît dans certains (CNAV, ARRCO) et décroît dans d'autres (fonction publique d'État civile, CNRACL, MSA salariés, AGIRC, RSI commerçants et artisans) [*infra*]. Plusieurs éléments peuvent être avancés pour expliquer ces variations.

Le profil des nouveaux retraités s'est fortement modifié par rapport à 2012 (*cf.* fiche 2), en raison du recul de l'âge légal et de l'assouplissement des conditions d'accès au départ anticipé pour carrière longue mis en place en novembre 2012. Cela a notamment pour conséquence d'accroître la part de liquidations à l'âge légal d'ouverture des droits ou avant. Par ailleurs, le montant de la pension dépend de l'âge auquel le retraité liquide ses droits, ainsi que du régime. Ainsi, à la CNAV, le montant de la pension est décroissant avec l'âge de liquidation, tandis qu'à la fonction publique d'État civile, il est globalement croissant (à l'exception des départs très précoces pour lesquels les montants associés sont élevés).

Enfin, la réforme des conditions d'accès au minimum contributif mise en place le 1er janvier 2012 a eu pour effet une diminution des montants de pension en 2012. Le non-traitement de certains dossiers, dû à des délais de gestion importants, peut entraîner en 2012 et 2013 une sous-estimation du montant de pension pour les personnes pouvant bénéficier de ce minimum (*cf.* fiche 12 et *Les Retraités et les Retraites – édition 2014*, fiche 2, DREES).

▶ L'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités est variable selon le régime

La pension des nouveaux retraités augmente de 1,8 % en euros constants au régime général, de 5,1 % à l'ARRCO et de 0,9 % à la MSA non-salariés. En revanche, elle diminue de 3 % à la fonction publique d'État civile, de 1,2 % à la CNRACL, de 22,8 % à la MSA salariés et de 6,4 % à l'AGIRC. Ces évolutions résultent notamment de la modification du profil des nouveaux retraités en 2013 par rapport à 2012, en raison du recul de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'assouplissement des conditions de départs anticipés pour carrière longue (*supra*). Cette modification n'a toutefois pas le même effet sur la pension moyenne des nouveaux liquidants de tous les régimes de retraite. Par ailleurs, la forte baisse de la pension moyenne des nouveaux retraités à la MSA salariés est la conséquence de la réforme du minimum contributif mise en place en 2012. Les délais de gestion s'étant allongés, certains dossiers d'attribution

1. L'évolution de l'indice des prix y compris tablac sur la même période est de 0,7 % (évolution en glissement annuel au 31 décembre de l'année) [cf. fiche 4].

ont été placés en attente. Dans ce cas, et lorsque l'assuré devait percevoir un versement forfaitaire unique, la pension a été versée temporairement sous forme de rente. Ces assurés entrent alors dans le champ du calcul de la pension moyenne. Ces nombreux bénéficiaires (*cf.* fiche 2) à très faible pension entraînent une forte baisse de la pension moyenne à la MSA salariés en 2013.
La hausse de la pension observée au RSI complémentaire en 2013 (+12,5 %) s'explique par la mise en œuvre du régime complémentaire des indépendants (RCI), effective au 1er janvier 2013. Certains assurés recevant une pension au titre de l'ex-régime des conjoints ont été incités à différer leur demande de liquidation du droit de conjoint, afin de bénéficier des conditions moins restrictives mises en place par le RCI. Pour les nouveaux retraités de 2012, la pension moyenne tenait compte uniquement du droit du nouveau régime complémentaire et non du droit de conjoint qui a été liquidé au cours de l'année 2013. Les évolutions entre 2012 et 2013 doivent cependant être prises avec précaution, car un traitement spécifique a été appliqué aux données antérieures à 2013 afin de reconstituer le montant de la pension moyenne de la somme des deux régimes précédents.

▶ L'écart femmes-hommes des pensions tous régimes des nouveaux retraités se réduit

La pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes confondus, est de 33 % inférieure à celle des hommes en 2013, contre 35 % en 2012. L'écart entre les pensions des femmes et des hommes retrouve un niveau proche de celui de 2011. Dans chacun des régimes, l'écart de pension entre les hommes et les femmes est notable. Cet écart est le plus souvent compris entre 10 % et 30 % dans les autres régimes, mais représente 56 % à l'AGIRC et 43 % à la MSA non-salariés et au RSI complémentaire. À la SNCF, la pension des femmes est inférieure de 4 % à celle des hommes et de 8 % à la RATP.

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

La pension moyenne tous régimes des primo-liquidants est inférieure à celle de l'ensemble des retraités en 2013 : 1 274 euros contre 1 306 euros (tableau). Néanmoins, la pension moyenne des primo-liquidants ne reflète pas l'intégralité de la pension que percevront à terme ces retraités. En effet, une part importante de ces personnes liquideront un autre droit direct dans au moins un autre régime dans les années futures. Ainsi, en corrigeant le montant de pension de ces liquidations tardives[2], la pension moyenne de ces primo-liquidants a été estimée à environ 1 380 euros constants de 2013 (graphique). Elle sera plus élevée que la pension moyenne des retraités. Cet écart de pension explique l'augmentation continue de la pension moyenne de l'ensemble des retraités *via* l'effet de noria (*cf.* fiche 5).

2. Il s'agit là de liquidations de nouveaux droits par des personnes qui avaient déjà liquidé un premier droit, dans un autre régime, par le passé. Ces liquidations tardives peuvent concerner des personnes ayant changé de statut en cours de carrière (salariés du privé et du public, ou bien salariés et indépendants), et ayant donc acquis des droits dans plusieurs régimes de retraite. Il peut également s'agir de personnes ne liquidant pas au cours de la même année leurs pensions dans leur(s) régime(s) de base et dans leur(s) régime(s) complémentaires. La prise en compte des liquidations tardives conduit à corriger de 8 % à 10 % les montants de retraite moyens des nouveaux retraités, par rapport aux montants des seules retraites liquidées au cours de la première année de liquidation.

ENCADRÉ ● **Les nouveaux retraités**

Les nouveaux retraités (liquidants) d'un régime sont les personnes ayant demandé et obtenu un droit direct de retraite dans ce régime au cours de l'année. Un même retraité peut obtenir des droits dans les régimes auxquels il a cotisé à des dates différentes. Il peut ainsi liquider sa pension de retraite en plusieurs fois. Sur le champ « tous régimes », les individus sont considérés comme liquidants l'année où ils liquident un premier droit direct de retraite. Ils sont à ce titre également qualifiés de primo-liquidants. La pension qu'ils perçoivent alors peut être inférieure à celle dont ils bénéficieront à terme.

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

TABLEAU ● Montant moyen brut de la pension de droit direct des nouveaux retraités par régime de retraite en 2013

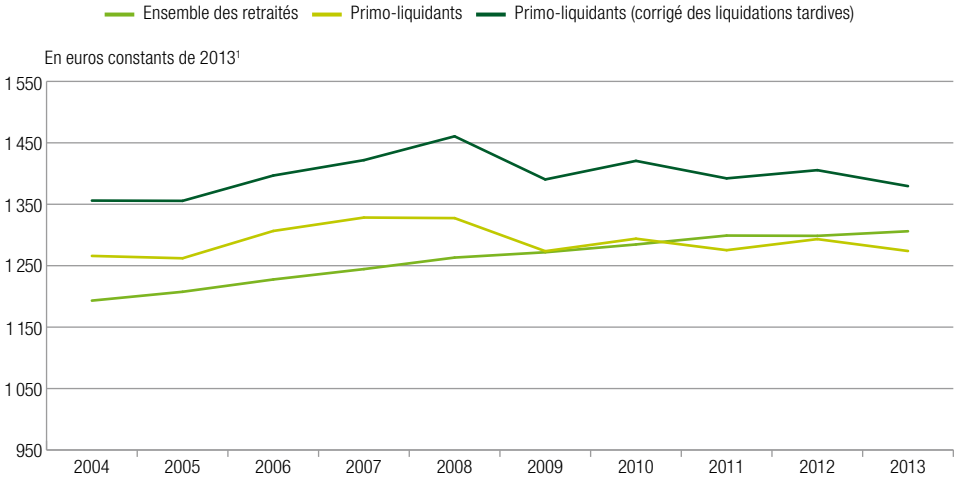
En %

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	**Évolution du montant mensuel 2012-2013[8]**	**Ratio entre la pension des hommes et celle des femmes**	**Évolution du montant mensuel 2012-2013 pour les femmes[8]**	**Évolution du montant mensuel 2012-2013 pour les hommes[8]**	**Ratio entre la pension des liquidants et celle de l'ensemble des retraités**
CNAV[1]	636	1,8	77	3,3	0,3	107
MSA salariés[2]	185	-22,8	83	-19,8	-24,5	97
ARRCO	334	5,1	66	7,0	5,9	107
AGIRC	569	-6,4	44	-3,1	-6,2	79
Fonction publique d'État civile[2-3]	2 056	-3,0	88	-2,4	-3,8	102
Fonction publique d'État militaire[2-3]	1 635	-0,1	74	-5,5	0,4	98
CNRACL[3]	1 282	-1,2	94	-0,8	-2,4	100
IRCANTEC[2]	148	-1,8	62	2,7	-5,7	138
MSA non-salariés[2]	342	0,9	57	-1,9	0,0	93
RSI commerçants[2]	259	-1,1	64	0,3	-2,9	92
RSI artisans[2]	349	-0,3	61	-3,1	-0,6	99
RSI complémentaire[2-4]	125	12,5	57	18,8	10,0	95
CNIEG[2-5-6]	2 709	0,5	80	4,0	0,0	109
SNCF[5-7]	2 119	-0,2	96	1,1	-0,3	109
RATP[2]	2 615	-0,8	92	1,1	-1,0	117
CRPCEN	741	-9,5	80	-12,7	0,5	78
CAVIMAC[2]	343	-9,5	76	-7,3	-11,3	117
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[3]	1 274	-0,9	67	1,6	-2,6	98

1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* fiche Sources et méthode).
4. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir réaliser des comparaisons temporelles, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).
5. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.
6. Y compris les liquidations au 1er janvier 2014.
7 .Y compris les pensions de réforme.
8. 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 • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet), sauf mention contraire.
Champ • Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

GRAPHIQUE ● Montants mensuels moyens de la pension de droit direct tous régimes pour les primo-liquidants et l'ensemble des retraités



1. La série de revalorisation du régime général est utilisée comme indice de prix. Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (hors accessoires, hors réversion et hors allocations du minimum vieillesse).
Note • Les donnés relatives à l'année 2012 estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de l'ouvrage en 2014 ont été révisées. Ces données sont à présent calculées à partir de l'EIR 2012 (*cf.* Sources et méthodes).
Lecture • En moyenne, la pension des retraités de droit direct s'élève à 1 306 euros mensuels au 31 décembre 2013. La pension moyenne des retraités ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année est de 1 274 euros par mois.
Champ • Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES.

Le montant des prestations vieillesse-survie

7 • Les dépenses liées au risque vieillesse-survie dans les comptes de la protection sociale en 2013

Premier poste de dépenses de la protection sociale, les prestations destinées à la vieillesse et aux conjoints survivants s'élèvent à 307,5 milliards d'euros en 2013, soit un septième du PIB. La dépense consacrée au risque vieillesse-survie augmente en 2013 de 2,2 % en euros constants, soit un rythme de progression plus élevé qu'en 2012 (+1,5 %).
Cette dépense, retracée dans les comptes de la protection sociale, comprend notamment les pensions versées par les régimes obligatoires de retraite et les compensations de charge liées à la perte d'autonomie.

▶ Le risque vieillesse-survie représente 46 % des prestations de protection sociale

Les prestations couvrant le risque vieillesse-survie s'élèvent à 307,5 milliards d'euros en 2013 et représentent 46 % de l'ensemble des prestations de protection sociale, soit 14,5 % du PIB. Elles revêtent la forme de versements aux ménages (tableau 1).
Le risque vieillesse, avec 270,0 milliards d'euros de prestations servies, correspond aux prestations versées au titre des droits propres des bénéficiaires. Les pensions de droit direct (pensions de base, pensions complémentaires obligatoires et facultatives, pensions d'inaptitude, pensions d'invalidité, majorations de pensions…) représentent à elles seules 255,2 milliards d'euros, soit 95 % du total des prestations couvrant le risque vieillesse. Outre les pensions de droit direct, la couverture sociale du risque vieillesse comprend des compensations de charges liées à la perte d'autonomie et à l'hébergement des personnes âgées (notamment l'allocation personnalisée d'autonomie [APA] et l'aide sociale à l'hébergement [ASH]) ; des avantages non contributifs, comme le minimum vieillesse[1] ; d'autres prestations vieillesse, dont les aides versées dans le cadre de l'action sociale des différents régimes de retraite (tableau 2).
Le risque survie des conjoints (37,6 milliards d'euros) recouvre principalement les pensions de droit dérivé (35,5 milliards d'euros), les prestations du minimum vieillesse, les capitaux décès ainsi que diverses compensations de charges (notamment les frais funéraires). L'ensemble des dépenses de protection sociale est retracé dans les comptes de la protection sociale (encadré).

▶ Une croissance des dépenses du risque vieillesse-survie plus soutenue en 2013 en euros constants

Les prestations couvrant le risque vieillesse-survie progressent de 2,2 % en euros constants[2] en 2013 (après +1,5 % en 2012), soit +3,1 % en euros courants (après +3,5 % en 2012) [tableau 1]. L'évolution de ces prestations est portée par celle des pensions de droit direct qui représentent 83 % des prestations vieillesse-survie (graphique) et contribuent pour 97 % à la croissance du risque vieillesse-survie en euros constants en 2013. Les prestations versées au titre des pensions de droit direct augmentent dans la plupart des régimes. L'évolution des pensions de droit direct (+2,6 % en euros constants en 2013, après +1,7 % en 2012) est due à deux effets : la croissance de la pension moyenne et celle du nombre de bénéficiaires[3]. En 2013, l'avantage principal de droit direct augmente de 1,2 % en euros constants pour s'établir

1. Lorsque le minimum vieillesse est attribué en complément d'une pension résultant d'un droit personnel, il est classé en droit propre donc en risque « vieillesse ». S'il est attribué en complément d'une pension de réversion, il est classé en droit dérivé donc en risque « survie ».

2. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013 après +2,0 % en 2012 et +2,1 % en 2011). Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution à prix courants, aussi appelée évolution en valeur.

3. Cf. fiches 1 et 5.

à 1 306 euros par mois, tandis que le nombre de retraités de droit direct augmente de 1,8 %.
La hausse des prestations du risque vieillesse-survie est plus élevée en 2013 qu'en 2012 pour le régime général (+2,9 % en euros constants, après +1,6 % en 2012) [tableau 2]. La croissance des prestations du régime général explique ainsi 46 % de l'évolution globale du risque vieillesse-survie en 2013.

▶ Les dépenses liées à la perte d'autonomie augmentent moins vite que les pensions

Les prestations liées à la perte d'autonomie des personnes âgées s'élèvent à 8,2 milliards d'euros en 2013. Elles sont en hausse de 0,1 % en euros constants (après +1,1 % en 2012), ce qui représente une augmentation de 0,9 % en euros courants (après +3,1 % en 2012). Cette évolution est à rapprocher, notamment, de celle de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) qui représente les deux tiers du montant consacré à la perte d'autonomie des personnes âgées. En effet, les 5,4 milliards d'euros de dépenses au titre de cette allocation (tableau 3), diminuent de 0,5 % après avoir progressé de 0,8 % en 2012 (soit +0,3 % en 2013 en euros courants, après +2,8 % en 2012). Les dépenses liées à l'hébergement des personnes âgées dépendantes (2,3 milliards en 2013) sont quasiment stables (-0,2 % en euros constants en 2013, après +0,1 % en 2012). Enfin, la prestation de compensation du handicap (PCH) et l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) versées aux bénéficiaires de plus de 60 ans progressent de +8,4 % en 2013 en euros constants[4], soit un rythme de progression moins élevé qu'en 2012 (+13,3 %). Leur montant total s'élève à 0,5 milliard en 2013.
Les prestations du minimum vieillesse, qui s'élèvent à 3,2 milliards d'euros en 2013, continuent de diminuer (-1,0 % en euros constants en 2013, après -0,3 % en 2012). L'évolution du minimum vieillesse dépend notamment des revalorisations de son montant (+1,3 % au 1er avril 2013[5]) et de l'amélioration progressive du montant des pensions de retraite.
Le risque vieillesse-survie couvre d'autres prestations aux évolutions contrastées : les capitaux décès (1,6 milliard d'euros, en hausse de 5,0 % par rapport à 2012 en euros constants), l'action sociale des caisses de retraite (1,0 milliard d'euros, en baisse de 11,5 %) et les indemnités de départ à la retraite.

ENCADRÉ ● **Les comptes de la protection sociale**

Les comptes de la protection sociale, qui constituent un compte satellite de la comptabilité nationale, sont présentés dans la publication annuelle *La protection sociale en France et en Europe*. Les données publiées ici sont issues de la version à paraître en mai 2015. Les comptes de la protection sociale retracent, à un rythme annuel, les prestations versées aux ménages par l'ensemble des régimes ou organismes ayant pour mission d'en assurer la couverture dans un cadre de solidarité sociale : organismes de sécurité sociale, régime d'indemnisation du chômage, État, collectivités locales, mutuelles, institutions de prévoyance, associations, entreprises… Ils proposent une analyse détaillée de ces prestations par risque social : santé ; vieillesse-survie ; famille et maternité ; emploi ; logement ; pauvreté et exclusion sociale. Ils décrivent également le financement global de la protection sociale, assuré notamment par les cotisations, les impôts et taxes affectés à la protection sociale et les contributions publiques, ainsi que l'organisation de ce financement à travers les transferts entre les différents régimes. Réalisés par la DREES, les comptes de la protection sociale permettent d'évaluer la part des dépenses de vieillesse-survie dans les dépenses de protection sociale et la place de ce risque dans l'économie. Ils apportent un éclairage complémentaire aux résultats issus des enquêtes et des panels de la DREES sur le thème des retraites.

4. Cette forte progression est à rapprocher de la montée en charge de la PCH et du droit d'option entre la PCH, l'ACTP et l'APA.
5. Cf. fiche 17.

Tableau 1 • Les prestations du risque vieillesse-survie

Montants en millions d'euros, évolutions en %

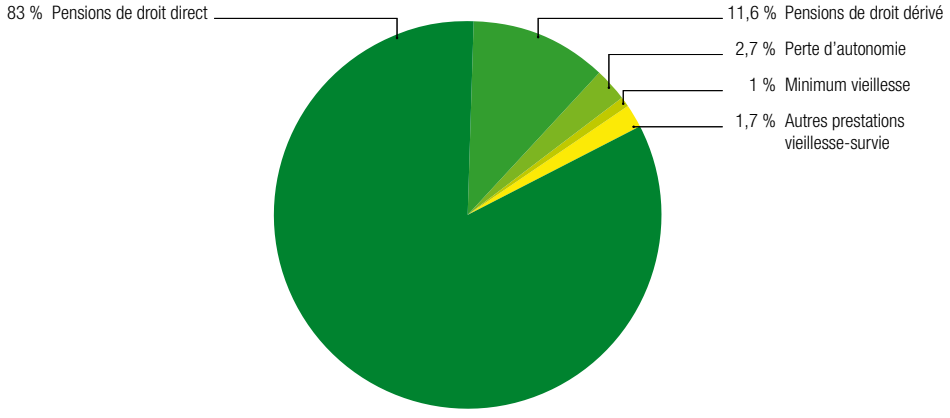
	Montants (en euros courants)							Évolutions (en euros courants)		Évolutions (en euros constants)	
	Base 2000			Base 2005		Base 2010					
	1990	2000	2006[1]	2006[1]	2009[2]	2009[2]	2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013
Vieillesse	**93 496**	**149 082**	**201 154**	**198 759**	**232 930**	**233 348**	**269 973**	**3,6**	**3,3**	**1,7**	**2,4**
Pensions de droit direct	*86 918*	*141 959*	*187 293*	*187 728*	*220 418*	*219 568*	*255 231*	*3,7*	*3,5*	*1,7*	*2,6*
Perte d'autonomie	*1 953*	*2 476*	*5 925*	*6 369*	*7 464*	*7 487*	*8 210*	*3,1*	*0,9*	*1,1*	*0,1*
Minimum vieillesse	*3 239*	*2 567*	*2 593*	*2 433*	*2 596*	*2 704*	*2 971*	*2,2*	*0,3*	*0,2*	*-0,6*
Autres prestations vieillesse	*1 386*	*2 081*	*5 343*	*2 229*	*2 452*	*3 589*	*3 560*	*4,3*	*-2,9*	*2,3*	*-3,7*
Survie	**21 664**	**27 951**	**35 406**	**34 043**	**36 111**	**34 160**	**37 568**	**2,3**	**1,8**	**0,4**	**0,9**
Pensions de droit dérivé	*19 138*	*24 705*	*31 103*	*27 569*	*29 150*	*32 173*	*35 526*	*2,7*	*1,7*	*0,8*	*0,8*
Minimum vieillesse	*-*	*-*	*-*	*309*	*281*	*280*	*244*	*-3,5*	*-5,4*	*-5,3*	*-6,2*
Autres prestations survie[3]	*2 526*	*3 246*	*4 303*	*6 165*	*6 680*	*1 707*	*1 798*	*-3,9*	*4,9*	*-5,7*	*4,0*
Ensemble des prestations	**115 160**	**177 033**	**236 560**	**232 803**	**269 041**	**267 508**	**307 541**	**3,5**	**3,1**	**1,5**	**2,2**

1. Le calcul de l'action sociale des régimes a été modifié en base 2005, ce qui explique l'écart entre les bases.
2. Les pensions de droit direct et dérivé versées par les régimes de la mutualité et de la prévoyance ont été révisées en base 2010, de même que les autres prestations vieillesse versées par les régimes extralégaux d'employeurs. Par ailleurs, les pensions de conjoint survivant, d'orphelins, d'ascendants au titre des retraites et de l'invalidité ont été reclassées du volet « autres prestations survie » au volet « pensions de droit dérivé ».
3. Notamment compensations de charges (capitaux décès…).

Note • Pour plus de détails sur l'impact du changement de base sur le risque vieillesse-survie, se reporter à *La Protection sociale en France et en Europe en 2012 – édition 2014*, DREES, coll. « Études et Statistiques », juin 2014, annexe 2, p. 165.

Sources • Comptes de la protection sociale (bases 2000, 2005 et 2010) de la DREES.

Graphique • Ventilation des prestations du risque vieillesse-survie en 2013



Sources • Comptes de la protection sociale (base 2010) de la DREES.

Tableau 2 ● Prestations du risque vieillesse-survie par régime en 2013

En millions d'euros

	Régimes généraux	Autres régimes de base	Régimes complé-mentaires	Régimes directs employeurs	Prestations extra-légales employeurs	Mutuelles et institutions de prévoyance	Intervention sociale des pouvoirs publics	Total des régimes
Vieillesse	**97 383**	**42 219**	**70 193**	**47 028**	**1 835**	**2 240**	**9 075**	**269 973**
Pensions de droit direct	*94 413*	*41 433*	*69 972*	*47 003*	*-*	*1 638*	*771*	*255 231*
Perte d'autonomie	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*39*	*8 172*	*8 210*
Minimum vieillesse	*2 693*	*278*	*-*	*1*	*-*	*-*	*-*	*2 971*
Autres prestations vieillesse	*277*	*508*	*221*	*24*	*1 835*	*563*	*132*	*3 560*
Survie	**10 802**	**7 126**	**11 995**	**5 504**	**-**	**1 541**	**600**	**37 568**
Pensions de droit dérivé	*10 368*	*6 957*	*11 897*	*5 460*	*-*	*245*	*599*	*35 526*
Minimum vieillesse	*198*	*45*	*-*	*1*	*-*	*-*	*-*	*244*
Autres prestations survie	*236*	*123*	*98*	*43*	*-*	*1 297*	*1*	*1 798*
Ensemble des prestations	**108 185**	**49 345**	**82 188**	**52 532**	**1 835**	**3 781**	**9 675**	**307 541**

Sources • Comptes de la protection sociale (base 2010) de la DREES.

Tableau 3 ● Les prestations du risque vieillesse-survie à la charge des départements

Montants en millions d'euros, évolutions en %

	Montants (en euros courants)					Évolutions (en euros courants)		Évolutions (en euros constants)	
	2009	2010	2011	2012	2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013
Perte d'autonomie	**7 419**	**7 699**	**7 855**	**8 101**	**8 171**	**3,1**	**0,9**	**1,2**	**0,0**
APA	*5 057*	*5 194*	*5 276*	*5 422*	*5 439*	*2,8*	*0,3*	*0,8*	*-0,6*
PCH et ACTP de 60 ans ou plus	*236*	*313*	*357*	*413*	*451*	*15,5*	*9,3*	*13,3*	*8,4*
Hébergement des personnes âgées dépendantes	*2 126*	*2 191*	*2 221*	*2 266*	*2 281*	*2,0*	*0,7*	*0,1*	*-0,2*
Autres prestations vieillesse-survie[1]	122	111	117	111	109	-5,8	-1,1	-7,6	-2,0
Ensemble des prestations vieillesse-survie	**7 540**	**7 810**	**7 972**	**8 211**	**8 281**	**3,0**	**0,8**	**1,0**	**0,0**

APA : allocation personnalisée d'autonomie ; PCH : prestation de compensation du handicap ; ACTP : allocation compensatrice pour tierce personne.
1. Aide ménagère notamment.
Note • Jusqu'en 2010, une partie des dépenses liées à l'hébergement des personnes âgées dépendantes est prise en charge par l'État. Par ailleurs, les prestations dépendance des mutuelles et institutions de prévoyance s'élèvent à 39 millions d'euros en 2013.
Champ • Prestations servies par le régime d'intervention sociale des départements au titre du risque vieillesse-survie.
Sources • Comptes de la protection sociale (base 2010) de la DREES.

La liquidation des droits à la retraite

8 • Les conditions de liquidation : âges et durée d'assurance

Un assuré ne peut partir à la retraite avant un âge minimum qui dépend de sa date de naissance. Pour bénéficier du taux plein lors de la liquidation de ses droits, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. Cette durée d'assurance tous régimes requise dépend également de sa génération. Pour les assurés ne disposant pas de la durée requise, la liquidation à taux plein, c'est-à-dire sans application d'un coefficient de décote, est possible à l'âge d'annulation de la décote. Enfin, certains dispositifs (handicap, inaptitude, carrière longue) permettent un départ précoce au taux plein.

▶ Les conditions d'âges d'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1er juillet 2011 sont soumises, selon l'âge des assurés, aux conditions instaurées par la réforme de 2010, durcies par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes, alors que les autres pensions sont liquidées aux conditions prévalant avant réforme (tableau 1). Cette mesure s'appliquera aux régimes spéciaux ultérieurement (par exemple, à partir de 2017 pour la SNCF).
Pour les agents affiliés aux régimes de retraite de la fonction publique, les conditions de liquidation de la pension sont fixées par l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires. Cet article a été modifié par la réforme des retraites de 2010. Depuis, la liquidation pour les civils peut intervenir si le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 (l'âge légal) du Code de la Sécurité sociale » ou « l'âge légal abaissé de cinq ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » (tableau 2).
Les emplois qui « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-1-1) et qui ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge légal sont classés dans la catégorie active. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale (parmi lesquels ceux d'agents techniques, d'entretien, de salubrité, d'agents de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les instituteurs ou encore certains agents des douanes, par exemple). Certains corps, dont les agents des réseaux souterrains des égouts, bénéficient de dispositions spécifiques leur permettant de liquider leurs droits à pension encore plus précocement (catégorie insalubre).
Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la Défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section[1], ainsi que les limites de durée de service des militaires sous contrat. Pour une grande partie des militaires, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans, étant donné les limites d'âge et de durée de service existantes. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué quinze ans de services effectifs, un officier vingt-cinq ans.

▶ Les conditions de durée d'assurance tous régimes

Un assuré peut liquider ses droits à retraite à partir de l'âge légal d'ouverture des droits. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit satisfaire une durée d'assurance tous régimes, qui est variable selon sa date de naissance (tableau 2). La durée validée tous régimes comprend les trimestres cotisés au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance vieillesse des

1. 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.

parents au foyer (AVPF), les trimestres assimilés au titre du chômage indemnisé ou de la maladie/maternité, les trimestres pour service militaire, les trimestres de bonification et les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA). Suite à la loi du 20 juillet 2014, tous les trimestres acquis au titre de la maternité sont désormais pris en compte.

Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lors de leur départ à la retraite se voient appliquer un taux de décote, c'est-à-dire une pénalité financière dépendante du nombre de trimestres manquants et de l'écart entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote (*cf.* encadré 1 de la fiche 11). Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote (*infra*).

Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il bénéficiera alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension dépendante du nombre de trimestres supplémentaires (*cf.* fiche 10).

▶ L'âge d'annulation de la décote

Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit une augmentation de l'âge d'annulation de la décote pour les personnes nées après le 1er juillet 1951. Cette augmentation a été durcie par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Ainsi, pour les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise, il est possible de liquider ses droits à taux plein à partir d'un certain âge (tableau 3). La décote ne sera alors pas appliquée, mais la pension sera toutefois calculée au prorata de la durée tous régimes validée par rapport à la durée requise.

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs), les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 %, les parents d'enfant handicapé et les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants), peuvent liquider une pension sans décote à l'âge de 65 ans.

▶ Les départs anticipés pour carrière longue

Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est applicable, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1er janvier 2004.

En 2009, les conditions d'accès au dispositif portant sur la durée validée ont été renforcées, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge légal (à compter de 56 ans) s'il remplissait simultanément trois conditions :

– de début d'activité : obtenir 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4e trimestre) avant 16 ans, 17 ans ou 18 ans, cette dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;
– de durée validée : soit une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance normale de la génération ;
– de durée cotisée : soit une durée cotisée supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée normale d'activité validée de la génération selon l'âge de départ (plus le départ intervient tôt et plus la condition de durée cotisée est restrictive).

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

À partir du 1er novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (les 8 trimestres supplémentaires) avant la réforme est supprimée. Seule une condition de durée d'assurance cotisée est exigée, ce qui assouplit considérablement les conditions antérieures (tableau 4).

Certains trimestres normalement validés sont assimilés à des périodes cotisées pour la retraite anticipée

pour carrière longue. Un élargissement concernant les périodes de chômage et de maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012 :
– le service national, dans la limite de 4 trimestres ;
– la maladie ; la maternité ; les accidents du travail dont le total, toutes périodes confondues, ne peut excéder 4 trimestres. S'y ajoutent 2 trimestres supplémentaires au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) ;
– chômage indemnisé dans la limite de 2 trimestres.

▶ Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Il existe plusieurs dispositifs permettant aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits.

Départ pour carrière pénible

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle lie cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Ces dispositions concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole.
En plus de ce dispositif de départ pour carrière pénible, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, a instauré un compte pénibilité individuel pour les emplois présentant des facteurs de risques professionnels définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. Chaque facteur permet d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent servir à un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum.

Départ anticipé au titre du handicap

L'âge de la retraite est abaissé, depuis le 1er juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %.
Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail). S'ils n'ont pas à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon l'année de naissance de l'assuré.

Départ pour inaptitude

Un dispositif permet aux assurés inaptes de bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (art. L. 351-7 et L. 351-8.1). Lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par la pension de vieillesse liquidée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle peuvent s'opposer à cette substitution.

▶ Les départs anticipés dans la fonction publique

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants ou d'un enfant invalide à 80 % pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissent pas les conditions au 1er janvier 2012[2].
Dans la fonction publique, 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 service, « 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

2. Toutefois des mesures transitoires sont maintenues.

ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24 I 3). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24 I 4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24 I 2). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Pour tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein.

Tableau 1 • Âge légal d'ouverture des droits

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

Sources • Législation.

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

En trimestres

Générations	Salariés du privé et indépendants	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires actifs
1943	160	150	150
1944	160	152	150
1945	160	154	150
1946	160	156	150
1947	160	158	150
1948	160	160	150
1949	161	161	152
1950	162	162	154
1951	163	163	156
1952	164	164	158
1953	165	165	160
1954	165	165	161
1955	166	166	162
1956	166	166	163
1957	166	166	165
1958	167	167	165
1959-1960	167	167	166
1961-1963	168	168	167
1964-1966	169	169	168
1967-1969	170	170	169
1970-1972	171	171	170
1973-1975	172	172	171
1976 et suivantes	172	172	172

Sources • Législation.

Tableau 3 • Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires actifs
1945	65 ans	sans objet	sans objet
1946	66 ans	61 ans	sans objet
1947	67 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	68 ans	62 ans	sans objet
1949	69 ans	62 ans et 3 mois	sans objet
1950	65 ans	62 ans et 6 mois	sans objet
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	65 ans	62 ans et 9 mois	sans objet
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

Sources • Législation.

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	173 169	56 ans 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	173 169	56 ans 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	174 170	56 ans et 4 mois 59 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1956	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174 170	56 ans et 8 mois 59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1957	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174 166	57 ans 59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans

Note • Ces conditions sont applicables à partir du 1er novembre 2012 depuis l'entrée en vigueur du décret nº 2012-847 du 2 juillet 2012.
Sources • Législation.

9 • Âge de liquidation d'une pension de retraite

En 2013, la part des personnes liquidant leur pension au cours de l'année de leurs 61 ans continue d'augmenter dans les principaux régimes de retraite, en raison du recul de l'âge légal d'ouverture des droits. Par rapport à 2012, cette part est en hausse de 10,1 points à la CNAV, de 6,9 points à la fonction publique d'État civile et de 6,8 points à la CNRACL. Au total, en 2013, tous régimes confondus, 39,6 % des personnes ont liquidé un premier droit direct l'année de leurs 61 ans (+8,5 points). D'après l'EIR 2012, la proportion des départs à 60 ans, pour les générations non concernées par la réforme de 2010, baisse au fil des générations en faveur des départs compris entre 56 ans et 60 ans à la suite de la mise en place en 2003 du dispositif de départs anticipés. Les femmes et les résidents à l'étranger sont en proportion plus nombreux à liquider leur pension à 65 ans en raison d'une durée d'assurance généralement plus courte.

▶ Quatre départs à la retraite sur dix à 61 ans

En 2013, comme en 2012, la part des départs à la retraite à 61 ans augmente dans les principaux régimes de retraite. En effet, 44,3 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite l'année de leurs 61 ans, soit 10,1 points de plus qu'en 2012 (tableau 1). Cette part est de 47,1 % à la MSA-salariés (+12,7 points), de 39,4 % dans la branche des commerçants du RSI (+11,3 points) et de 42,5 % dans la branche des artisans (+9,6 points). À la fonction publique d'État civile, cette proportion a augmenté de 6,9 points (36,4 %). Au total, en 2013, tous régimes confondus, 39,6 % des personnes ont liquidé un premier droit direct au cours de leurs 61 ans (+8,5 points). Ces départs de plus en plus tardifs sont dus au recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la suite de la réforme des retraites de 2010. Ainsi, pour la génération 1953 qui a atteint 60 ans en 2013, cet âge a reculé de un an et 2 mois. Cette génération est donc peu représentée parmi les départs à la retraite en 2013 ; seules les personnes bénéficiant d'un dispositif de départ anticipé ont pu partir à la retraite. À l'inverse, la génération 1952 qui a atteint 61 ans en 2013 a pu le faire, alors qu'elle n'avait pu partir que partiellement en 2012 en raison du recul de leur âge légal d'ouverture des droits de 9 mois. Cet effet de composition entraîne une diminution des proportions de départ aux âges élevés et à 60 ans, par rapport à 2012. Toutefois, les départs à la retraite à 60 ans, pour les personnes nées en 1953 ou pour les générations suivantes bénéficiant d'un départ anticipé (notamment pour carrière longue) ou d'un départ pour service actif, concernent 17,2 % des départs à la CNAV et 11 % des départs à la fonction publique d'État civile. En effet, l'élargissement du dispositif de départs pour carrière longue mis en place à la fin de l'année 2012 a un impact important sur la proportion de départ à 60 ans. C'est le cas pour 21,2 % (+5,7 points) des départs à la CNAV et 11,3 % (+5,3 points) à la fonction publique d'État civile, en 2013 (*cf.* fiche 2). La part des départs à 60 ans aurait été plus faible sans ce dispositif. À la CNRACL ainsi qu'à la fonction publique d'État civile, les départs à 56 ans ont augmenté respectivement de 0,3 point et 0,7 point par rapport à 2012. Ce sont majoritairement des départs pour service actif, induits également par le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Ils concernent les agents nés en 1957 (56 ans en 2013).

Les départs à la retraite des individus composant une génération se déroulent sur plusieurs années et les différentes générations sont plus ou moins nombreuses. L'âge moyen à la liquidation calculé pour les nouveaux retraités d'une année donnée peut donc varier sous l'effet de la composition et de la part respective de chacune des générations en âge de partir à la retraite. Pour neutraliser cet effet

de composition, une approche par génération est privilégiée, en calculant l'âge moyen à la liquidation pour des générations qui sont entièrement parties à la retraite, c'est-à-dire ayant atteint au moins 66 ans à la date d'observation. Cette méthode présente l'inconvénient de ne permettre que l'étude des générations anciennes, non concernées par la réforme des retraites de 2010.

▶ Un âge à la liquidation stable dans les principaux régimes de retraite entre les générations 1940 et 1946

L'âge moyen à la liquidation d'une pension à la CNAV pour les personnes nées en 1940 est de 61,7 ans, contre 61,3 ans à la MSA salariés, 58,4 ans à la CNRACL et 58,3 ans pour la fonction publique d'État civile. Ces âges moyens à la liquidation sont restés sensiblement les mêmes au fil des générations dans la plupart des régimes de retraite. Pour la génération 1947, concernée par la réforme de 2003, l'âge moyen à la liquidation est de 61,1 ans à la CNAV, 60,5 ans à la MSA-salariés, 58,7 ans à la CNRACL et 59 ans dans la fonction publique d'État civile (tableau 2).

▶ La proportion des départs avant l'âge légal augmente pour la génération 1946

Pour les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite, la liquidation des différents droits n'intervient pas nécessairement la même année. L'échantillon interrégimes de retraités apporte un éclairage complémentaire aux données annuelles des régimes puisqu'il permet, notamment, de connaître les divers âges de départ à la retraite (l'âge à la première liquidation d'un droit, l'âge à la dernière liquidation, l'âge de départ dans le régime principal, etc.). Il propose, en outre, une analyse par personne et pas uniquement par pension. Selon les données de l'EIR 2012, 52,9 % des femmes et 47,3 % des hommes nés en 1946 ont liquidé un premier droit à retraite à 60 ans (tableau 3). Pour les hommes, cette part a baissé de 13,9 points en comparaison de la génération 1942 (source, EIR 2008). Cette baisse provient notamment de la mise en place du dispositif de départs anticipés pour carrière longue en 2003 dont les retraités de la génération 1946, âgés de 57 ans en 2003, ont pu bénéficier. Ceci explique l'augmentation de la proportion de départs entre 57 ans et 59 ans pour la génération 1946, surtout chez les hommes : 17,8 % contre 2,0 % pour les hommes nés en 1942 (source, EIR 2008). Les femmes et les résidents à l'étranger de la génération 1946, à l'instar de ceux de la génération 1942, partent plus tardivement à la retraite en raison d'une durée d'assurance souvent plus courte. En effet, 22,6 % des femmes nées en 1946 liquident leur pension à 65 ans contre 10,8 % des hommes. Cette part est plus élevée pour les résidents à l'étranger : 53,3 % pour les femmes et 39,5 % pour les hommes, contre 21,5 % des femmes et 8,2 % des hommes vivants en France. En général, les indépendants et les salariés du privé partent plus tard que les retraités de la fonction publique, qu'ils soient unipensionnés ou polypensionnés (tableau 4 et graphique).

Tableau 1 ● Répartition des nouveaux retraités selon l'âge au 31 décembre 2013

En %

	Moins de 56 ans	56 ans	57 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 à 64 ans	65 ans	66 ans ou plus	Ensemble
CNAV[1]	0,0	0,0	1,8	17,2	44,3	12,6	17,3	6,7	100
MSA salariés[2]	0,0	0,0	2,0	19,4	47,1	11,8	14,8	4,7	100
MSA non-salariés[2]	0,0	0,0	0,9	13,5	48,7	15,9	11,1	9,8	100
RSI commerçants[2]	0,0	0,0	1,9	10,7	39,4	16,3	19,5	12,1	100
RSI artisans[2]	0,0	0,0	3,3	20,3	42,5	14,6	12,2	7,1	100
Fonction publique d'État civile[2-3]	3,8	5,8	10,4	11,0	36,4	21,7	8,6	2,0	100
Fonction publique d'État militaire[2-3]	80,9	4,5	13,4	0,2	1,0	0,1	0,0	0,0	100
CNRACL[3]	1,5	9,3	10,6	19,7	35,3	16,3	6,1	0,9	100
CRPCEN	2,8	0,2	11,5	15,7	30,1	17,9	12,2	9,5	100
CAVIMAC[2]	0,0	0,0	0,0	0,9	12,3	15,3	44,7	26,8	100
SNCF[4-5]	28,3	29,7	38,6	2,1	0,8	0,5	0,0	0,0	100
CNIEG[2-4-6]	35,7	15,0	26,8	10,6	5,4	4,2	1,6	0,7	100
RATP[2]	59,1	6,9	18,1	6,9	3,7	4,4	0,9	0,0	100
Liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes[3]	3,7	1,5	3,4	16,0	39,6	13,0	15,5	7,2	100
Primo-liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes[3]	4,0	1,7	3,7	17,3	40,0	12,2	14,9	6,3	100

1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (*cf.* fiche Sources et méthodes).
4. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.
5. Y compris les pensions de réforme.
6. Y compris les liquidations au 1er janvier 2014.

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.

Champ • Retraités ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2013.

Sources • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Tableau 2 • Évolution de l'âge moyen à la liquidation selon la génération (générations 1940 à 1947)

Années

	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947
CNAV[1]	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3	61,1
MSA salariés[2]	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8	60,5
MSA non-salariés[2]	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5
RSI commerçants[2]	61,8	61,8	61,8	61,9	61,8	61,7	61,6	61,5
RSI artisans[2]	61,1	61,1	61,1	61,2	61,1	61,0	60,8	60,7
Fonction publique d'État civile[2-3]	58,3	58,4	58,6	58,7	58,8	58,9	58,9	59,0
Fonction publique d'État militaire[2-3]	47,3	47,5	48,1	48,3	48,2	48,5	48,3	47,0
CNRACL[3]	58,4	58,4	58,8	58,7	58,7	58,8	58,8	58,7

1. Les individus ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédés en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclus.
2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.
3. Hors fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité. Le concept est donc différent de celui du tableau 1.

Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet), sauf mention contraire.

Champ • Retraités titulaires d'une pension de droit direct, âgés de 66 ans, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans.

Sources • EACR de la DREES.

Tableau 3 • Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la première liquidation

En %

	Hommes			Femmes			Ensemble
	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	
Moins de 55 ans	0,4	4,3	**4,0**	0,3	2,1	**2,0**	**3,0**
55 ans	0,9	5,4	**5,0**	0,1	3,0	**2,9**	**3,9**
56-59 ans	1,5	19,2	**17,8**	0,6	7,1	**6,9**	**12,4**
60 ans	36,8	48,2	**47,3**	28,7	53,7	**52,9**	**50,1**
61-64 ans	20,5	14,4	**14,9**	16,2	12,2	**12,3**	**13,6**
65 ans	39,5	8,2	**10,8**	53,3	21,5	**22,6**	**16,7**
66 ans ou plus	0,4	0,3	**0,3**	0,8	0,4	**0,4**	**0,3**
Ensemble	100,0	100,0	**100,0**	100,0	100,0	**100,0**	**100,0**
Âge moyen à la première liquidation	62,6	59,8	**60,0**	63,3	61,0	**61,0**	**60,5**

Note • Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Les tableaux 1 et 3 ne sont pas directement comparables, du fait de la différence de concept d'âge : âge au moment de la liquidation dans le tableau 3 (concept « d'âge exact ») et âge au 31 décembre de l'année de liquidation dans le tableau 1 (concept « d'âge en différence de millésime »).

Champ • Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

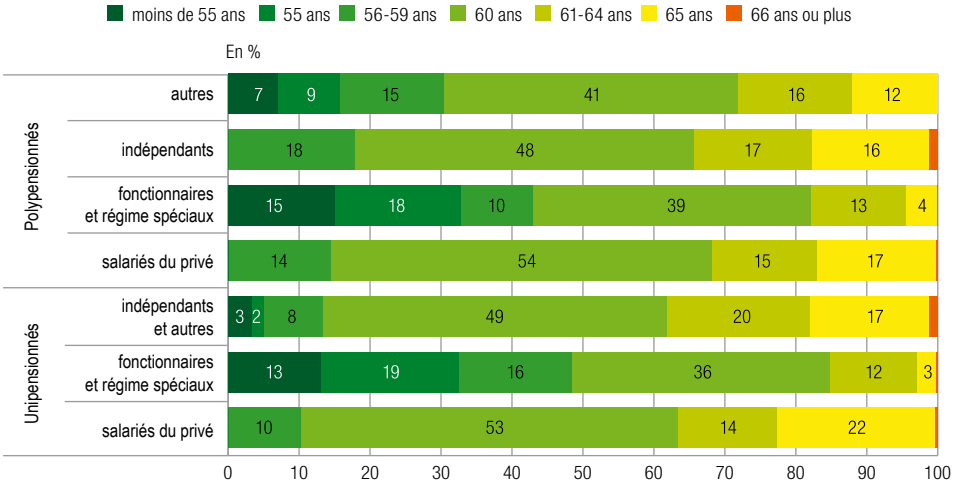
Sources • EIR 2012 de la DREES.

Tableau 4 • Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la liquidation et le régime principal

	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal	Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (en %)							Part parmi les retraités (en %)
		Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans ou plus	
Ensemble	**60,6**	**2,8**	**3,7**	**11,8**	**49,9**	**14,1**	**17,3**	**0,4**	**100,0**
Hommes	**60,2**	**3,7**	**4,5**	**17,1**	**47,5**	**15,4**	**11,4**	**0,3**	**50,3**
Unipensionnés									
CNAV	60,9	0,0	0,0	17,1	52,7	16,2	13,7	0,3	24,5
MSA salariés	62,0	0,0	0,0	12,8	38,1	17,6	31,5	0,0	0,5
FPE civile et CNRACL	59,3	4,2	15,2	14,4	41,7	19,3	4,4	0,8	2,6
Polypensionnés									
CNAV	60,7	0,0	0,0	21,3	51,7	16,3	10,5	0,2	9,4
MSA salariés	60,3	0,0	0,0	22,5	59,0	11,3	7,2	0,0	0,9
FPE civile et CNRACL	59,2	6,2	16,6	12,0	44,6	14,9	5,4	0,3	3,9
Unipensionnés et polypensionnés									
Régimes spéciaux	55,4	25,6	50,7	9,2	11,7	2,2	0,7	0,0	1,9
Militaires	48,4	78,9	15,0	5,6	0,0	0,6	0,0	0,0	1,1
Agriculteurs (non-salariés)	60,4	0,0	0,0	18,8	62,8	14,2	4,1	0,2	1,7
Artisans ou commercants	60,6	0,0	0,0	29,2	44,0	15,9	9,8	1,0	2,1
Femmes	**61,1**	**1,9**	**2,8**	**6,5**	**52,3**	**12,7**	**23,3**	**0,5**	**49,7**
Unipensionnées									
CNAV	61,8	0,0	0,0	4,5	54,2	11,8	29,1	0,5	29,8
MSA salariés	62,8	0,0	0,0	5,8	36,2	10,5	46,2	1,3	0,3
FPE civile et CNRACL	58,1	8,9	16,0	18,7	42,8	11,4	2,2	0,2	4,3
Polypensionnées									
CNAV	61,8	0,0	0,0	4,2	54,6	13,5	27,3	0,3	6,8
MSA salariés	60,7	0,0	0,0	10,2	70,3	8,7	10,8	0,0	0,5
FPE civile et CNRACL	59,0	9,0	9,6	9,5	48,7	17,7	5,3	0,2	4,7
Unipensionnées et polypensionnées									
Régimes spéciaux	55,6	22,0	38,0	15,3	19,1	4,2	1,5	0,0	0,6
Agriculteurs (non-salariés)	60,7	0,0	0,0	10,0	68,8	11,1	9,4	0,7	1,5
Artisans ou commercants	62,3	0,0	0,0	7,1	39,2	19,6	30,2	3,8	0,7

Note • Âge atteint à la liquidation de la pension où la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance.
Champ • Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

GRAPHIQUE ● Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la liquidation et le régime principal



Note • Âge atteint à la liquidation de la pension où la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance.
Champ • Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

10 • La surcote

En 2013, 12 % des nouveaux retraités du régime général et 31 % de la fonction publique d'État civile bénéficient d'une surcote qui majore le montant de leur pension. La part des pensions attribuées avec surcote baisse de 2 points à la CNAV et de 4,5 points à la fonction publique d'État civile. Cette diminution est, pour partie, la conséquence d'un effet de composition des nouveaux retraités en 2013. Le gain moyen de pension lié à la surcote, tout comme le nombre moyen de trimestres de surcote, continue d'augmenter à la CNAV et à la fonction publique d'État civile, mais dans des proportions moindres que par le passé.

▶ La baisse de la part des pensions attribuées avec surcote se poursuit en 2013

La réforme de 2003 a institué dans la plupart des régimes de retraite une majoration de pension, appelée surcote. Elle est attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits et valident un nombre de trimestres tous régimes supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein[1] (encadré).

À la CNAV, à la MSA salariés et au RSI, la baisse de la part des surcotants parmi les nouveaux pensionnés, déjà observée en 2012, se poursuit. En 2013, cette part s'établit à 12 % à la CNAV (-2 points), 10,7 % à la MSA salariés (-0,8 point), 14,3 % au RSI commerçants (-3,8 points) et 16,1 % au RSI artisans (-1 point) [tableau 1]. À la fonction publique d'État civile, la part de surcotants est plus élevée mais diminue également ; elle s'établit à 30,7 % pour les nouveaux bénéficiaires d'une pension en 2013, soit une réduction de 4,5 points en un an. Ces baisses sont à mettre en relation avec la montée en charge de la mesure d'âge (réforme des retraites de 2010) et l'augmentation progressive de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein, au fil des générations. En effet, pour avoir une majoration de la pension au titre de la surcote, il faut avoir travaillé au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. Or, la réforme des retraites de 2010 recule cet âge légal de départ pour les personnes nées à partir de juillet 1951 (*cf.* fiche 8). De ce fait, pour la génération 1952, l'âge de départ passe de 60 ans à 60 ans et 9 mois. Cette génération est donc peu représentée parmi les nouveaux retraités de 2012 et surreprésentée parmi ceux de 2013. Le nombre de départs à la retraite à l'âge légal est donc plus élevé en 2013 qu'en 2012. Le nombre de départs pour carrière longue l'est aussi du fait de l'assouplissement des règles de départ entrées en vigueur au 1er novembre 2012. Par conséquent, la part des surcotants diminue.

Au régime général et dans les régimes alignés, les hommes sont plus souvent concernés par la surcote en 2013. À la CNAV, 13,5 % des hommes bénéficient d'une surcote, contre 10,6 % des femmes. C'est également le cas à la MSA non-salariés : 34 % de surcotants chez les hommes, contre 26,4 % de femmes parties à la retraite avec surcote (tableau 2). À la fonction publique d'État civile, la proportion de départs avec surcote est la même chez les hommes et chez les femmes, tandis qu'à la fonction publique territoriale et hospitalière 19,1 % des hommes sont partis à la retraite avec une surcote contre 15,2 % chez les femmes.

▶ Une augmentation du nombre moyen de trimestres de surcote moins soutenue

La distribution du gain moyen de pension lié à la surcote est très variable avec 14 euros en moyenne

1. Cette durée d'assurance dépend de la génération de l'assuré.

à la MSA-salariés, contre 306 euros à la fonction publique d'État civile. Les différences de montant de la surcote constatées entre les régimes de retraite des secteurs privé et public tiennent en partie à leur nature. Les premiers sont des régimes de base, alors que les seconds sont des régimes intégrés. La majoration se calcule donc à partir d'une fraction plus faible de la pension totale dans les régimes du secteur privé. Par ailleurs, le montant de pension moyen est très variable selon le régime (*cf.* fiche 5). Il dépend de la longueur de la carrière effectuée dans ces régimes et de la structure du niveau de qualification. Un trimestre de surcote n'apporte donc pas, en moyenne, la même valorisation en euros dans chaque régime.

Le gain de pension lié à la surcote continue d'augmenter en 2013, même si la hausse est moins importante : il progresse de 10 euros à la fonction publique d'État et de 3 euros à la CNAV (graphique 1). Les modifications de la législation sur la surcote – accroissement des taux de surcote et application de la surcote sur les minima de pension (encadré) – expliquent partiellement l'accroissement de ces gains moyens.

Parallèlement à ce constat, la tendance à la hausse du nombre moyen de trimestres de surcote (graphique 2) observée depuis la mise en place du dispositif s'atténue, voire s'inverse notamment à la MSA non-salariés (-0,2 trimestre) et au RSI commerçants (-0,6 trimestre).

▶ La part des pensionnés partis à la retraite avec surcote est de plus en plus élevée au fil des générations

Selon les données de l'EIR 2012, 11,8 % des personnes nées en 1946 (66 ans en 2012), âgées de 58 ans lors de l'entrée en vigueur du dispositif sont concernées par la surcote. Cette part est de 10,8 % chez les femmes et 12,8 % chez les hommes. Les personnes de cette génération partent le plus souvent avec moins de quatre trimestres de surcote (graphique 3). En comparant les données de l'EIR 2008 et de l'EIR 2012, au même âge (66 ans), la génération 1942 comptabilisait 6 % de surcotants (EIR 2008). Cette augmentation progressive de la part de surcotants au fil des générations tient à l'éloignement de la date de mise en place du dispositif (2004). Les premières générations n'ont que partiellement connu le dispositif de surcote.

Encadré ● **Surcote et minimum contributif ou garanti**

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités qui ont travaillé au-delà de l'âge légal de départ en retraite et de la durée d'assurance requise pour partir à taux plein (*cf.* fiche 8). Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail…), les majorations de durée d'assurances et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutes les personnes ayant rempli les conditions d'âges et de durée validée n'ont pas forcément de gain de surcote pour autant.

En effet, 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 cette dernière, une fois portée au minimum contributif (secteur privé) ou au minimum garanti (secteur public), lui procurait un gain supérieur. La situation s'est modifiée à partir de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoyant que la surcote soit appliquée dorénavant après la comparaison au minimum contributif, et non avant. Dans cette fiche, sauf mention contraire (graphique 3), les bénéficiaires de la surcote désignent uniquement les personnes bénéficiant effectivement d'une majoration de pension à ce titre.

Depuis le 1er janvier 2009, chaque trimestre de surcote procure une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas, depuis le 1er janvier 2007, au régime général pour les trimestres effectués au-delà de 65 ans ; avant 65 ans, ce taux était de 1 % à partir du cinquième trimestre de surcote et de 0,75 % en deçà. Avant 2007, tous les trimestres de surcote apportaient 0,75 % de majoration.

Tableau 1 ● Part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités depuis 2008

En %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CNAV	9,2	12,2	12,8	14,8	14,0	12,0
MSA salariés	3,1	9,7	7,0	13,1	11,5	10,7
MSA non-salariés	13,2	18,0	24,1	32,8	29,6	30,8
RSI commerçants	13,0	16,7	18,1	19,2	18,1	14,3
RSI artisans	8,6	14,3	13,2	19,2	17,1	16,1
CRPCEN	n.d.	n.d.	n.d.	18,2	25,4	27,4
Fonction publique d'État civile	34,1	27,5	29,6	29,5	35,2	30,7
CNRACL	17,8	15,3	16,8	14,8	17,6	16,6
SNCF	n.d.	n.d.	n.d.	0,2	0,4	0,9
CNIEG	n.d.	n.d.	n.d.	3,9	5,9	8,2
RATP	n.d.	n.d.	n.d.	7,2	4,7	6,3

nd : non déterminé.

Note • Afin de faciliter les comparaisons entre régimes, une convention est appliquée pour la définition des nouveaux retraités (*cf.* Sources et méthodes) : ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 60 ans et 9 mois pour celles nées en 1952) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

Les nouveaux retraités sont considérés comme bénéficiaires de la surcote lorsque cette dernière leur a procuré effectivement un gain de pension dans au moins un régime où ils ont liquidé un droit au cours de l'année.

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

Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2008-2013 de la DREES.

Tableau 2 ● Répartition des surcotants par sexe dans les principaux régimes de retraite en 2013

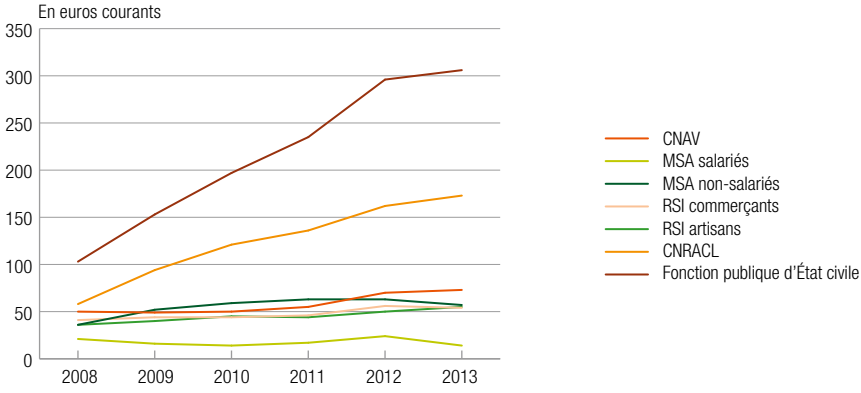
En %

	CNAV	MSA salariés	MSA non-salariés	RSI commerçants	RSI artisans	Fonction publique d'État civile	CNRACL
Ensemble	12,0	10,7	30,8	14,3	16,1	30,7	16,6
Femmes	10,6	9,1	26,4	12,8	12,8	30,7	15,2
Hommes	13,5	11,7	34,0	14,6	18,3	30,6	19,1

Champ • Nouveaux retraités de l'année, vivants au 31 décembre.

Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

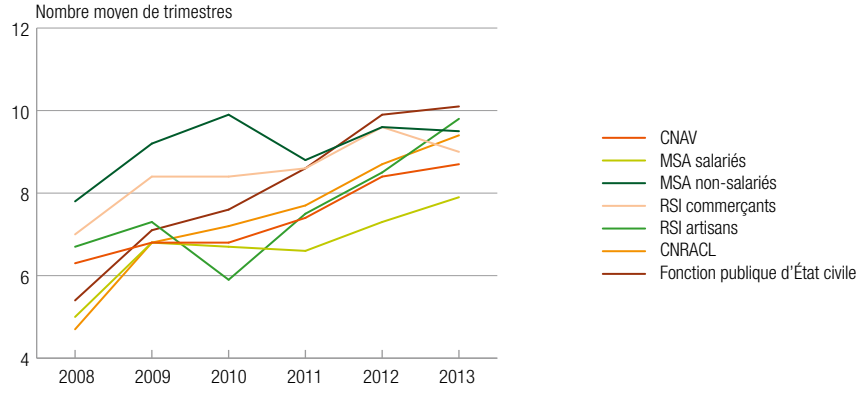
Graphique 1 ● Gain moyen de pension lié à la surcote depuis 2008



Champ • Nouveaux retraités de l'année bénéficiant d'un gain de pension du fait de la surcote, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

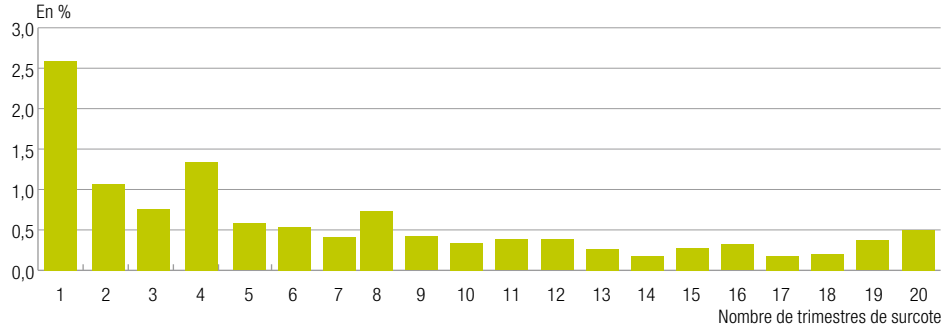
Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2008-2013 de la DREES.

Graphique 2 ● Évolution du nombre moyen de trimestres de surcote depuis 2008



Champ • Nouveaux retraités de l'année bénéficiant d'un gain de pension du fait de la surcote, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraites 2008-2012 de la DREES.

Graphique 3 ● Répartition des retraités de la génération 1946 en fonction du nombre de trimestres de surcote en 2012



Champ • Retraités de la génération 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre. Pour les polypensionnés, le nombre de trimestres de surcote est celui du régime principal (régime où la durée d'assurance est la plus élevée). On compte, ici, l'ensemble des trimestres de surcote, même s'ils ne permettent pas de majorer le montant de la pension (le concept est différent des figures précédentes).
Sources • EIR 2012 de la DREES.

11 • La décote

De 4 % à 10 % des nouveaux retraités du régime général ou d'un régime aligné ont liquidé leur pension avec décote en 2013. Cette part est de 16 % à la fonction publique d'État civile et de 8 % à la CNRACL. La réforme des régimes spéciaux de 2007 a instauré une décote dans les principaux régimes de façon progressive depuis le 1er juillet 2010. Ainsi, en 2013, parmi les nouveaux retraités de la SNCF, 38,8 % ont une pension minorée par la décote et 27,6 % sont dans ce cas à la RATP. Le nombre de départs avec décote s'accroît dans l'ensemble des régimes en 2013.

▶ La proportion de départs avec décote progresse au régime général et dans les régimes alignés

La décote entraîne une minoration du montant de la pension en cas de carrière incomplète (encadré). Certaines conditions de départ (âge, inaptitude, handicap…) permettent néanmoins de liquider sa pension sans décote (*cf.* fiche 8).

La proportion de personnes partant à la retraite avec une décote augmente dans le secteur privé (graphique 1). À la CNAV, la part des pensions avec décote s'élève à 8,2 % en 2013 (+0,9 point). À la MSA non-salariés, elle est de 4,8 % (+0,3 point) et de 3,7 % à la MSA-salariés (+0,9 point). L'évolution est plus forte au RSI commerçants (+1,3 point) qui enregistre un taux de décote de 9,5 %, tandis que chez les artisans, l'évolution est de +0,9 point pour un taux de décote de 6,9 % (tableau 1).

Cette progression de la part de pension liquidée avec décote se fait dans un contexte de modification de la structure des nouveaux retraités entre 2012 et 2013. Le recul de l'âge minimum légal instauré par la réforme de 2010 induit une augmentation du nombre de personnes potentiellement concernées par la décote liquidant à cet âge (*cf.* fiche 2). Cependant, en 2013, la part de personnes liquidant *via* le dispositif de carrière longue s'accroît du fait de l'assouplissement des conditions de départ entré en vigueur au 1er novembre 2012, ce qui réduit le champ des personnes potentiellement concernées par la décote.

▶ En 2013, 38,8 % des nouvelles pensions de la SNCF et 27,6 % de la RATP sont minorées par la décote

Dans les régimes spéciaux, l'instauration de la décote est récente et s'applique depuis le 1er juillet 2010. Le nombre maximal de trimestres de décote possible s'élève à 10 trimestres en 2013. Cette même année, 38,8 % des nouvelles pensions de la SNCF et 27,6 % de la RATP sont minorées par la décote, avec un nombre moyen de trimestres de décote de 5,4 et 6,1 respectivement (tableau 2). Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraites et atteindra 0,75 % en 2015 par trimestre manquant.

Les nouveaux pensionnés des régimes du secteur public civil sont susceptibles d'avoir leur pension minorée au titre de la décote depuis le 1er janvier 2006. À la fonction publique d'État civile (16,1 %) et à la CNRACL (8,4 %), les taux de départs avec décote restent stables. Le nombre de trimestres concernés reste faible par rapport au privé, avec respectivement 62 % et 56 % de décote de moins de 10 trimestres. En effet, la décote est attribuée en grande majorité dans le cadre de départs pour ancienneté (tableau 3). Dans ce cas, le nombre de trimestres de décote est mécaniquement plafonné à 13 trimestres en 2013 (graphique 2). Ce plafond s'accroît progressivement au fil des années en raison de l'augmentation de l'âge maximal d'annulation de la décote (encadré). Cet effet mécanique ne joue pas lorsque le départ a lieu

pour tierce personne, et le nombre de trimestres de décote peut alors atteindre 20. Les départs pour ce motif avec décote représentent 0,5 % des départs dans la fonction publique d'État civile.
Dans le régime général et les régimes alignés, la décote y est plus forte avec une minoration de 10 à 19 trimestres dans 29 % (CNAV) à 31 % (RSI artisans) des cas selon le régime. La part des nouveaux retraités ayant 20 trimestres de décote (maximum possible) varie de 28 % (MSA non-salariés) à 33 % (RSI commerçants). Dans ces régimes, la proportion de personnes partant avec le maximum de décote est plus importante chez les femmes, notamment à la CNAV et au RSI artisans (42 %).

▶ 5,7 % des retraités de la génération 1946 ont une pension minorée par la décote

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage sur les différentes situations des polypensionnés en matière de décote dans leurs différents régimes de base. La décote est appliquée si la durée d'assurance tous régimes est insuffisante. Pour un polypensionné, lorsque la liquidation des pensions ne se fait pas en une seule fois, la situation vis-à-vis de la décote peut varier d'un régime à l'autre[1]. Par ailleurs, l'étude d'une génération permet de s'affranchir partiellement de l'effet de modification annuelle de la structure du flux de liquidants du fait de la montée en charge des réformes.
Selon les informations de l'EIR 2012, 5,7 % des retraités de la génération 1946 (4,8 % chez les hommes et 6,7 % chez les femmes) sont partis avec une décote, dont 2,1 % avec une décote maximale de 20 trimestres (graphique 3). Pour cette génération, la raison principale pour un départ sans décote est une durée suffisante d'assurance au moment de la liquidation (58 % des départs). Pour 12 % de la génération 1946, le départ à la retraite dans le régime principal a eu lieu, par ailleurs, dans un régime qui, à cette date, n'appliquait pas de décote sur le montant de la pension (graphique 4). Les départs au-delà de l'âge d'annulation de la décote sont plus fréquents chez les femmes et les retraités résidant à l'étranger.

Encadré ● **La décote**

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge légal (à terme 62 ans) et l'âge d'annulation de la décote, mais n'ayant pas validé le nombre nécessaire de trimestres d'assurances au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre de l'inaptitude au travail. Chaque trimestre manquant[1], 20 au maximum, équivaut à une réduction de 1,125 point du taux de liquidation pour la génération 1945, soit une baisse de 2,25 % du montant de la pension. Le coefficient de minoration diminue à chaque génération, jusqu'à 0,625 point par trimestre manquant pour la génération 1952.

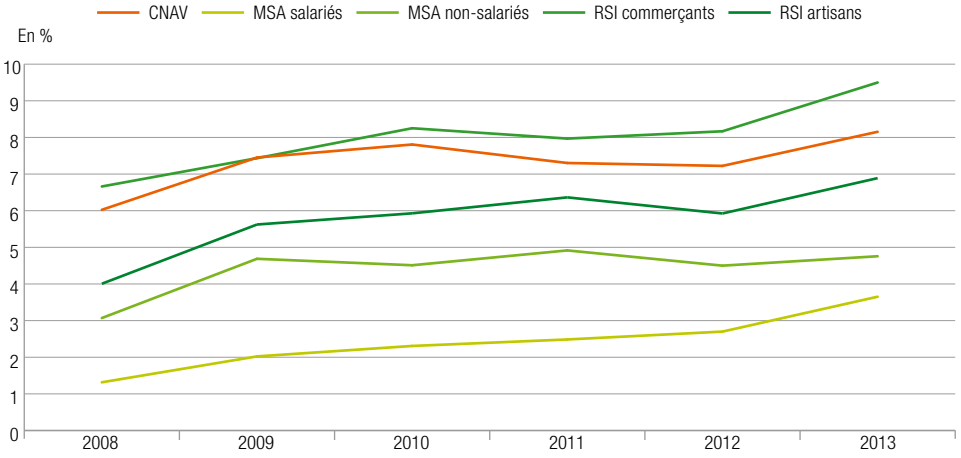
Dans la fonction publique, la décote est introduite depuis le 1er janvier 2006. Elle concerne les liquidants totalisant une durée d'assurance inférieure à 160 trimestres (160 pour la génération 1948, 161 pour la génération 1949, etc.). Chaque trimestre manquant, 20 au maximum, conduit à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée en 2006. Ce taux augmente chaque année pour atteindre 1,25 % en 2015. Dans le même temps, l'âge maximum d'application de la décote est progressivement relevé. En 2020, le taux plein sera automatiquement acquis à 67 ans pour les agents sédentaires et à 62 ans pour les agents dits « actifs ».

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

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

1. En outre, les régimes n'appliquent pas exactement les mêmes règles même si une convergence s'opère.

Graphique 1 ● Proportion de nouveaux retraités concernés par la décote dans les régimes de base du secteur privé



Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2008-2013 de la DREES.

Tableau 1 ● Part des nouveaux retraités en 2013 dans les régimes de base du privé en fonction de leur type de départ

En %

	CNAV	MSA salariés	MSA non-salariés	RSI commerçants	RSI artisans
Départs avec décote	8,2	3,7	4,8	9,5	6,9
Départs sans décote					
Départ normal[1]	55,4	56,6	70,4	62,3	50,0
Carrières longues	21,2	22,7	15,6	15,2	28,6
Ex-invalide	6,5	1,7	0,8	0,0	0,0
Inaptitude	7,1	14,3	7,2	12,9	14,4
Handicap	0,3	0,0	0,0	0,1	0,1
Pénibilité	0,5	1,0	1,1	0,0	0,0
Amiante	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	100	100	100	100	100

1. La catégorie « départ normal » comprend les départs sans décote du fait de la validation de la durée d'assurance requise et également les départs à l'âge d'annulation de la décote (ou après). Elle contient notamment les départs avec surcote.
Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

Tableau 2 ● Les trimestres de décote pour les nouveaux retraités en 2013

	Nouveaux retraités concernés par la décote (en %)	Nombre moyen de trimestres	Ventilation des effectifs selon le nombre de trimestres de décote (en %)		
			1-9 trimestres	10-19 trimestres	20 trimestres
Hommes					
CNAV	7,0	10,3	51	30	19
MSA salariés	3,3	10,1	52	32	16
MSA exploitants	4,2	10,4	50	31	19
RSI commerçants	9,2	11,9	42	31	27
RSI artisans	6,2	11,8	43	30	27
Fonction publique d'État civile	17,1	7,3	65	34	1
CNRACL	5,9	6,8	68	32	1
CRPCEN	9,2	5,0	100	0	0
SNCF	38,5	5,3	100	–	–
CNIEG	8,1	5,1	99	1	0
RATP	28,7	6,1	100	–	–
Femmes					
CNAV	9,2	14,0	30	28	42
MSA salariés	4,2	13,6	32	30	38
MSA exploitants	5,5	13,1	35	29	36
RSI commerçants	10,0	14,3	27	32	41
RSI artisans	9,9	14,3	26	33	42
Fonction publique d'État civile	15,1	7,9	59	37	4
CNRACL	9,7	8,9	52	40	8
CRPCEN	10,7	5,8	97	3	0
SNCF	41,8	6,2	100	–	–
CNIEG	11,5	5,4	93	7	0
RATP	23,4	6,2	100	–	–
Ensemble					
CNAV	8,2	12,5	39	29	36
MSA salariés	3,7	11,7	43	31	26
MSA exploitants	4,8	11,8	42	30	28
RSI commerçants	9,5	12,9	36	31	33
RSI artisans	6,9	12,4	38	31	31
Fonction publique d'État civile	16,1	7,6	62	36	3
CNRACL	8,4	8,4	56	38	6
CRPCEN	10,3	5,6	97	3	0
SNCF	38,8	5,4	100	–	–
CNIEG	8,8	5,2	98	2	0
RATP	27,6	6,1	100	–	–

Note • Afin de faciliter les comparaisons entre régimes, une nouvelle convention est progressivement appliquée pour la définition des nouveaux retraités (*cf.* Sources et méthodes) dans les régimes de la fonction publique et les régime spéciaux. Ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 61 ans et 2 mois pour celles nées en 1953) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.
Dans l'édition 2014 de l'ouvrage, la part des personnes parties à la retraite avec décote à la SNCF a été sous-évaluée, celle-ci représentait 40,9 % des nouveaux retraités de l'année 2012.
Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

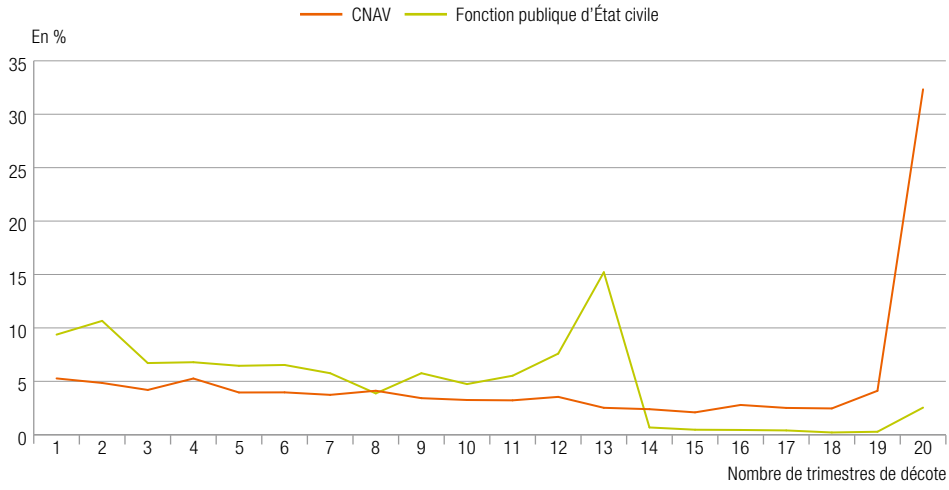
Tableau 3 ● Nouveaux retraités concernés par la décote en 2013 dans la fonction publique civile

En %

	Circonstances du départ	Fonction publique d'État civile	CNRACL
Départs avec décote	Départs pour ancienneté (actifs)	7,1	2,9
	Départs pour ancienneté (sédentaires)	8,5	4,8
	Départs pour tierce personne	0,5	0,7
	Ensemble	**16,1**	**8,4**
Départs sans décote	Départs pour ancienneté (actifs)	14,5	20,0
	Départs pour ancienneté (sédentaires)	45,9	36,1
	Départs anticipés pour carrières longues	11,3	18,7
	Départs pour invalidité	6,3	8,3
	Départs pour tierce personne	5,6	8,2
	Départs anticipés pour handicap	0,3	0,4
	Ensemble	**83,9**	**91,6**

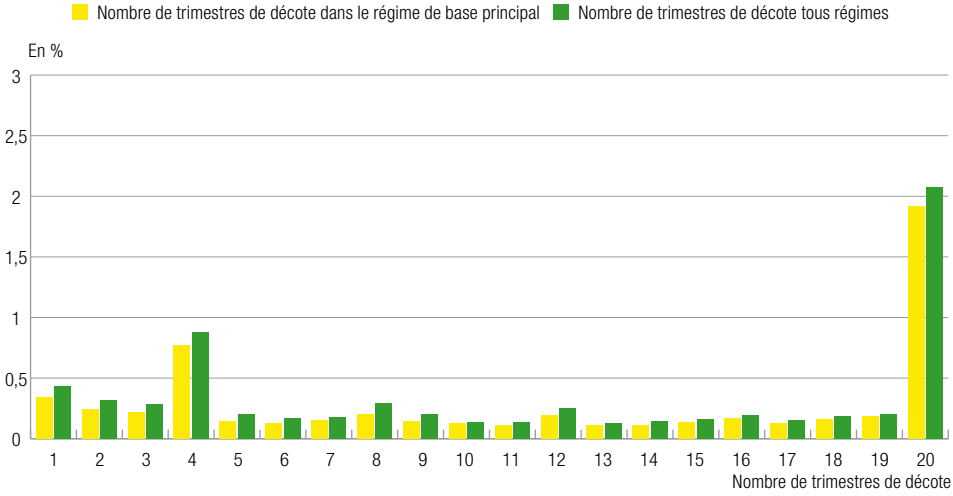
Note • *Cf.* tableau 2. Dans les régimes de la fonction publique et les régime spéciaux : ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 61 ans et 2 mois pour celles nées en 1953) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.
Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

Graphique 2 ● Répartition des nouveaux retraités en 2013 concernés par la décote



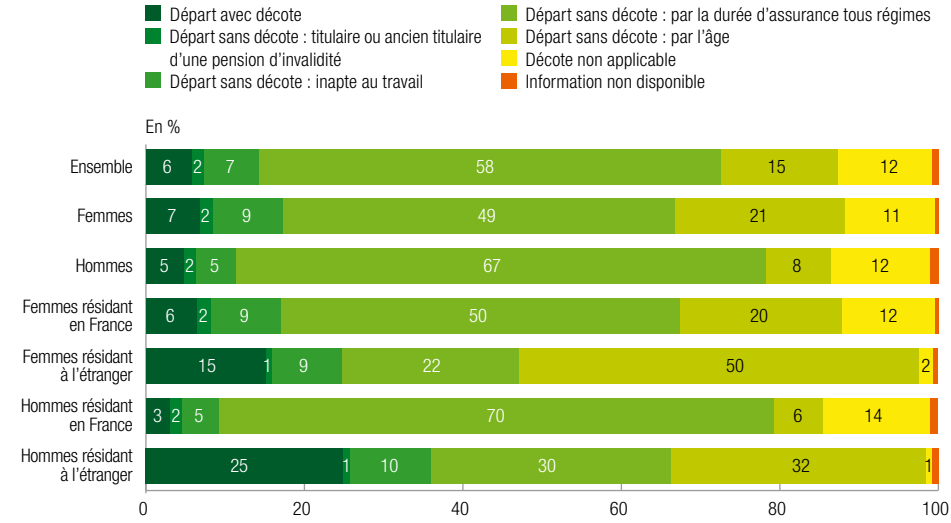
Note • La répartition des effectifs de nouveaux retraités en 2013 concernés par la décote selon le nombre de trimestres de décote à la liquidation est très proche de celle de la CNAV pour les régimes alignés. Pour la CNRACL, la répartition est similaire à celle de la FPE civile.
Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

Graphique 3 ● Répartition des retraités de la génération 1946 selon le nombre de trimestres de décote dans leur régime de base principal en 2012



Champ • Retraités nés en 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012. Pour les polypensionnés, le nombre de trimestres de décote dans un régime secondaire peut être plus élevé que dans le régime principal. On compte, ici, l'ensemble des trimestres de décote même s'ils ne minorent pas la pension (comme cela pouvait être le cas dans la fonction publique pour les titulaires du minimum garanti avant le 1er janvier 2011 [*cf.* encadré 1]).
Sources • EIR 2012 de la DREES.

Graphique 4 ● Répartition des retraités de la génération 1946 en fonction de leur type de départ dans leur régime de base principal en 2012



Note • La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime spécial est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. Ces régimes n'appliquaient pas, en effet, de décote pour les pensions liquidées par la génération née en 1946.
Champ • Retraités nés en 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012. Le nombre de trimestres de décote est celui du régime où la durée d'assurance est la plus élevée, pour les polypensionnés.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

12 • Les bénéficiaires du minimum contributif ou garanti

À la suite des nouvelles règles d'écrêtement (total ou partiel) du minimum contributif entrées en vigueur au 1er janvier 2012, la part des pensions liquidées portées au minimum contributif reste à un bas niveau en 2013 pour le régime général et continue de baisser fortement à la MSA salariés. Les conditions d'attribution du dispositif ont, en effet, été durcies, et des délais de gestion retardent le versement de son montant pour un certain nombre de liquidants. Le minimum garanti, attribué dans les régimes de salariés du public, n'est pas encore concerné par de telles mesures. En 2013, il est versé pour 23 % des nouvelles pensions de la CNRACL et pour 7 % des pensions liquidées dans la fonction publique d'État civile. Ce niveau est stable par rapport à 2012. Parmi les retraités de la génération 1946, génération quasi intégralement partie à la retraite en 2012 mais non affectée par la réforme, les polypensionnés et les femmes sont nettement plus nombreux en proportion à percevoir une pension majorée par un minimum.

▶ La part des pensions au minimum contributif reste à un bas niveau en 2013 au régime général

Depuis le 1er janvier 2012, les conditions d'attribution du minimum contributif ont été modifiées : ce dernier n'est versé qu'aux assurés qui ont liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de pension totale n'excède pas le seuil de 1 028 euros en 2013. En cas de dépassement du seuil, le montant du minimum est écrêté, partiellement ou totalement. Ces nouvelles règles excluent donc du dispositif un certain nombre de liquidants, notamment les polypensionnés dont la pension totale excède ce seuil. De plus, les délais de traitement ont une incidence également sur la baisse des attributions du minimum contributif. En effet, son versement implique que le régime connaisse l'ensemble des droits à retraite de l'assuré. Dans la pratique, cela entraîne d'importants délais de gestion, et de nombreux dossiers d'attribution de minimum contributif pour des pensions liquidées en 2012 ou 2013 n'étaient toujours pas traités en 2014.

Au régime général, le minimum contributif a été attribué à 22 % des pensions de droit direct liquidées en 2013, contre 28 % en 2012 (ce chiffre est supérieur de 5 points aux estimations parues en 2014, en raison de la prise en compte des dossiers concernant les pensions liquidées en 2012 et traités en 2013). Le niveau des années précédentes était proche de 45 %. Pour les pensions liquidées en 2013, 5 % sont versées au titre d'avance, c'est-à-dire versées alors que le dossier n'a pas été traité définitivement (tableau 1). Ainsi, pour 13 % des pensions liquidées en 2013, les anciennes conditions d'éligibilité au minimum contributif sont requises mais faute d'informations, leur dossier n'a pas encore été traité. Enfin, parmi les dossiers traités, le minimum contributif n'est pas versé pour 6 % des pensions du fait des nouvelles mesures.

À la MSA salariés, seules 6 % des pensions liquidées sont traitées et servies au titre du minimum contributif contre 32 % en 2012. Les années précédentes, la part des nouveaux pensionnés au minimum contributif avoisinait 74 %.

Les données relatives à 2013 ne sont pas disponibles pour le RSI commerçants et le RSI artisans.

▶ Stabilité de la part des pensions au minimum garanti

Comme aux régimes général et alignés, la pension de retraite de la fonction publique ne peut être inférieure à un montant minimum garanti, mais les règles d'attribution et de calcul diffèrent (encadré).

La fonction publique d'État civile compte 7 % de pensions portées au minimum garanti parmi les liquidants de 2013. Le minimum garanti concerne davantage de retraités à la CNRACL, avec 23 % des assurés ayant liquidé un droit direct en 2013. Ces proportions, en baisse depuis 2008, se sont stabilisées entre 2012 et 2013 (graphique).

▶ Le minimum contributif concerne davantage les femmes

D'après l'EIR, en 2012, un quart des nouveaux pensionnés ayant liquidé un premier droit cette année-là ont eu au moins une pension portée au minimum contributif ou garanti tous régimes confondus (graphique). Comme pour les données précédentes, cette proportion est sous-estimée par le fait que tous les dossiers de liquidation en 2012 n'avaient pas encore été traités au moment de la constitution de l'EIR.
Parmi les retraités de la génération 1946, génération la plus récente à être partie à la retraite dans sa quasi-totalité fin 2012, une personne sur deux dispose d'une pension majorée par un dispositif de minimum (tableau 2). Les femmes sont davantage concernées (une sur six part à la retraite avec une pension portée à un minimum contre un homme sur quatre). L'écart entre les hommes et les femmes se réduit cependant chez les retraités à carrière complète (35 % contre 47 %). De plus, les hommes concernés par un minimum le perçoivent majoritairement dans un régime qui n'est pas leur régime principal, alors que l'inverse prévaut pour les femmes. Il arrive également que des retraités unipensionnés à carrière complète bénéficient d'un minimum de pension : c'est le cas de 13 % des unipensionnés à carrière complète de la génération 1946. Ce sont principalement des femmes (25 % contre 4 % pour les hommes).
Ces différences reflètent notamment des écarts de rémunérations entre hommes et femmes au cours de la vie active. Chez les bénéficiaires d'un minimum, comme parmi l'ensemble des retraités, le montant de l'avantage principal de droit direct moyen des femmes est en effet nettement inférieur à celui des hommes.

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

Parmi les retraités de la génération 1946, les polypensionnés bénéficient bien plus souvent que les unipensionnés d'une pension majorée par un dispositif de minimum (tableau 3), celui-ci n'étant pas nécessairement servi entier. Toutefois, la majorité des polypensionnés reçoivent un minimum dans un autre régime que leur régime principal. Ce résultat sera modifié pour les générations futures du fait des nouvelles conditions d'éligibilité. La génération 1946 n'est en effet pas concernée par celles-ci.
Parmi les unipensionnés du régime général de cette génération, 35 % des pensions sont portées au minimum, contre 5 % des unipensionnés de la fonction publique et des autres régimes spéciaux. La DREES a analysé les caractéristiques des futurs bénéficiaires et des personnes concernés par la réforme[1].

1. cf. Chantel C. et Plouhinec C., 2014, « La réforme du minimum contributif applicable en 2012 » *Dossier Solidarité et Santé,* DREES, n° 54, avril et Les *Retraités et Les Retraites – édition 2014,* DREES, fiche n°2.

Encadré • Minimum contributif et minimum garanti

La loi du 31 mai 1983 a institué le minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés, afin de garantir un minimum de pension aux personnes qui ont cotisé durant leur carrière sur la base de salaires très modestes. Le minimum contributif se distingue du minimum vieillesse qui est servi sans contrepartie de cotisations et uniquement sur des critères de niveau de ressources. Seuls les assurés qui partent à la retraite au taux plein (en raison de la durée validée, de l'âge ou en référence à d'autres situations) sont éligibles à ce dispositif. Si la condition de durée d'assurance est remplie, le minimum est versé entier, sinon il est proratisé.

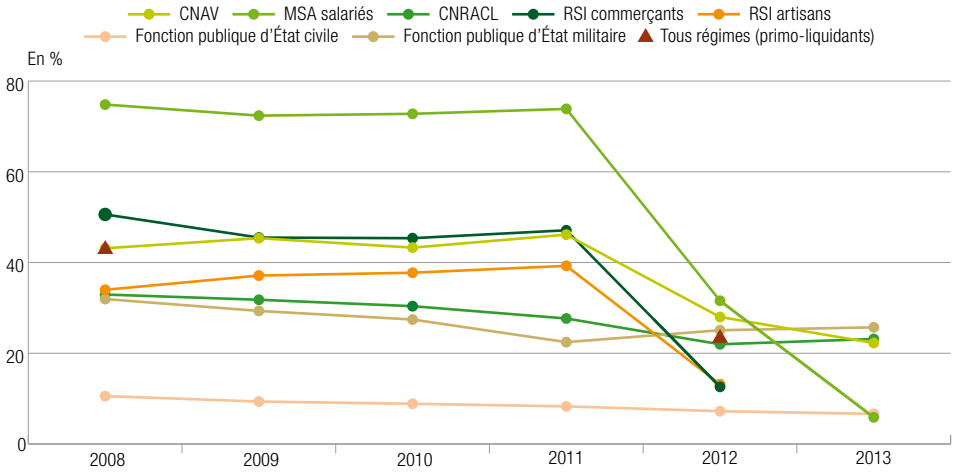
La réforme des retraites de 2003 a introduit une majoration du minimum contributif au titre des périodes cotisées. Depuis le 1er avril 2009, cette majoration est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. De plus, depuis cette date, le montant du minimum est calculé avant l'application d'une éventuelle surcote pour les périodes cotisées au-delà de la durée légale (*cf.* fiche 10).

Depuis le 1er janvier 2012, le minimum contributif n'est plus servi qu'aux assurés qui ont liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de pension totale n'excède pas un seuil fixé par décret (1 028 euros en 2013).

Au 1er avril 2013, le montant du minimum contributif s'élève à 628,99 euros par mois (687,32 euros avec la majoration).

Dans la fonction publique d'État et à la CNRACL, le minimum garanti joue un rôle analogue à celui du minimum contributif. Son montant est proratisé, mais le calcul du taux de proratisation diffère selon la durée validée : il n'est donc pas rigoureusement proportionnel à la durée de services effectifs. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique). Mais depuis le 1er janvier 2011, pour bénéficier du minimum garanti, le fonctionnaire doit : soit avoir validé tous ses trimestres (durée d'assurance complète), soit atteindre un âge minimum (âge d'annulation de la décote minoré d'un certain nombre de trimestres), soit liquider son droit à pension au titre de l'invalidité (pour lui, son conjoint ou son enfant invalide) ou de fonctionnaire handicapé à 80 %.

Graphique • Part des nouveaux retraités au minimum contributif ou garanti par régime de retraite



Note • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Pour les primo-liquidants dans l'ensemble des régimes, le chiffre présenté correspond à la proportion de personnes ayant au moins une pension portée au minimum contributif (régimes du privé) ou au minimum garanti (régimes de la fonction publique). Pour les polypensionnés, cela ne signifie pas forcément que toutes les pensions ont été portées au minimum. Les données de 2012 et 2013 sont provisoires. Les données de 2013 ne sont pas disponibles pour le RSI commerçants et artisans.
Champ • Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite, EIR 2012 de la DREES.

Tableau 1 ● Attribution et versement du minimum contributif pour les pensions liquidées en 2013

En %

	CNAV	MSA salariés
Pensions non éligibles au MICO[1]	**58**	**28**
Pensions éligibles au MICO[1]	**42**	**72**
Pensions pour lesquelles le MICO est traité	**24**	**nd**
Pensions pour lesquelles le MICO est traité mais non servi	6	nd
Pensions pour lesquelles le MICO est traité et servi	17	6
Pensions pour lesquelles le MICO n'est pas traité	**18**	**nd**
MICO non traité mais servi au titre d'avance	*5*	*nd*
MICO non traité et non servi	*13*	*nd*
Pensions pour lesquelles le MICO est servi	**22**	**6**

MICO : minimum contributif ; n.d. : non déterminé.
1. Éligibles : individus qui auraient bénéficié du MICO sans la réforme (*i.e.* avant écrêtement ou suspension le cas échéant).
Note • Les informations détaillées pour le RSI ne sont pas disponibles.
Champ • Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite de la DREES.

Tableau 2 ● Part des retraités nés en 1946 percevant le minimum contributif ou garanti

En %

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal	Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal	Retraités ne percevant aucun minimum
Toutes carrières			
Hommes	14	25	62
Femmes	45	13	42
Ensemble	29	19	52
Carrières complètes[1]			
Hommes	5	30	65
Femmes	28	20	53
Ensemble	15	25	60
Retraités unipensionnés à carrière complète			
Hommes	4	-	96
Femmes	25	-	75
Ensemble	13	-	87

1. Les retraités à carrière complète représentent 64 % des retraités de la génération 1946.
Lecture • 5 % des hommes nés en 1946 et ayant eu une carrière complète perçoivent un minimum dans leur régime principal.
Champ • Retraités de droit direct d'un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, nés en 1946, vivants au 31 décembre 2012.
Sources • EIR 2012 de la DREES.

TABLEAU 3 ● Part des retraités nés en 1946 percevant un minimum contributif ou garanti, selon leur régime principal d'affiliation

En %

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum dans un régime non principal		
	Ensemble	**Hommes**	**Femmes**	**Ensemble**	**Hommes**	**Femmes**
Ensemble	**29,0**	**13,6**	**44,6**	**18,9**	**24,7**	**13,0**
Ensemble des unipensionnés	**30,7**	**14,2**	**44,9**	**-**	**-**	**-**
dont anciens salariés	**31,1**	**14,5**	**45,0**	**-**	**-**	**-**
Salariés du régime général	34,8	15,7	50,5	-	-	-
Fonctionnaires civils d'État	3,0	0,9	4,4	-	-	-
Fonctionnaires militaires d'État	5,1	4,3	21,5	-	-	-
Salariés agricoles (MSA)	56,1	52,2	63,4	-	-	-
Fonctionnaires CNRACL	16,3	5,1	19,3	-	-	-
Régime spécial[1]	2,2	2,6	1,0	-	-	-
dont anciens non-salariés	**13,1**	**6,6**	**35,2**	**-**	**-**	**-**
Non-salariés agricoles	11,8	4,5	39,1	-	-	-
RSI commerçants	36,5	33,8	40,1	-	-	-
RSI artisans	33,0	23,1	57,9	-	-	-
Professions libérales	-	-	-	-	-	-
Ensemble des polypensionnés	**25,6**	**12,2**	**43,6**	**54,2**	**61,8**	**44,0**
dont anciens salariés	**27,3**	**13,5**	**45,4**	**49,7**	**56,4**	**40,9**
Salariés du régime général	33,2	14,6	58,7	32,0	41,1	19,4
Fonctionnaires civils d'État	13,0	8,3	17,9	84,8	88,5	80,9
Fonctionnaires militaires d'État	6,6	6,4	17,8	87,6	87,7	82,2
Salariés agricoles (MSA)	16,8	13,4	23,6	38,1	31,4	51,6
Fonctionnaires CNRACL	37,4	27,5	43,7	61,9	71,6	55,6
Régime spécial[1]	3,2	2,5	5,7	89,0	91,1	82,2
dont anciens non-salariés	**16,6**	**6,1**	**33,4**	**77,6**	**87,5**	**61,8**
Non-salariés agricoles	27,4	4,8	42,4	72,0	93,8	57,5
RSI commerçants	15,7	9,0	29,0	83,6	90,2	70,5
RSI artisans	11,6	8,4	30,8	87,8	91,1	68,2
Professions libérales	-	-	-	67,3	68,1	65,7
Autres[2]	**34,4**	**28,0**	**47,3**	**50,9**	**54,2**	**44,1**

1. Régime spécial : SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, etc.
2. Autres : retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.

Note • Les polypensionnés sont classés selon leur régime principal d'affiliation, c'est-à-dire le régime de base pour lequel le nombre de trimestres validés est le plus élevé.

Lecture • Parmi les retraités de droit direct nés en 1946 (tous régimes confondus), 29 % perçoivent un minimum contributif ou garanti dans leur régime principal, et 19 % supplémentaires sont polypensionnés et perçoivent un minimum dans l'un au moins de leurs régimes non principaux.

Champ • Retraités de droit direct d'un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, nés en 1946, vivants au 31 décembre 2012.

Sources • EIR 2012 de la DREES.

13 • Le cumul emploi-retraite

En 2013, le nombre de retraités en cumul emploi-retraite au sein du même régime continue de progresser à la CNAV (+4,4 %) comme au RSI, dans les branches des commerçants (+11,0 %) et des artisans (+10,8 %). Le cumul-emploi retraite concerne, en majorité, les retraités de 65 ans ou plus. En effet, au RSI commerçants, 68 % des cumulants ont 65 ans ou plus, leur nombre progresse ainsi de 5 points en un an. Cette part est de 59 % à la CNAV (+6 points) et de 50 % au RSI-artisans (+5 points). En 2012, selon les données de l'EIR, 13,8 % des retraités de 66 ans ont cumulé emploi et retraite dans un même régime ou dans deux régimes différents. Cette proportion, comparée à celle de la génération 1942 ayant atteint 66 ans en 2008 (source EIR 2008), est en nette hausse (+4,8 points).

▶ Le cumul emploi-retraite dans un même régime continue de progresser en 2013

En 2013, 351 100 retraités de droit direct du régime général (hors nouveaux retraités de l'année) cumulent leur pension avec un revenu issu d'une activité salariée dans ce même régime, soit 2,9 % des retraités de la CNAV (tableau 1). Au RSI, 3,8 % des commerçants et 3,3 % des artisans sont dans ce cas. Depuis la libéralisation des conditions d'accès au cumul en 2009 (encadré 1), le nombre de retraités en cumul emploi-retraite continue d'augmenter. Entre 2012 et 2013, il a progressé de 11 % au RSI commerçants, de 10,8 % au RSI artisans et de 4,4 % à la CNAV. Quel que soit le régime considéré, les hommes cumulent davantage emploi et retraite au sein du même régime que les femmes. À la CNAV, 3,2 % des hommes cumulent emploi et retraite contre 2,6 % des femmes, au RSI commerçants 4,7 % contre 2,8 % et au RSI artisans 3,4 % contre 2,7 %.

▶ Au RSI commerçants, 68 % des cumulants ont 65 ans ou plus

En 2013, la part des 65 ans ou plus parmi les personnes cumulant une retraite et un emploi dans le même régime est de 68 % au RSI commerçants (41 % pour les 65-69 ans), de 59 % à la CNAV (41 % pour les 65-69 ans) et de 50 % au RSI artisans (36 % pour les 65-69 ans) [tableau 2]. Entre 2012 et 2013, cette part a progressé à la CNAV (+6 points), tout comme aux RSI artisans et commerçants (+5 points). Cette hausse aux âges élevés s'accompagne logiquement d'une baisse de la part des cumulants ayant entre 60 et 64 ans. Cet effet peut être lié au recul de l'âge légal de départ à la retraite instauré par la réforme de 2010 qui contraint les personnes à partir à la retraite plus tard et diminue, de ce fait, le nombre de cumulants parmi les 60-64 ans. La proportion des femmes et des hommes retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein du même régime décroît avec l'âge (graphique).

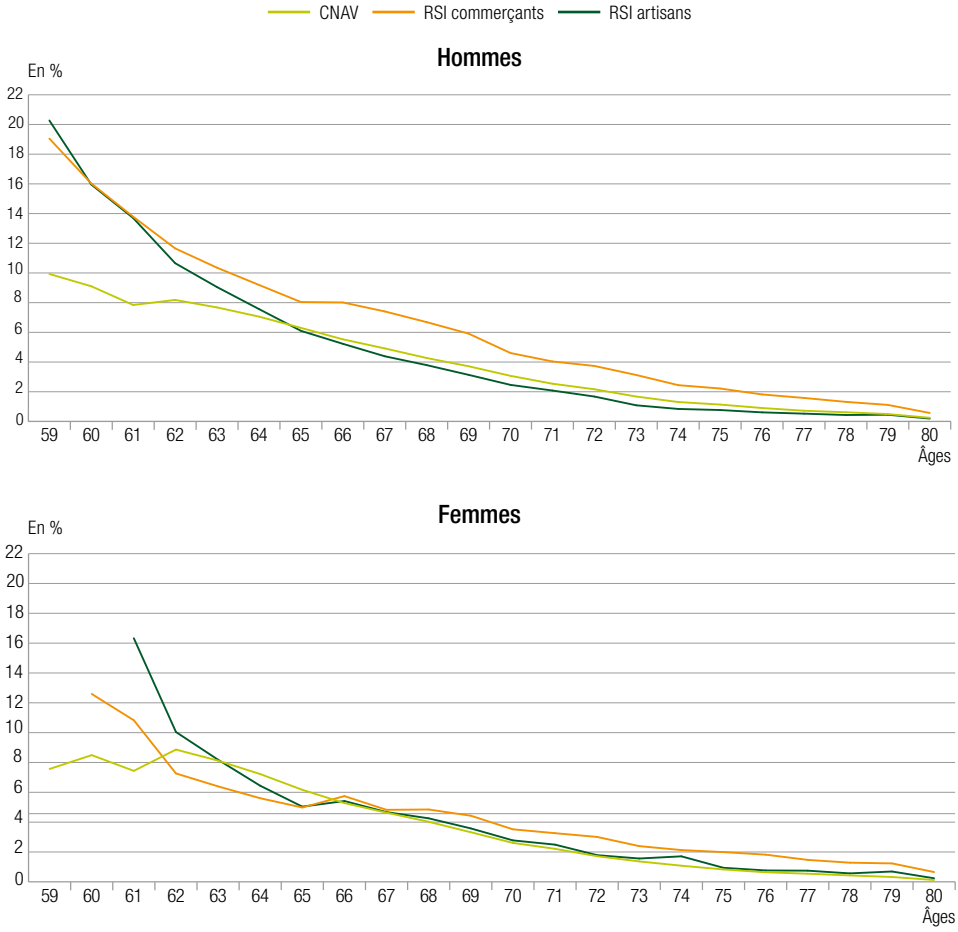
Seul le cumul d'une pension de retraite et d'une activité professionnelle relevant du même régime peut être suivi annuellement *via* l'EACR (encadré 2), mais il ne s'agit que d'une partie des situations de cumul emploi-retraite : la perception d'une retraite de droit direct peut être cumulée avec une activité professionnelle dans un autre régime.

▶ La part du nombre des cumulants progresse au fil des générations

L'EIR 2012 permet de recenser les situations de cumul intrarégime, mais également les cumuls inter-régimes lorsqu'une personne cumule une retraite dans un régime, tout en continuant à cotiser dans un autre régime (encadré 2). Selon l'EIR 2012, 13,8 % des retraités de la génération 1946 ont été en situation de cumul emploi-retraite, qu'ils soient au sein

du même régime ou dans deux régimes différents, pendant au moins une année entre celle qui suit la liquidation des droits et celle de leur 66e anniversaire (tableau 3). Cette proportion était de 9 % pour la génération 1942 ayant atteint 66 ans en 2008 (source EIR 2008). Cet accroissement peut notamment être issu de la libéralisation des conditions d'accès au cumul en 2009, dont la génération 1946 a partiellement bénéficié. Parmi les personnes de cette génération, 10,1 % des retraités cumulent un emploi et une retraite versée par la CNAV. Ce cumul s'effectue majoritairement au sein de ce même régime. Dans les régimes de la fonction publique (SRE et CNRACL), les situations de cumul intrarégime sont quasi inexistantes. Mais il arrive que les retraités cumulent une retraite relevant de la fonction publique avec un emploi dans le secteur privé, notamment à la CNAV (2,2 % en 2013 pour la génération 1946).

Graphique ● 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 2013



Note • *Cf.* note 1 du tableau 1 pour la définition des retraités cumulant emploi et retraite. Les proportions non représentées sur le graphique correspondent aux cas (sexe et âge) où les effectifs de personnes déjà retraitées depuis le début de l'année (c'est-à-dire hors nouveaux retraités de l'année) sont trop faibles.
Champ • Retraités nés en France ou à l'étranger, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite de la DREES.

Encadré 1 ● Le cumul emploi-retraite depuis la réforme de 2003

Les règles de cumul après la réforme de 2003

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites fixe les règles en matière de cumul emploi-retraite. Dans tous les cas, il est possible de cumuler intégralement une pension avec une activité relevant d'un autre régime. En revanche, le cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime est soumis à des règles qui diffèrent d'un régime à l'autre.

Au régime général, à partir de 2004, 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 intervient plus de six mois après la date d'effet de la pension ;

– si le total des nouveaux revenus professionnels et des pensions de retraite de base et complémentaires relevant de la carrière de salarié dans le 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.

Les règles de cumul depuis le 1er janvier 2009

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

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

Encadré 2 ● La mesure du cumul emploi-retraite

Dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite pour la CNAV et le RSI

Dans l'EACR, le cumul est défini au sein d'un même régime (salarié du privé d'une part, indépendants d'autre part). Par exemple, les retraités au régime général et ayant un revenu issu d'une activité non salariée, et inversement, ne sont pas comptabilisés à partir de cette source statistique.

À la CNAV, les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année N sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année N-1, et qui ont un salaire ou un revenu porté au compte en année N dans le régime. En cas de retard 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. Afin de limiter ce biais, seuls les reports au-dessus d'un certain seuil, celui permettant de valider un trimestre, sont retenus.

Au RSI, les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année N sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année N-1, et qui ont validé au moins un trimestre au titre d'une activité exercée l'année N dans le régime.

À partir de l'échantillon interrégimes de 2012 pour tous les régimes de retraite

L'EIR 2012 renseigne, pour chaque régime de retraite, à la fois l'année de liquidation des droits et l'année de dernière cotisation (c'est-à-dire la dernière année où une période d'emploi, un revenu salarial ou d'activité porté au compte, sont observés). Il permet donc de définir des situations de cumul emploi-retraite au sein d'un même régime (cumul intrarégime), lorsque la dernière année cotisée dans le régime est supérieure à l'année de liquidation de la pension de droit direct de ce régime. Mais il permet aussi de repérer les cumuls interrégimes pour les polypensionnés, lorsque la dernière année cotisée dans un régime de base est supérieure à l'année de la liquidation de la pension d'un autre régime de base. À noter toutefois que 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.

Néanmoins, les données de l'EIR ne permettent pas d'écarter des cas de faux cumuls, liés à la nature administrative des informations renseignées, notamment des cas où des salaires au compte reportés l'année suivant la liquidation correspondent à des rappels ou des revenus différés pour des périodes d'emploi effectuées l'année précédente.

Tableau 1 • Retraités de droit direct en cumul emploi-retraite dans un même régime

	Nombre de cumulants d'une pension de retraite et d'un revenu d'activité			Part des hommes parmi les surcotants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime en 2013, hors nouveaux retraités de l'année[1] (en %)		
	Effectifs 2012 (en milliers)	Effectifs 2013 (en milliers)	Évolution 2012-2013 (en %)	2013	Hommes	Femmes	Ensemble
CNAV	336,3	351,1	4,4	52,6	3,2	2,6	2,9
RSI commerçants	29,9	33,2	11,0	67,6	4,7	2,8	3,8
RSI artisans	18,6	20,6	10,8	84,7	3,4	2,7	3,3

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 être considérés comme cumulants.
Note • *Cf.* encadré 2.
Champ • Retraités de droit direct, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite de la DREES.

Tableau 2 • Retraités de droit direct en cumul emploi-retraite dans un même régime par sexe et classe d'âges

En %

	CNAV		RSI commerçants		RSI artisans	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ensemble						
55 à 59 ans	0	0	0	0	1	1
60 à 64 ans	47	41	36	31	54	49
65 à 69 ans	37	41	37	41	32	36
70 ans ou plus	16	18	26	28	13	14
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Hommes						
55 à 59 ans	1	0	0	0	1	1
60 à 64 ans	46	40	40	35	56	51
65 à 69 ans	36	41	37	41	32	35
70 ans ou plus	17	19	22	23	12	13
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Femmes						
55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0
60 à 64 ans	47	41	27	23	43	40
65 à 69 ans	37	42	37	40	37	39
70 ans ou plus	16	17	36	37	19	20
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Note • *Cf.* encadré 2.
Champ • Retraités de droit direct, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite de la DREES.

Tableau 3 ● Retraités nés en 1946 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le type de cumul, en proportion du nombre total de retraités de la génération

En %

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	CNAV	Fonction publique[1]	Indépendants, hors agriculteurs[2]	MSA, salariés et non-salariés	Ensemble
CNAV	8,4	2,2	0,4	0,4	11,4
Fonction publique[1]	0,8	0,2	0,0	0,0	1,0
Indépendants, hors agriculteurs[2]	1,0	0,1	0,3	0,0	1,4
Ensemble	**10,1**	**2,5**	**0,7**	**0,5**	**13,8**

1. Fonction publique comme régime d'emploi principal : Service des retraites de l'État (SRE) pour les fonctionnaires civils et militaires, régimes spéciaux. Fonction publique comme régime de retraite principal : SRE pour les fonctionnaires civils et militaires, régimes spéciaux et CNRACL.
2. Indépendants : RSI et professions libérales.

Lecture • 2,2 % des retraités nés en 1946 et ayant liquidé un droit direct en 2011 (c'est-à-dire à 65 ans) ou avant ont cumulé, au moins un an après leur départ à la retraite, une retraite à la fonction publique avec un emploi salarié dans le privé (CNAV) avant l'année de leurs 66 ans. 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.

Champ • Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1946, ayant liquidé un droit à retraite en 2011 ou avant, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

Sources • EIR 2012 de la DREES.

14 • Les pensions d'invalidité

À la fin 2013, 730 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité, selon les régimes de base interrogés dans l'EACR. Parmi elles, 586 000 perçoivent une pension d'invalidité versée par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés pour le régime général. L'âge moyen des nouveaux titulaires de pensions d'invalidité dépasse 50 ans dans la plupart des régimes. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Au régime général, il s'échelonne de 510 euros en moyenne pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée à 1 830 euros en moyenne pour les plus dépendants. Il varie aussi selon les régimes.

▶ Des règles d'application différentes selon les régimes

La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés verse les pensions d'invalidité des personnes affiliées au régime général. Plusieurs caisses prennent également en charge cette prestation. Contrairement à un retraité qui peut recevoir une pension de différents organismes, une personne ne peut pas percevoir de pensions d'invalidité de plusieurs organismes. Les dispositifs d'invalidité présentent des disparités importantes selon les régimes qui indemnisent ce risque (encadrés 1 et 2). Des concepts spécifiques ont été définis à la fonction publique et dans les régimes spéciaux afin de définir un champ de pension d'invalidité comparable à celui du régime général.

Au 31 décembre 2013, les régimes de base interrogés dans l'EACR comptent 730 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct. 586 000 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général, 25 000 de la MSA salariés et 77 000 des régimes de la fonction publique[1] (tableau 1).

Au régime général et à la MSA salariés, près des trois quarts des pensions d'invalidité sont versées aux personnes qui ne peuvent pas exercer une activité professionnelle, mais qui n'ont pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne (catégorie 2).

Au RSI et à la MSA non-salariés, la part des pensions d'invalidité versées aux personnes qui peuvent exercer une activité professionnelle (catégorie 1) est élevée : elle varie de 42 % à 77 % selon les régimes. Dans les régimes spéciaux et à la fonction publique, les personnes percevant une pension d'invalidité ne sont pas classées selon les catégories définies dans le régime général.

Les nouveaux retraités relèvent plus souvent de la catégorie 1 (invalides pouvant exercer une activité rémunérée) que l'ensemble des bénéficiaires de prestations d'invalidité (tableau 2). Cela s'explique notamment par le fait que le classement dans une catégorie peut être révisé si l'état de santé de la personne se dégrade.

▶ Les pensions d'invalidité nouvellement versées concernent le plus souvent les plus de 50 ans

Excepté à la fonction publique d'État militaire, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2013 dépasse 50 ans (51 ans au régime général), celui de l'ensemble des bénéficiaires étant supérieur à 52 ans dans la plupart des régimes (52 ans au régime général). Dans la fonction publique militaire, les bénéficiaires sont en moyenne nettement plus jeunes que dans les autres régimes : les titulaires ont 33 ans en moyenne et les nouveaux bénéficiaires 27 ans.

1. Sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité, 440 000 relèvent de la fonction publique. Parmi celles-ci, la part des pensions de réversion versées s'établit à 42 % à la CNRACL et à la fonction publique d'État militaire et à 50 % à la fonction publique d'État civile.

Au régime général, 72 % des pensions d'invalidité concernent des personnes de 50 à 60 ans. 20 % des titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 1 ont moins de 45 ans. C'est le cas pour 12 % des personnes de la catégorie 2 et 19 % pour la catégorie 3. Les titulaires d'une pension d'invalidité de plus de 60 ans sont rares pour les catégories 1 et 2, ils sont quasi inexistants dans la catégorie 3 (invalides incapables d'exercer une activité rémunérée et nécessitant l'assistance d'une tierce personne). La pension est en effet automatiquement transformée en pension de vieillesse lorsque l'assuré atteint l'âge légal de la retraite, sauf si celui-ci exerce encore une activité professionnelle.

Parmi l'ensemble des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, la part des femmes est faible à la fonction publique d'État militaire (15 %) et au RSI artisans (17 %), tandis qu'elle atteint 86 % à la CRPCEN (tableau 1). Cette proportion est proche de celle observée parmi les bénéficiaires d'un droit direct au régime général et au régime de la fonction publique civile (*cf.* fiche 1). En revanche, la part des femmes passe de 55 % pour les bénéficiaires d'un droit direct à 35 % pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité à la MSA non-salariés. À la fonction publique d'État militaire, cette part varie de 6 % pour les bénéficiaires d'un droit direct à 15 % pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

▶ Un montant versé très variable selon le degré d'invalidité

La pension d'invalidité vise à compenser la réduction ou la perte de rémunération due à l'invalidité et à indemniser en partie l'éventuel recours à une aide. En 2013, au régime général, son montant est de 760 euros en moyenne ; il dépend toutefois de la catégorie d'invalidité attribuée en fonction de la capacité à exercer une activité professionnelle (tableau 3). Le montant moyen versé aux invalides de catégorie 1 s'établit à 510 euros en moyenne, contre 810 euros pour ceux de catégorie 2 et 1 830 euros pour ceux de catégorie 3. Les règles de calcul des pensions d'invalidité au régime général expliquent ces différences (encadré 1). À la fonction publique civile, le montant moyen de la pension de réforme est de 1 250 euros.

La pension d'invalidité des femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des régimes. Toutefois, les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont moins marqués que pour les pensions de retraite (*cf.* fiche 5) et inférieurs à 5 % à la MSA non-salariés, à la CNRACL, à la fonction publique d'État militaire et à la RATP.

Encadré 1 ● Les pensions d'invalidité

Le dispositif d'invalidité couvre le risque de ne plus pouvoir travailler dans des conditions normales à la suite d'un accident ou d'une maladie. Il est destiné aux assurés sociaux[1] et leur permet de recevoir une pension qui compense en partie la réduction ou la perte du revenu professionnel. Les personnes qui ne peuvent plus exercer d'activité professionnelle ou qui sont contraintes de la réduire ou d'en changer en raison de la diminution de leur capacité de travail peuvent être reconnues comme invalides par leur régime d'affiliation.

La reconnaissance de l'invalidité est aussi un motif de départ anticipé à la retraite et permet d'obtenir une retraite à taux plein au régime général et dans les régimes alignés. La plupart des régimes de retraite sont également compétents en matière d'invalidité, mais ce n'est pas le cas pour le principal d'entre eux, la CNAV. En effet, les pensions d'invalidité des travailleurs salariés sont servies par la Caisse nationale d'assurance maladie. Pour les personnes relevant de ces régimes, la pension d'invalidité est automatiquement transformée en pension de retraite à l'âge légal d'ouverture des droits. Dans les régimes de la fonction publique, une pension d'invalidité ne change pas de statut à l'âge légal d'ouverture des droits. C'est également le cas à la SNCF et à la RATP.

Pour comparer les régimes du public avec ceux du privé, seule une partie des pensions d'invalidité versées sont retenues dans le champ de l'analyse (ce champ est appelé dans la fiche : « champ invalidité retenu par la DREES »). Ainsi, les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension de retraite lorsqu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite et comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant cet âge. Par ailleurs, les pensions de réversion issues d'une pension pour invalidité sont considérées comme des pensions de retraite (*cf.* encadré 3 de la fiche « Sources et méthodes »). Enfin, compte tenu de la part importante des départs anticipés à la SNCF et à la RATP, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite.

Dans la plupart des régimes de base (hormis notamment les régimes de fonctionnaires et le régime des agents de la SNCF), la décision de mise en invalidité est prise par la caisse d'affiliation à la suite de la reconnaissance de l'incapacité de travail de la personne par un médecin-conseil du régime. Les invalides sont classés en trois catégories selon la proposition du médecin-conseil :
– catégorie 1 : invalides capables d'exercer une activité rémunérée. Le montant de la pension équivaut alors à 30 % du salaire annuel moyen des dix meilleures années avec un plancher minimum de 279,98 euros et un plafond maximum de 925,80 euros à la fin 2013.
– catégorie 2 : invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée. La pension représente 50 % du salaire annuel moyen des dix meilleures années avec un plancher minimum de 279,98 euros et un plafond maximum de 1 543,00 euros à la fin 2013.
– catégorie 3 : invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante. La pension est équivalente à la catégorie 2 augmentée de la majoration pour tierce personne d'un montant de 1 096,50 euros à la fin 2013.

Les pensions d'invalidité du régime général sont revalorisées au 1er avril en fonction de l'évolution prévisionnelle en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac.

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.

Au régime général, le conjoint d'une personne décédée qui était titulaire d'une pension d'invalidité (ou susceptible de l'être), peut, s'il est lui-même atteint d'une invalidité médicalement reconnue, bénéficier sous condition d'une pension d'invalidité de veuf ou de veuve (PIVV). La pension de réversion est automatiquement transformée en pension de vieillesse à l'âge de 55 ans.

Dans la fonction publique, l'assuré qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer à exercer ses fonctions et qui n'a pas pu être reclassé dans un autre emploi peut être radié des cadres par anticipation sur l'âge normal de départ à la retraite et obtenir une pension civile d'invalidité. Les fonctionnaires qui ont pu être reclassés dans un autre emploi ou qui ont eu un aménagement de poste perçoivent une rente temporaire d'invalidité. Ils ne sont pas pris en compte dans cette fiche.

À la SNCF, il existe une pension spécifique appelée « pension de réforme ». Elle est versée aux agents devenus inaptes à travailler à la suite d'une maladie ou d'une blessure. La caisse de retraite de ce régime verse également des pensions d'invalidité aux agents qui n'ont pas rempli la condition de stage, c'est-à-dire la durée nécessaire pour avoir des droits à pension dans le régime.

1. Et éventuellement à leur veuf ou veuve dans plusieurs régimes et sous condition d'invalidité de l'ayant droit dans certains cas.

Encadré 2 ● Les pensions ou allocations liées à l'invalidité dans la fonction publique

Dans la fonction publique d'État civile, plusieurs types de pensions ou d'allocations sont liées à l'invalidité :
– l'allocation temporaire d'invalidité, d'abord accordée pour cinq ans, qui peut éventuellement être reconduite ensuite de manière définitive ;
– la pension civile d'invalidité qui permet à un fonctionnaire, en cas d'inaptitude définitive à tout emploi, d'être radié des cadres et mis à la retraite par anticipation sur l'âge de référence de la retraite (art. L. 24-2 du Code des pensions civiles et militaires) ;
– la retraite anticipée pour invalidité qui permet d'obtenir un départ anticipé à la retraite pour diverses situations d'invalidité non liées à l'exercice des fonctions (parent d'un enfant handicapé [art. L. 24-1-3], conjoint d'une personne incapable d'exercer tout emploi [art. L. 24-1I-4], impossibilité d'exercer une quelconque fonction du fait d'une infirmité contractée dans une période non valable pour la retraite [art. L. 24-1-4], fonctionnaire handicapé à 80 % [art. L. 24-1-5]).

Seul le deuxième cas correspond formellement à une pension d'invalidité. Le troisième correspond, lui, à une pension de retraite. En effet, la retraite anticipée pour invalidité ne permet pas l'accès à un certain nombre de droits ouverts aux bénéficiaires de pension d'invalidité (par exemple, les majorations pour assistance constante d'une tierce personne).

Dans la fonction publique d'État militaire, il existe un régime d'invalidité propre, distinct de celui de la fonction publique d'État civile. 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).

Tableau 1 • Bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2013

	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	Pension de réforme	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	729,8	-	-	-	-	-	-	-	-
CNAMTS	586,0	52,4	53,5	587,9	23,6	73,8	2,4	-	0,3
MSA salariés	24,7	52,7	40,9	24,7	25,0	71,9	2,9	-	0,2
MSA non-salariés	12,6	54,5	34,5	12,6	42,2	55,2	2,6	-	-
RSI commerçants	11,4	53,3	37,7	11,4	58,5	37,1	4,4	-	-
RSI artisans	15,2	53,4	17,2	15,2	76,5	21,2	2,3	-	-
CNIEG	1,7	51,9	50,1	1,7	24,6	71,4	3,6	-	-
CRPCEN	0,8	52,0	86,4	0,8	29,5	67,1	3,4	-	-
CAVIMAC	<0,05	50,8	45,5	<0,05	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	27,1	56,1	56,1	27,1	-	-	-	100,0	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	10,9	32,5	15,2	10,9	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	39,3	55,6	66,9	39,3	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]									
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	104,3	68,7	63,3	210,0	-	-	-	49,7	50,3
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	22,9	58,6	10,5	39,3	-	-	-	58,3	41,7
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	110,7	66,2	70,1	190,4	-	-	-	58,2	41,8
SNCF (toutes pensions d'invalidité)[2]	12,2	67,0	27,7	32,9	0,1	0,4	0,1	36,3	63,0
RATP (toutes pensions d'invalidité)	2,8	62,3	30,9	3,8	0,3	3,2	0,5	69,8	26,2

FPE : fonction publique d'État ; ns : non significatif.

1. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, une convention est appliquée : les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis d'une pension de retraite après cet âge. À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite.

2. À la CRP SNCF, des pensions d'invalidité relevant de la législation du régime général sont versées aux assurés qui n'ont pas été affiliés suffisamment longtemps au régime de la SNCF. Certaines personnes sont classées comme percevant une pension de réforme, mais reçoivent également une pension de catégorie 1, 2 ou 3.

Champ • Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2013.

Sources • EACR de la DREES.

Tableau 2 • Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2013

	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Pension de réforme	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**90,3**	-	-	-	-	-	-	-	-
CNAMTS	71,8	50,9	52,9	71,9	31,9	67,2	0,8	-	0,1
MSA salariés	2,9	51,3	42,5	2,9	32,6	66,2	1,0	-	0,2
MSA non-salariés	1,6	53,7	32,4	1,6	52,0	46,7	1,3	-	-
RSI commerçants	1,8	52,5	36,6	1,8	70,0	28,8	1,2	-	-
RSI artisans	2,6	51,9	16,7	2,6	86,4	12,6	1,0	-	-
CNIEG	0,2	51,2	52,1	0,2	42,2	56,8	ns	-	-
CRPCEN	0,1	50,0	91,0	0,1	51,3	48,7	0,0	-	-
CAVIMAC	<0,05	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	3,1	55,7	56,6	3,1	-	-	-	100,0	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1,7	27,2	14,1	1,7	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	4,5	54,8	62,5	4,5	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]									
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	3,6	56,7	57,7	7,0	-	-	-	51,3	48,7
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	1,7	27,2	14,1	2,0	-	-	-	83,6	16,4
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	4,9	55,6	63,0	8,0	-	-	-	61,5	38,5
SNCF (toutes pensions d'invalidité)[2]	0,3	52,6	19,8	0,9	0,0	0,0	0,1	33,6	66,2
RATP (toutes pensions d'invalidité)	<0,05	44,9	28,6	0,1	ns	ns	ns	45,5	45,5

FPE : fonction publique d'État ; ns : non significatif.

1. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, une convention est appliquée : les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis d'une pension de retraite après cet âge. À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite.

2. À la CRP SNCF, des pensions d'invalidité relevant de la législation du régime général sont versées aux assurés qui n'ont pas été affiliés suffisamment longtemps au régime de la SNCF. Certaines personnes sont classées comme percevant une pension de réforme, mais reçoivent également une pension de catégorie 1, 2 ou 3.

Champ • Bénéficiaires ayant acquis une pension d'invalidité en 2013, vivants au 31 décembre 2013.

Sources • EACR de la DREES.

Tableau 3 • Montant mensuel des pensions d'invalidité en 2013

En euros courants

	Pension d'invalidité, de droit direct	Ratio entre la pension des femmes et des hommes, hors pensions de réversion	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Pension de réforme	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]							
CNAMTS	760	78,2	510	810	1830	-	470
MSA salariés	670	89,0	450	710	1680	-	350
MSA non-salariés	360	97,9	280	360	1440	-	-
RSI commerçants	650	83,8	460	800	1850	-	-
RSI artisans	730	71,7	680	810	1820	-	-
CNIEG	1 900	94,2	1140	2110	3090	-	-
CRPCEN	1 140	82,2	960	1170	2050	-	-
CAVIMAC	730	77,1	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1 250	92,6	-	-	-	1250	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	370	98,1	-	-	-	370	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	950	97,2	-	-	-	950	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]							
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	1 480	91,1	-	-	-	1480	790
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	780	68,2	-	-	-	780	590
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	1 010	93,6	-	-	-	1010	510
SNCF (toutes pensions d'invalidité)[2]	1 440	85,6	480	760	1770	1450	650
RATP (toutes pensions d'invalidité)	1 260	96,4	960	1750	3170	1230	670

FPE : fonction publique d'État ; ns : non significatif.

1. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, une convention est appliquée : les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis d'une pension de retraite après cet âge. À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite.

2. À la CRP SNCF, des pensions d'invalidité relevant de la législation du régime général sont versées aux assurés qui n'ont pas été affiliés suffisamment longtemps au régime de la SNCF. Certaines personnes sont classées comme percevant une pension de réforme mais reçoivent également une pension de catégorie 1, 2 ou 3.

Note • Les pensions renseignées incluent l'avantage de base et les majorations pour tierce personnes versés en décembre 2013.

Champ • Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2013.

Sources • EACR de la DREES.

Les bénéficiaires du minimum vieillesse

15 • Le minimum vieillesse

Le minimum vieillesse recouvre un ensemble d'allocations qui permettent aux personnes de 65 ans au moins (ou ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité), disposant de faibles revenus, d'atteindre un seuil minimal de ressources. Depuis 2007, pour les nouveaux bénéficiaires, le système d'allocations à deux étages est remplacé par un dispositif unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Son financement est pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse, mais son versement est principalement assuré par les caisses de retraite.

▶ Une prestation unique depuis 2007

De 1956 et jusqu'à la fin 2006, le dispositif du minimum vieillesse est constitué de deux étages.
Le premier étage garantit un revenu minimum, égal au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 280 euros par mois au 31 décembre 2013. Il regroupe plusieurs allocations : la majoration de pension (ancien article L. 814-2 du Code de la Sécurité sociale), la plus fréquemment servie, qui complète une pension de droit direct ou de réversion ; l'allocation spéciale L. 814-1 versée à des personnes ne percevant aucune retraite ; le secours viager ; l'allocation mère de famille ; l'AVTS proprement dite ou l'AVTNS (AVTS des non-salariés). 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.
Le second étage, *via* l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) – ancien article L. 815-2 –, permet d'atteindre, uniquement pour les allocataires résidant en France, le montant du minimum vieillesse fixé, à la fin 2013, à 9 447 euros par an pour une personne seule, et à 14 667 euros pour un couple (soit respectivement 787 euros et 1 222 euros par mois). Les allocations correspondantes continuent d'être versées à ceux qui en bénéficiaient à la fin 2006.
La réforme de 2006 instaure une prestation unique, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui se substitue pour les nouveaux bénéficiaires aux anciennes prestations à deux étages (schéma) et permet d'atteindre le même montant de revenu, soit 9 447 euros annuels pour une personne seule et 14 667 euros pour un couple[1]. Depuis 2007, les deux systèmes coexistent : les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les détenteurs d'une des deux allocations vieillesse qui permettent d'atteindre le plafond du minimum vieillesse, c'est-à-dire l'ASV ou l'ASPA.

▶ Les conditions d'attribution

L'ASV et l'ASPA sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France. Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins, sauf en cas d'inaptitude au travail. Les personnes reconnues inaptes au travail peuvent le recevoir dès l'âge légal minimal de la retraite.
Toutes les ressources de l'allocataire et de son éventuel conjoint sont prises en compte : les pensions de vieillesse et d'invalidité, les revenus professionnels, les revenus mobiliers et immobiliers. Certaines ressources sont exclues comme l'allocation de logement social, l'allocation tierce personne ou les prestations familiales.
La notion de couple, qui s'appliquait uniquement aux personnes mariées pour l'ASV, est élargie aux couples pacsés ou en concubinage pour les allocataires de l'ASPA, ce qui se répercute sur le calcul

1. Depuis le 1er avril 2010, ce plafond correspond au montant maximum de l'ASPA. 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).

des ressources. Si un seul des deux conjoints est allocataire (quand le second n'est pas éligible ou n'en fait pas la demande), le montant maximum de l'allocation, fixé au vu des ressources du couple, est alors celui d'une personne seule. Si les deux conjoints sont allocataires, chacun reçoit la moitié de l'allocation destinée au couple.

▶ L'allocation supplémentaire invalidité

L'allocation supplémentaire invalidité (ASI), prévue par l'article L. 815-24 du Code de la Sécurité sociale, complète, pour les personnes reconnues invalides qui n'ont pas atteint l'âge de bénéficier de l'ASPA, un avantage viager attribué au titre de l'assurance invalidité ou vieillesse. À l'âge légal de départ à la retraite, l'ASPA se substitue à l'ASI.
Jusqu'au 1er avril 2009, le montant maximum de ressources pouvant être atteint par les bénéficiaires de cette allocation était le même que celui des allocations du minimum vieillesse. Mais, depuis cette date, seules l'ASV et l'ASPA pour les personnes seules ont bénéficié de revalorisations exceptionnelles, alors que l'ASI, comme l'ASV et l'ASPA pour les couples, était revalorisée au même taux que les pensions de retraite. À la fin 2013, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposent d'un montant mensuel maximum de 698 euros (contre 787 euros pour celles bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA). L'ASI ne permet donc plus d'atteindre le même niveau de ressources que le minimum vieillesse.

▶ Fonds de solidarité vieillesse et Fonds spécial d'invalidité

Les allocations du minimum vieillesse ainsi que l'ASI sont des avantages à caractère non contributif qui relèvent de la solidarité nationale. Aussi, bien que versées essentiellement par les caisses de retraite, les allocations du minimum vieillesse sont totalement financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et l'ASI par le Fonds spécial d'invalidité (FSI). En cas de décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'ASPA sont récupérables sur sa succession si le montant de celle-ci (actif net successoral) est supérieur à 39 000 euros.
Du fait des règles d'attribution de la prestation[2], la CNAVTS verse l'ASV et l'ASPA à 75 % des allocataires, la MSA non-salariés à 6,2 % des allocataires, et les autres caisses de retraite à 6,4 % d'entre eux (tableau et encadré). Enfin, 12,4 % des allocataires de l'ASV ou de l'ASPA, relèvent du service de l'ASPA (SASPA), car ils ne perçoivent aucune pension de retraite par ailleurs.

2. Lorsqu'une personne est polypensionnée et perçoit une pension de la MSA non-salariés, cette dernière est alors désignée comme caisse compétente. Si elle ne perçoit pas de pension de la MSA non-salariés et qu'elle est polypensionnée de la CNAVTS, c'est alors cette dernière qui verse l'allocation.

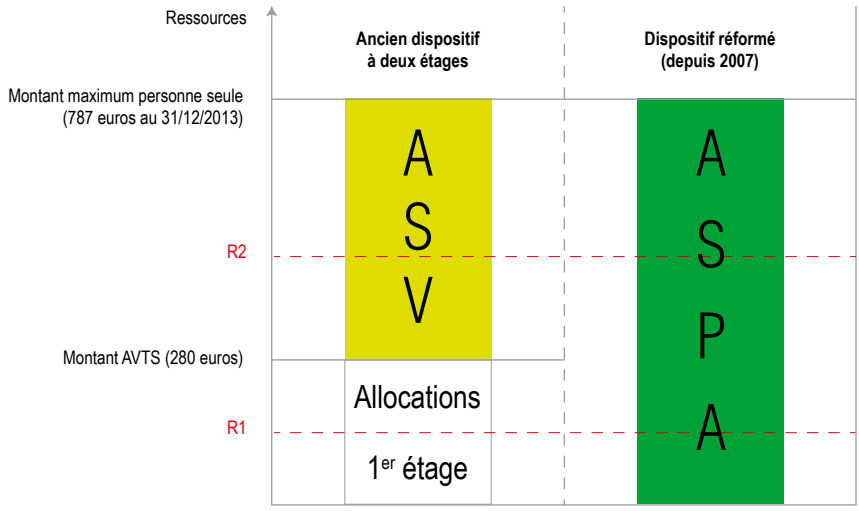
ENCADRÉ ● **L'enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse**

La DREES a mis en place, en collaboration avec les principaux organismes prestataires des allocations du minimum vieillesse, un dispositif statistique de suivi annuel des bénéficiaires : ASV (ancien article L. 815-2) depuis 1983, allocation spéciale (L. 814-1) et majoration de pension (L. 814 2) depuis 2006, puis ASPA (L. 815-1) depuis 2007. Les organismes participants sont la CNAVTS, la MSA (exploitants et salariés agricoles), le FSPOEIE et la CNRACL gérée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), le SASPA (CDC), le RSI (commerçants et artisans), l'ENIM (marins), la CAVIMAC (cultes), la SNCF, le régime minier (ex-CANSSM, géré par la CDC).

Ces organismes fournissent des tableaux standardisés au 31 décembre de chaque année sur les bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse. La DREES consolide ces données avec celles provenant du FSV. Elle produit des tableaux de synthèse permettant de décrire la population des allocataires selon des critères démographiques (âge, sexe, état matrimonial) ou selon le montant des allocations versées, ainsi que des tableaux détaillés par caisse ou par département de résidence pour les seuls bénéficiaires de l'ASV et de l'ASPA.

Cette enquête ne prend pas en compte les allocataires relevant du service des retraites de l'État, du régime des professions libérales, de certains régimes spéciaux (CNIEG, Banque de France, RATP, Opéra de Paris, CNBF). Depuis 2009, les allocataires relevant des caisses des départements d'outre-mer (régime général et exploitants agricoles) ont pu être intégrés à l'enquête, à l'exception des exploitants agricoles de Guyane. L'enquête couvre ainsi 99,8 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA pour la France entière au 31 décembre 2013.

SCHÉMA ● Présentation du dispositif du minimum vieillesse avant et après réforme, pour une personne seule



Lecture • Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et bénéficie du minimum vieillesse avant la réforme, il continue de percevoir, en 2013, une allocation de 1er étage à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), afin d'amener ses revenus au plafond du minimum vieillesse (787 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.

TABLEAU ● Les allocataires du minimum vieillesse au 31 décembre 2013 selon le régime de versement

	Toutes allocations dites de premier étage* permettant d'atteindre l'AVTS	Allocations permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse				Allocation supplémentaire invalidité (L. 815-24)
		ASV (ancien art L. 815-2)	ASPA (L. 815-1)	ASV et ASPA	Part des bénéficiaires ASV ou ASPA par caisse (en %)	
Régime général	247 642	242 971	175 549	418 520	75,0	71 223
dont Métropole	233 388	203 573	162 002	365 575		70 456
Caisses des DOM[1]	14 254	39 398	13 547	52 945		767
Exploitants agricoles	3 231	31 423	3 292	34 715	6,2	2 647
dont Métropole	1 225	25 508	2 446	27 954		
Caisses des DOM[1]	2 006	5 915	846	6 761		
SASPA	39 709	38 938	30 289	69 227	12,4	
Salariés agricoles	6 397	12 228	4 410	16 638	3,0	4 832
RSI commerçants	2 689	4 919	1 573	6 492	1,2	891
RSI artisans	2 475	3 472	285	3 757	0,7	1 079
CAVIMAC (cultes)	280	4 790	1 513	6 303	1,1	8
Professions libérales[2]	2 734	108	88	196	ns	40
Régimes spéciaux	5 897	1 401	583	1 984	0,4	428
SNCF	ns	185	31	216		52
Régime minier	5 817	363	116	479		15
ÉNIM (marins)	62	634	189	823		9
Ouvriers de l'État	0	10	0	10		14
Collectivités locales	0	32	48	80		320
Fonctionnaires[2]	0	135	172	307		0
Autres[2 – 3]	ns	42	27	69		18
TOTAL	**311 054****	**340 250**	**217 582**	**557 832**	**100**	**81 148**
Métropole	294 794	294 937	203 189	498 126		80 381
DOM	16 260	45 313	14 393	59 706		767
Total champ de l'enquête DREES[4]	*308 135*	*339 600*	*217 179*	*556 779*		

ns : non significatif.

* Majoration de pension (L. 814-2), allocation spéciale vieillesse (L. 814-1), allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), allocation aux vieux travailleurs non salariés (AVTNS), allocation de vieillesse agricole (exploitants agricoles AVTNS), allocation de vieillesse des professions libérales, secours viager, allocation aux mères de famille.

** Dont 97 679 perçoivent aussi l'ASV.

1. Les effectifs DOM sont, ici, les effectifs gérés par les caisses des DOM (qu'ils résident dans les DOM ou non).
2. Hors champ de l'enquête de la DREES.
3. RATP, CNIEG, SEITA, CRPCEN, Opéra de Paris, CNBF, CAMR.
4. Le champ de l'enquête de la DREES concerne uniquement les bénéficiaires des douze principaux organismes prestataires de la Métropole (11 caisses de retraite + le SASPA) et des deux caisses des DOM (sauf exploitants agricoles de Guyane).

Champ • Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.

Sources • Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2013, CDC, CNAMTS, Fonds de solidarité vieillesse.

16 • Les bénéficiaires du minimum vieillesse et les montants versés

Les allocations du minimum vieillesse ont pour objectif de compléter le revenu des personnes âgées jusqu'à un certain seuil. Ce dernier diffère pour les personnes seules et pour les couples (*cf.* fiche 15). L'amélioration du niveau des pensions de retraite a entraîné une diminution régulière du nombre des allocataires du minimum vieillesse de 1968 à 2003. Depuis 2004, ce nombre décroît plus lentement. En 2013, les effectifs sont en recul de 1,2 % par rapport à 2012 en raison, notamment, du report de l'âge légal de la retraite introduit par la réforme de 2010. La revalorisation du minimum vieillesse de 1,3 % au 1er avril 2013 a permis un gain du pouvoir d'achat des personnes seules de 1,2 % en moyenne sur l'année. Elle intervient après les revalorisations exceptionnelles pour les personnes seules de 2009 à 2012. Les dépenses liées au dispositif ont diminué de 0,7 % en euros constants en un an.

▶ Des allocataires moins nombreux

À la fin 2013, 557 800 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), soit 1,2 % de moins qu'en 2012. Ce recul s'inscrit dans la tendance observée depuis une dizaine d'années, après une très forte diminution du nombre des bénéficiaires entre les années 1960 et 2000 liée à l'amélioration du niveau des pensions (graphique 1). Depuis 2009, les revalorisations exceptionnelles sur quatre ans du minimum vieillesse ont atténué cette tendance à la baisse mais, à l'inverse, le recul de l'âge légal introduit par la réforme de 2010 a provoqué une baisse mécanique du nombre des nouveaux allocataires entrant dans le dispositif dès l'âge légal pour inaptitude au travail depuis 2011. Ainsi, la génération 1953, ne pouvant bénéficier de l'ASPA qu'à partir de 61 ans et 2 mois en cas d'inaptitude au travail, n'est pas représentée parmi les bénéficiaires de l'allocation à la fin 2013. Avec le recul de l'âge légal, il n'y a plus de bénéficiaires âgés de 60 ans[1].

Le nombre des bénéficiaires du minimum vieillesse du régime général est stable par rapport à 2012, et celui du SASPA (service de l'ASPA) en très léger repli (-0,8 %). Pour les autres régimes, en particulier ceux des non-salariés, la forte baisse des effectifs des bénéficiaires se poursuit (tableau). Ce recul résulte en partie de la diminution des effectifs de non-salariés au fil des générations.

▶ Moins d'allocations supplémentaires d'invalidité

À la fin 2013, 81 100 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 1,2 % de moins qu'en 2012. Du début des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980, leur effectif avait doublé (passant de 70 000 à près de 140 000), puis il avait diminué de 1985 à 2000. Après une légère hausse entre 2001 et 2005, le nombre des allocataires s'inscrit à nouveau à la baisse depuis 2005. Cette tendance se poursuit en 2013, à un rythme moins soutenu, du fait du report de l'âge légal de la retraite qui diffère d'autant le passage à l'ASPA des bénéficiaires de l'ASI.

▶ Faible gain de pouvoir d'achat des bénéficiaires du minimum vieillesse

Au 1er avril 2013, le minimum vieillesse a été revalorisé de 1,3 %, au même taux que les pensions de retraite (*cf.* fiche 4), et porté à 787 euros mensuels pour les personnes seules et à 1 222 euros mensuels pour les couples.

1. Les bénéficiaires de l'ASPA âgés de 60 ans à la fin de l'année (donc entrés dans le dispositif l'année de leurs 60 ans) étaient 15 300 en 2010, 10 400 en 2011 et 1 400 seulement en 2012.

En moyenne annuelle en 2013, le revenu des bénéficiaires qui n'avaient pas d'autres ressources que ces allocations (*cf.* fiche 15) a augmenté de 2,1 % pour les personnes seules[2] et de 1,5 % pour les couples (graphique 2).
Avec une inflation de 0,9 % en moyenne pour l'année 2013, le pouvoir d'achat des bénéficiaires du minimum vieillesse qui n'ont pas d'autres ressources augmente donc de 1,2 % pour les personnes seules et de 0,6 % pour les couples.

▶ Stabilité des dépenses liées au dispositif

Les dépenses d'ASV et d'ASPA s'élèvent à 2,4 milliards d'euros en 2013. En incluant les allocations de premier étage (encadré), les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 3,1 milliards d'euros. Elles sont pratiquement stables en euros courants par rapport à 2012 et baissent légèrement en euros constants (-0,7 %). Cette stabilisation des dépenses est due à la revalorisation modérée du minimum vieillesse en 2013, combinée à la diminution du nombre des bénéficiaires du dispositif. À la fin 2013, les allocataires reçoivent en moyenne 329 euros mensuels pour l'ASV et 416 euros pour l'ASPA, soit respectivement 1,4 % et 0,5 % de plus qu'à la fin 2012. Les dépenses liées à l'allocation supplémentaire invalidité atteignent 239 millions d'euros 2013, en baisse de 0,4 % par rapport à 2012 (-1,2 % en euros constants).

ENCADRÉ ● **Un déclin de l'ancien dispositif d'allocations de premier étage**

Depuis 2007, les allocations dites de premier étage ne sont plus attribuées aux nouveaux allocataires (*cf.* fiche 15) du fait de la réforme du minimum vieillesse intégrant désormais ces allocations dans l'ASPA. Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. À la fin 2012, 311 100 personnes ont ainsi reçu une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 276 euros par mois, cumulée pour 97 700 d'entre elles avec l'ASV[1]. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre des allocataires de 7,2 % en 2013.

En 2013, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à 720 millions d'euros, contre 772 millions en 2012 (-7 %).

1. L'attribution de l'ASV est soumise à condition de résidence en France et ne concerne donc pas les retraités non résidents.

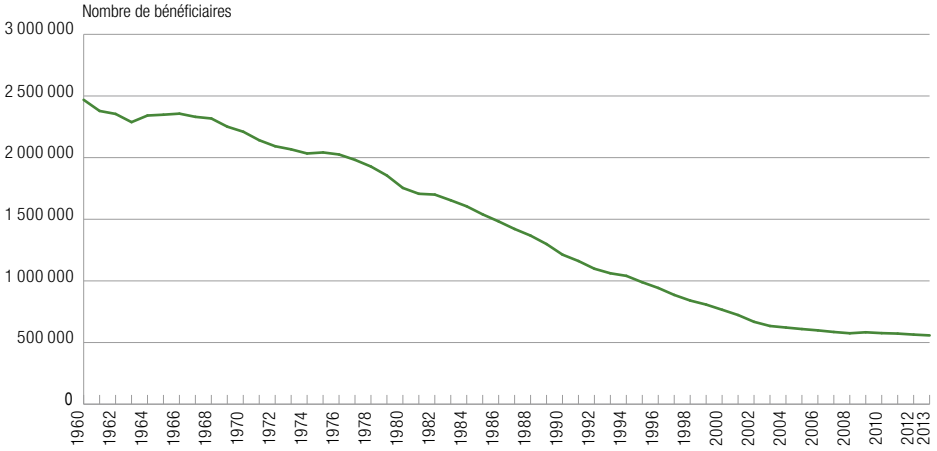
TABLEAU ● Évolution depuis 2003 des effectifs des bénéficiaires de l'ASV et l'ASPA par régime

Régimes	2013		Évolution annuelle moyenne (en %)		
	Effectifs au 31/12	Répartition (en %)	depuis 2011	depuis 2007	depuis 2002
Régime général	418 520	75,0	0,0	0,6	0,0
MSA exploitants agricoles	34 715	6,2	-9,4	-7,0	-8,8
Service de l'ASPA (SASPA)	69 227	12,4	-0,8	0,0	0,6
MSA salariés agricoles	16 638	3,0	-5,5	-5,5	-5,2
RSI commerçants	6 492	1,2	-8,1	-6,5	-6,7
RSI artisans	3 757	0,7	-11,0	-9,4	-10,1
CAVIMAC (cultes)	6 303	1,1	-2,3	-5,4	0,4
Professions libérales	196	ns	ns	ns	ns
Régimes spéciaux	1 984	0,4	-5,8	ns	ns
Ensemble	**557 832**	**100,0**	**-1,2**	**-0,6**	**-1,3**

ns : non significatif en raison de la faiblesse des effectifs ou de la révision des séries.
Champ • Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources • Enquêtes de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre ; Fonds de solidarité vieillesse.

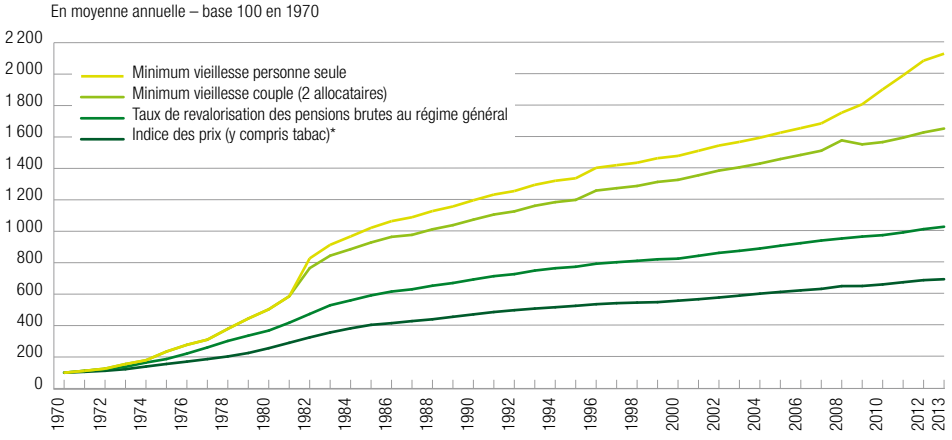
2. Les personnes isolées ont bénéficié d'une plus forte revalorisation du minimum vieillesse que les couples au 1er avril 2012 : 4,7 % contre 2,1 % (revalorisations exceptionnelles sur quatre ans du minimum vieillesse personne seule de 2009 à 2012).

Graphique 1 ● Évolution du nombre des bénéficiaires d'allocations (ASV et ASPA) percevant le minimum vieillesse



Lecture • En 2013, 557 800 personnes perçoivent le minimum vieillesse.
Champ • Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources • Enquêtes de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre ; Fonds de solidarité vieillesse.

Graphique 2 ● Évolutions du minimum vieillesse (personne seule et couple), des pensions de retraite au régime général et de l'indice des prix



Lecture • Entre 1970 et 2013, la croissance du minimum vieillesse pour personne seule a été 3,4 fois plus importante que l'inflation et 2,2 fois plus élevée que la revalorisation des pensions brutes au régime général. Depuis 2008, la croissance du minimum vieillesse pour les personnes seules a été 4,5 fois plus élevée que pour les couples.
Sources • CNAV, INSEE ; calculs DREES.

17 • Le profil des bénéficiaires du minimum vieillesse

Les personnes de 80 ans ou plus et les personnes isolées sont surreprésentées parmi les titulaires des allocations du minimum vieillesse, d'après l'enquête de la DREES sur le minimum vieillesse (*cf.* fiche 15). Les femmes, qui constituent les trois quarts des allocataires isolés, sont largement majoritaires. Les bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse sont proportionnellement plus nombreux dans les régions du sud de la France et dans les départements d'outre-mer.

▶ Des allocataires en moyenne plus âgés que la population des 61 ans ou plus

En 2013, les titulaires des allocations permettant d'atteindre le minimum vieillesse sont plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population française âgée d'au moins 61 ans (74,8 ans contre 72,8 ans)[1]. La part des allocataires dans la population totale augmente avec l'âge (tableau 1). Les générations de retraités les plus anciennes reçoivent, en effet, des pensions de retraite généralement plus faibles que les générations les plus récentes et se caractérisent par une surreprésentation de femmes isolées et ayant peu ou pas travaillé. De plus, les allocations du minimum vieillesse ne sont versées qu'à partir de 65 ans, sauf en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité, auquel cas ce seuil est abaissé à l'âge légal de départ à la retraite.

▶ Une majorité de femmes seules

72 % des allocataires sont des personnes isolées (célibataires, veuves ou divorcées), contre 42 % pour l'ensemble des 61 ans ou plus[2] (tableau 2). Toutefois, cet écart se réduit avec l'âge, car la proportion de personnes isolées dans l'ensemble de la population augmente fortement avec l'âge.

Les femmes représentent 70 % des allocataires isolés, et leur part augmente de façon continue avec l'âge : de 61 % pour les personnes de 65 à 70 ans, elle passe à 90 % pour les 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes parmi les allocataires isolés aux âges élevés s'explique par une plus grande longévité et par la faiblesse des droits propres en matière de retraite acquis par des générations de femmes qui ont peu ou pas participé au marché du travail. Les hommes sont, en revanche, surreprésentés parmi les allocataires en couple (81 %). L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints, si l'autre n'est pas éligible au dispositif (non-résident en France ou de moins de 65 ans) ou s'il n'en fait pas la demande (encadré). Dans la pratique, elle est plus souvent versée à l'homme au sein du couple.

▶ Des disparités géographiques

Les allocataires sont plus nombreux dans les régions du sud de la France. Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain, 3,4 % des personnes de 61 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, elles sont 10,7 % en Corse, 5,4 % en Provence - Alpes - Côte d'Azur et 4,7 % en Languedoc-Roussillon (carte). Dans les départements d'outre-

1. À la suite de la réforme des retraites de 2010, les personnes qui avaient atteint l'âge légal et qui pouvaient devenir allocataires en 2013, avaient au moins 61 ans à la fin de l'année (*cf.* fiche 15).

2. Pour les personnes en couple, l'allocation est versée dans certains cas à un seul des conjoints. Cela rend alors fragile la comparaison avec la population des 61 ans ou plus (encadré).

mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 61 ans ou plus atteint 20 % à 25 %.

▶ Deux tiers de non-résidents parmi les titulaires d'une allocation de 1er étage

La population des allocataires du premier étage est très spécifique : 66 % d'entre eux ne résident pas en France et ne peuvent donc bénéficier d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse (*cf.* fiche 15). 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, près de la moitié (49 %) des allocataires du premier étage sont des hommes. L'absence de nouveaux allocataires depuis la réforme du dispositif en 2007 entraîne également un accroissement de l'âge moyen qui passe de 74,5 ans en 2007 à 79 ans en 2013.

Encadré ● **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'un allocataire vit en couple avec une personne également allocataire : on compte bien alors deux titulaires distincts de l'allocation. Les ressources prises en compte pour l'attribution sont celles du couple, le barème couple est retenu pour déterminer le montant de l'allocation supplémentaire vieillesse ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Elle est versée pour moitié à chacun des allocataires.

Toutefois, il se peut aussi qu'un allocataire soit marié à 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) [*cf.* fiche 15]. Dans ce cas, les ressources prises en compte sont bien celles du couple, mais le montant de l'allocation versé ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Il n'est donc pas possible de distinguer parmi les allocataires mariés ne percevant qu'une allocation, ceux qui ont un conjoint non éligible de ceux qui n'ont fait qu'une demande dans le couple. Ainsi, lorsque les revenus du couple sont compris entre 5 220 et 14 667 euros par an (barème fin 2013), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 14 667 euros.

Tableau 1 ● Répartition par âge et sexe des titulaires de l'ASV ou de l'ASPA

En %

	Hommes	Femmes	Ensemble
61 à 64 ans[1]	16,1	12,1	13,8
65 à 69 ans	26,1	19,2	22,2
70 à 74 ans	20,3	15,2	17,5
75 à 79 ans	16,1	15,4	15,7
80 à 84 ans	11,3	14,3	13,0
85 à 89 ans	6,9	12,1	9,8
90 ans ou plus	3,2	11,7	8,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0
(Effectifs)	*243 114*	*313 665*	*556 779*
Âge moyen (en années)	**72,7**	**76,4**	**74,8**

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; ASPA : allocation de solidarité aux personnes âgées.
1. Les allocataires sont au moins âgés de 61 ans à la fin de l'année 2013.
Champ • Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources • Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2013.

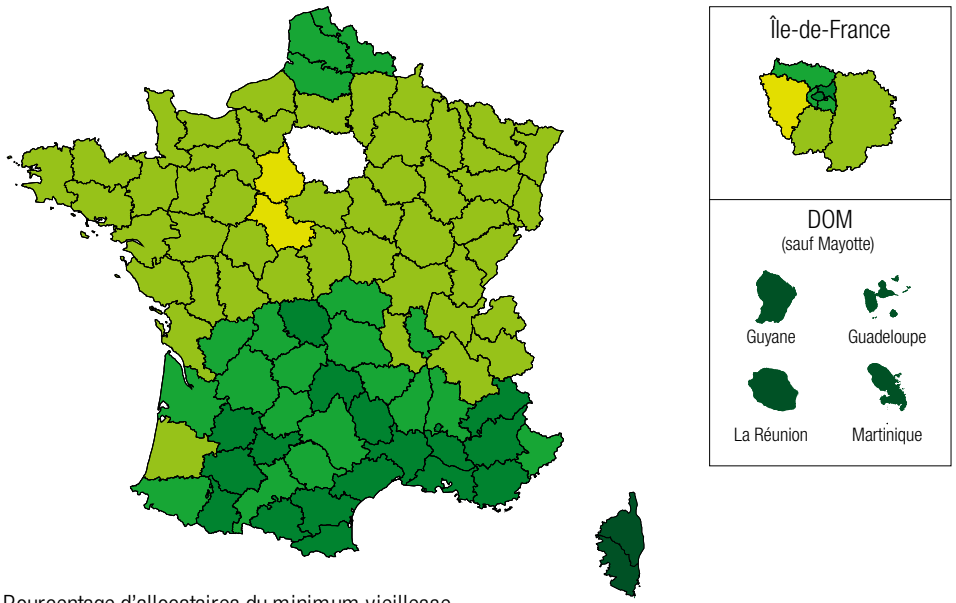
Tableau 2 ● Répartition par sexe et état matrimonial des titulaires de l'ASV ou de l'ASPA, classés selon l'âge

En %

	Isolés			En couple[1]			Ensemble		
	Hommes	**Femmes**	**Ensemble**	**Hommes**	**Femmes**	**Ensemble**	**Hommes**	**Femmes**	**Ensemble**
61 à 64 ans	34,0	44,5	78,6	16,8	4,6	21,4	50,8	49,2	100,0
65 à 69 ans	27,8	43,5	71,3	23,5	5,2	28,7	51,3	48,7	100,0
70 à 74 ans	21,5	43,0	64,5	29,3	6,2	35,5	50,8	49,2	100,0
75 à 79 ans	17,7	48,3	66,1	27,1	6,9	34,0	44,8	55,2	100,0
80 à 84 ans	15,8	56,0	71,9	22,0	6,1	28,1	37,9	62,1	100,0
85 à 89 ans	13,1	64,9	78,0	17,7	4,3	22,0	30,8	69,2	100,0
90 ans ou plus	9,1	80,0	89,1	8,5	2,3	10,8	17,7	82,3	100,0
Ensemble	21,5	51,0	72,4	22,2	5,4	27,6	43,7	56,3	100,0
(Effectifs)	*119 565*	*283 809*	*403 374*	*123 549*	*29 856*	*153 405*	*243 114*	*313 665*	*556 779*
dont 65 ans ou plus	19,5	52,0	71,5	23,1	5,5	28,6	42,5	57,5	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, c'est-à-dire si les personnes sont mariées. Pour les allocataires de l'ASPA, la notion de couple est élargie aux couples pacsés ou vivant en concubinage (*cf.* fiche 15).
Lecture • 72,4 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées) tandis que 27,6 % vivent en couple. Sur le champ des allocataires de 65 ans ou plus, 71,5 % des personnes vivent seules et 28,6 % sont en couple.
Champ • Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources • Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2013.

Carte ● Proportion d'allocataires du minimum vieillesse par département parmi la population des 61 ans ou plus



Sources • Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2013 ; structure de la population suivant le sexe et l'âge par département au 1er janvier 2013 de l'INSEE.

LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

18 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire

La retraite supplémentaire, encore appelée retraite surcomplémentaire, désigne les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés, ainsi que les produits d'épargne retraite individuels. Ces dispositifs permettent à toute personne de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition. La loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a créé les premiers dispositifs d'épargne retraite à vocation universelle. Ils sont venus compléter une batterie de produits de retraite supplémentaire individuelle déjà existants, destinés aux professions indépendantes, aux agents de la fonction publique, ainsi qu'aux anciens combattants.

DEUX GRANDES CATÉGORIES DE PRODUITS

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des régimes par capitalisation. Ils se répartissent en deux types principaux, selon le mode de calcul de la rente à l'issue du contrat (tableau).

• Les contrats à cotisations définies

Le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti, mais dépend des cotisations effectivement versées – augmentées des revenus de leur placement – et des tables de mortalité utilisées pour la conversion du capital accumulé en rente viagère. Ils peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, individuellement ou collectivement. Dans ce dernier cas, les versements et primes sont déposés par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

• Les contrats à prestations définies

L'entreprise (ou la branche professionnelle, le groupe…) s'engage sur un montant de prestation, déterminé à l'avance, à verser à ses anciens salariés (ou à certaines catégories d'entre eux).

Les cotisations de l'entreprise sont déposées sur un fonds collectif de réserve, sur lequel le gestionnaire prélève les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité. Le montant de cette rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

– les régimes différentiels pour lesquels l'employeur s'engage à verser la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes (de base, complémentaire et, éventuellement, autre régime supplémentaire à cotisations définies). Ces régimes sont généralement réservés aux cadres supérieurs ;

– les régimes additifs, plus courants, pour lesquels le montant de la pension est indépendant des autres pensions servies au retraité.

Les régimes à prestations définies sont dits « à droits aléatoires » si le versement de la pension de retraite est conditionné par la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Sinon, le régime est dit « à droits certains », comme c'est le cas pour les régimes à cotisations définies.

▶ Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre privé

Dans un cadre personnel ou assimilé

Contrats à cotisations définies

Plan d'épargne retraite populaire (PERP) : créé par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, il s'agit d'un contrat d'assurance accessible à tous, souscrit de façon individuelle et facultative. Cette épargne est reversée sous forme de rente viagère. Une sortie en capital est aussi possible depuis 2006 pour l'acquisition, en primo-accession, d'une résidence principale. La loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit à partir du 1er janvier 2011 la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat.

Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (PREFON) : 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 loi de 2010 portant réforme des retraites introduit au 1er janvier 2011, et sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits.

Fonds de pension des élus locaux (FONPEL) : créé en 1993, le fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite par rente.

Caisse autonome de retraite des élus locaux-mutuelle des élus locaux (CAREL-MUDEL) : créée en 1993, la Caisse autonome de retraite des élus locaux est, avec le FONPEL, l'un des deux régimes d'épargne retraite facultatif des élus locaux. Destiné à disparaître, il est progressivement remplacé par celui de la MUDEL.

Complément de retraite mutualiste (COREM) : créé en 1949, il permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous les particuliers, depuis le 1er janvier 2005.

Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH) : créé en 1963, ce dispositif s'adresse exclusivement aux personnels hospitaliers.

Retraite mutualiste du combattant (RMC) : 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.

▶ Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre professionnel

Dans un cadre individuel, pour les professions indépendantes

Contrats à cotisations définies

Contrats Madelin : la loi nº 94-126 du 11 février 1994, dite loi « Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire.

Contrats « exploitants agricoles » (parfois appelés « Madelin agricoles ») : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines et destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle ont pour objet le versement d'une retraite complémentaire sous forme de rente viagère.

Dans un cadre collectif, par l'employeur pour le salarié

Contrats à prestations définies

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : désignés ainsi d'après l'article du Code général des impôts spécifiant leur régime fiscal, ces contrats à prestations définies bénéficient d'une exonération de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale. Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. Ces contrats

englobent en particulier les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. La loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un tel dispositif à mettre en place un produit de retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un PERCO pour l'ensemble des salariés.

Contrats à cotisations définies

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal, et abondés exclusivement par l'employeur. Ils permettent aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un « sursalaire ».

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion obligatoire, 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 s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, en partie 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, même en l'absence de PERE. Ils sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.

Plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) : contrat d'assurance retraite de salarié à adhésion obligatoire sur lequel des versements facultatifs du salarié sont autorisés. Il s'agit en fait d'une extension facultative des contrats « article 83 », créée lors de la réforme de 2003. La modification par la loi de 2010 portant réforme des retraites concernant les contrats « article 83 » devrait rendre caduque l'utilisation de PERE.

Dispositif d'épargne salariale

Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) : créé par la réforme des retraites de 2003, ce plan nécessite un accord collectif pour être institué dans une entreprise. 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. La loi portant réforme des retraites en 2010 introduit l'obligation préalable de proposer à l'ensemble de ses salariés un PERCO ou un autre dispositif d'épargne retraite similaire pour les entreprises qui ont mis en place un régime de retraite chapeau réservé à une ou plusieurs catégories de salariés.

▶ Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent (REPMA, PER, EXPAR, IPREA, régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin, L. 441, autres dispositifs à cotisations définies). Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83. Pour assurer la continuité avec les ouvrages parus précédemment, ils restent isolés dans la suite de l'analyse et sont placés dans la partie concernant les régimes collectifs d'entreprise. Quant aux produits spécifiques proposés dans le cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres), ils sont introduits dans la section correspondante.

TABLEAU ● Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation en vigueur fin 2013)

Type de produit	Versement	
PRODUITS SOUSCRITS DANS UN CADRE PERSONNEL OU ASSIMILÉ[2]		
Contrats à cotisations définies		
PERP	Périodicité au choix et montant libre.	
PREFON, produit destiné aux fonctionnaires	La cotisation est exclusivement salariale et n'est pas constituée par un pourcentage fixe du salaire. L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisation proposées.	
FONPEL, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).	
CAREL-MUDEL, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).	
COREM, produit initialement destiné aux fonctionnaires	Montants libres.	
CRH, produit destiné aux fonctionnaires hospitaliers	La cotisation est exclusivement salariale.L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisation proposées, calculées en pourcentage du traitement de base brut.	
RMC (retraite mutualiste du combattant)	Montant versé dans le respect du minimum contractuel. L'adhérent peut continuer à effectuer des versements pendant la phase de liquidation.	
PRODUITS SOUSCRITS À TITRE PROFESSIONNEL[2]		
• dans un cadre individuel pour les professions indépendantes		
Contrats à cotisations définies		
Contrats Madelin	Obligation annuelle de cotisation. Choix d'un montant de cotisation minimale à la souscription qui peut varier chaque année dans un rapport de 1 à 15.	
Contrats « exploitants agricoles »	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale.	
• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié		
Contrats à prestations définies		
Contrats de type art. 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise.	
Contrats à cotisations définies		
Contrats de type art. 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire.	
Contrats de type art. 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et en partie par le salarié. Les versements peuvent, depuis 2011, aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires.	
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles.	
Dispositif d'épargne salariale		
PERCO	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un compte épargne temps) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 5 925,12 euros en 2013.	

1. La sortie en capital, qui intervient au moment de la liquidation, est à distinguer des cas de déblocage anticipé (ou rachat), qui peuvent survenir en cas de fin de droits aux allocations chômage, invalidité, cessation d'activité, situation de surendettement, décès du conjoint.
2. L'ensemble de ces produits sont gérés par capitalisation.
3. Régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit.
4. Régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux.

Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES.

	Sortie en capital possible[1]	Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations
			PRODUITS SOUSCRITS DANS UN CADRE PERSONNEL OU ASSIMILÉ[2]
			Contrats à cotisations définies
	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat depuis 2011. Intégralement dans le cas limité de la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite.	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3].
	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation.	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3] et peut être soumise à l'ISF sous certaines conditions.
	Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu[4].
	Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu[4].
	Non	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3] et peut être soumise à l'ISF sous certaines conditions.
	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013).	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3].
	Non	Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu.
			PRODUITS SOUSCRITS À TITRE PROFESSIONNEL[2]
			• dans un cadre individuel pour les professions indépendantes
			Contrats à cotisations définies
	Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou BNC avant impôt.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3].
	Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3].
			• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié
			Contrats à prestations définies
	Non	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3].
			Contrats à cotisations définies
	Oui	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[4]. Le capital est soumis au régime fiscal des contrats d'assurance-vie.
	Non	Les cotisations sont déductibles du salaire brut pour le salarié, du résultat imposable pour l'entreprise. Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3]. Elle peut être soumise à l'ISF sous certaines conditions.
	Oui (cas limités à la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite)	Pour le salarié, les cotisations versées à titre facultatif sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que pour le PERP. Pour l'entreprise, elles sont déductibles du bénéfice imposable.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[3].
			Dispositif d'épargne salariale
	Oui	Les sommes versées par les salariés sont imposées sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu[4]. La sortie en capital est totalement exonérée d'impôt sur le revenu, mais doit être déclarée à l'ISF.

ENCADRÉ ● **L'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire**

L'article 114 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La DREES est chargée de sa mise en place et de son suivi.

Depuis 2004, elle collecte annuellement des informations statistiques agrégées portant sur les souscripteurs, les cotisations et les rentes versées : nombre d'adhérents pour les contrats en cours de constitution ou pour ceux en cours de liquidation, montants moyens des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranche d'âge et de montant, etc. Les données sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité) et des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale). Des données générales de cadrage fournies par les fédérations regroupant ces sociétés sont également utilisées, notamment celles fournies par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA), le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) et l'Association française de gestion financière (AFG).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2003 (dite « loi Fillon ») : PERP, PERCO, PERE, ainsi qu'à d'autres contrats d'épargne retraite antérieurs à cette loi. Les retraites mutualistes du combattant ont également été intégrées depuis 2006. La collecte d'informations exclut de son champ les contrats d'assurance-vie, souvent utilisés en vue d'une épargne pour la retraite, ainsi que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale (CAPIMED, FONLIB). Par ailleurs, certaines entreprises décident de ne pas externaliser auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) la gestion des dispositifs qu'elles ont mis en place. Les produits concernés se retrouvent ainsi exclus du champ de l'enquête.

La collecte de certaines données relatives aux contrats collectifs de type assuranciel est délicate dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif et les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Depuis la vague 2010, dans le cadre de la remontée des états statistiques relatifs à la protection sociale complémentaire définis par le décret 2011-467 du 27 avril 2011, un tableau a été ajouté dans le questionnaire pour déterminer, pour chaque type de produit, le montant des cotisations et des prestations versées par catégorie comptable. Ce cadre juridique stipule également que la collecte concerne désormais les indemnités de fin de carrière et les contrats de préretraite. La collecte n'est cependant pas exhaustive sur ces deux types de produit.

19 • Le financement de la retraite supplémentaire

En 2013, 12,3 milliards d'euros de cotisations ont été collectés dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire, soit une diminution de 3 % en euros constants par rapport à 2012. Ce ralentissement s'explique par un recul de 13 % de la retraite supplémentaire d'entreprise. L'« article 39 » du Code général des impôts est le plus concerné par cette baisse. Quant aux contrats souscrits individuellement (dans un cadre personnel ou assimilé, ou dans le cadre d'une profession indépendante), leur progression se poursuit en 2013.
La place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (obligatoires et complémentaires) reste marginale. La part des cotisations versées à ce titre par rapport à celles acquittées au titre de la retraite se situe autour de 4,3 %. Les prestations servies ne représentent que 2,2 % de l'ensemble des prestations retraite versées.

▶ Les dispositifs souscrits *via* l'entreprise en perte de vitesse

En 2013, 12,3 milliards d'euros de cotisations ont été versés pour l'ensemble des produits de retraite supplémentaire (tableau 1). Un quart de ces versements alimentent les contrats Madelin, un cinquième les contrats de type « article 83 ». Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO), le plan d'épargne retraite populaire (PERP) et les contrats à prestations définies (de type « article 39 ») recueillent chacun 12 % à 14 % des versements.
Les versements sur les contrats souscrits *via* l'entreprise ont nettement reculé en 2013. Ainsi, le montant versé sur les contrats à prestations définies diminue de 40 % par rapport à 2012 (en euros constants[1]). La stabilisation ou la baisse des contrats à cotisations définies d'entreprise, de type « article 83 » ou plan d'épargne retraire d'entreprise (PERE), indique un moindre engagement des entreprises. Ceci peut s'expliquer par la conjoncture économique difficile, les employeurs préférant proposer des dispositifs moins contraignants pour l'entreprise et dont l'abondement repose davantage sur le salarié. Ainsi, les versements au titre du PERCO continuent leur progression (+6 %), même si cette dernière est plus modérée que par le passé. Parallèlement, les versements pour les contrats souscrits individuellement, que ce soit dans un cadre personnel (PERP) ou professionnel (contrats Madelin des indépendants), poursuivent leur progression en 2013. La croissance du PERP est plus forte d'année en année depuis 2010, elle atteint 19 % en euros constants en 2013, avec près de 1,6 milliard d'euros versés. Les dispositifs destinés aux indépendants (contrats Madelin et « exploitants agricoles ») représentent 3,3 milliards d'euros de cotisations. Les montants de ces dernières augmentent d'environ 8 % chaque année depuis 2010 (en euros constants). Les montants des cotisations des produits spécifiques à certains publics (fonctionnaires, élus locaux, anciens combattants…) repartent à la hausse en 2013.

▶ Une croissance stable des encours en 2013

En 2013, les 185 milliards d'euros de provisions mathématiques (ou encours)[2] augmentent de 7 % en euros constants et de 8 % en euros courants

1. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution à prix courants, aussi appelée évolution en valeur.

2. Provisions mathématiques : montant des engagements des sociétés d'assurances à l'égard de l'ensemble des assurés, plus communément appelées encours. 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.

(tableau 2). Produits les plus récents, le PERP et le PERCO sont, comme en 2012, ceux dont les encours se sont accrus le plus vite (respectivement +18 % et +27 % en euros constants), même s'ils ne représentent, à eux deux, encore qu'une part limitée (11 %) des encours pour la retraite supplémentaire.

Les contrats d'entreprises de type « articles 39 et 83 » canalisent la moitié de la totalité des encours, contre 19 % pour les contrats destinés aux indépendants et 22 % pour les contrats souscrits dans un cadre personnel.

Cependant, ce ne sont plus ces deux contrats qui soutiennent majoritairement la progression observée en 2013. Sur les 13 milliards d'euros d'encours supplémentaires en 2013, ils n'y participent plus qu'à hauteur de 28 % (contre plus de la moitié l'année précédente). La contribution à la croissance des encours en 2013 repose également sur les contrats Madelin (30 %) et sur le PERCO (14 %), le PERP (13 %) ou les contrats destinés aux fonctionnaires et élus locaux (12 %).

▶ Une place toujours marginale de la retraite supplémentaire

En 2013, la retraite supplémentaire représente 4,3 % de l'ensemble des cotisations acquittées au titre de la retraite. Cette part diminue par rapport à 2012, en raison à la fois de la baisse des cotisations de retraite supplémentaire, mais aussi de la hausse des cotisations aux régimes obligatoires (de base et complémentaires) [tableau 3]. La part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire augmente légèrement (2,2 %). Les montants versés atteignent 6,7 milliards d'euros en 2013, contre 6,2 milliards en 2012.

Tableau 1 • Montants des versements effectués au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des cotisations (en millions d'euros courants)			Part du montant total des cotisations (en %)	Évolution des montants des cotisations annuelles (en %)			
					en euros courants		en euros constants	
	2011	2012	2013	2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	**2 018**	**2 151**	**2 441**	**19,9**	**7**	**13**	**5**	**13**
PERP[1]	1 147	1 294	1 549	12,6	13	20	11	19
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	751	742	770	6,3	-1	4	-2	3
RMC (retraite mutualiste du combattant)	115	110	118	1,0	-4	7	-6	6
Autres contrats souscrits individuellement[2]	5	5	4	0,0	-4	-3	-6	-4
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	**8 543**	**10 471**	**9 843**	**80,1**	**23**	**-6**	**21**	**-7**
Professions indépendantes (à titre individuel)	2 751	3 008	3 286	26,7	9	9	8	8
Contrats Madelin[1]	2 509	2 747	3 012	24,5	9	10	8	9
Contrats « exploitants agricoles »[1]	242	261	274	2,2	8	5	6	4
Salariés (à titre collectif)	5 792	7 463	6 558	53,4	29	-12	27	-13
PERCO[3]	1 400	1 600	1 700	13,8	14	6	13	6
Contrats de type art. 39 du CGI[1]	1 564	2 682	1 609	13,1	71	-40	69	-40
Contrats de type art. 82 du CGI[1]	141	206	318	2,6	46	55	44	54
Contrats de type art. 83 du CGI (dont branche 26)[1]	2 314	2 619	2 626	21,4	13	0	12	0
PERE[1]	85	68	52	0,4	-20	-23	-21	-24
REPMA, ancien PER Balladur	52	56	70	0,6	8	26	7	25
Autres contrats souscrits collectivement[2]	236	233	182	1,5	-1	-22	-2	-22
Ensemble des dispositifs	**10 561**	**12 622**	**12 285**	**100,0**	**20**	**-3**	**18**	**-3**

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées des assurances sur les données de cadrage de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA). Les montants totaux pour « l'article 39 » peuvent être surestimés du fait de l'inclusion dans le champ des contrats de préretraite.
2. Champ non constant au sein de la catégorie « autres ».
3. Le PERCO n'est pas un contrat d'assurance retraite, mais un dispositif d'épargne salariale.

Note • La disparition, au 31 décembre 2009, des institutions de retraite supplémentaire (IRS), prévue par la loi de 2003 portant réforme des retraites, a entraîné des transferts de provisions ou réserves vers des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS). Les provisions mathématiques rachetées aux IRS jusqu'en 2009 font désormais partie du stock d'encours des sociétés d'assurances et des institutions de prévoyance. Depuis 2010, il n'y a plus de versements au titre de ces transformations : cela a pu contribuer à la baisse des cotisations dès cette année-là, même si d'autres facteurs explicatifs existent.

Sources • Enquêtes Retraite supplémentaire de 2011 à 2013 de la DREES ; données AFG, FFSA.

Tableau 2 • Montants des provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des provisions mathématiques (en millions d'euros courants)			Part du montant total des provisions (en %)	Évolution des montants annuels des provisions (en %)			
					en euros courants		en euros constants	
	2011	2012	2013	2013	2011-2012	2012-2013	2011-2012	2012-2013
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	**35 811**	**37 305**	**40 534**	**22**	**4**	**9**	**3**	**8**
PERP[1]	7 508	8 851	10 549	6	18	19	16	18
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	20 950	21 175	22 750	12	1	7	0	7
RMC (retraite mutualiste du combattant)[2]	7 076	7 007	6 976	4	-1	0	-2	-1
Autres contrats souscrits individuellement[3]	277	272	258	0	nd	nd	nd	nd
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	**123 303**	**135 078**	**144 962**	**78**	**10**	**7**	**8**	**7**
Professions indépendantes (à titre individuel)	28 522	31 725	35 690	19	11	13	10	12
Contrats Madelin[1]	24 778	27 647	31 249	17	12	13	10	12
Contrats « exploitants agricoles »[1]	3 744	4 078	4 441	2	9	9	7	8
Salariés (à titre collectif)	94 781	103 353	109 272	59	9	6	8	5
PERCO	5 000	6 700	8 600	5	34	28	32	27
Contrats de type art. 39 du CGI[1]	32 639	36 201	37 241	20	11	3	9	2
Contrats de type art. 82 du CGI[1]	3 380	3 637	4 041	2	8	11	6	10
Contrats de type art. 83 du CGI[1]	47 287	50 951	53 529	29	8	5	6	4
PERE[1]	491	487	460	0	-1	-5	-2	-6
REPMA, ancien PER Balladur	2 299	2 340	2 425	1	2	4	0	3
Autres contrats souscrits collectivement[3]	3 685	3 038	2 976	2	-18	-2	-19	-3
Ensemble des dispositifs	**159 114**	**172 382**	**185 496**	**100**	**8**	**8**	**7**	**7**

nd : non déterminé.

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées des assurances sur les données de cadrage de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA). Les montants totaux pour « l'article 39 » peuvent être surestimés du fait de l'inclusion dans le champ des contrats de préretraite.
2. La série a été redressée à partir de données estimées.
3. Champ non constant au sein de la catégorie « autres ».

Note • La disparition, au 31 décembre 2009, des institutions de retraite supplémentaire (IRS), prévue par la loi de 2003 portant réforme des retraites, a entraîné des transferts de provisions ou réserves vers des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS). Les provisions mathématiques rachetées aux IRS jusqu'en 2009 font désormais partie du stock d'encours des sociétés d'assurances et institutions de prévoyance. Depuis 2010, la transformation des IRS n'a ainsi plus d'incidence sur la tendance à la hausse des montants des encours.

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

Sources • Enquêtes Retraite supplémentaire de 2011 à 2013 de la DREES ; données AFG, FFSA.

Tableau 3 • Le financement de la retraite

Versements annuels en milliards d'euros courants

	2010		2011		2012		2013	
	Cotisations[1] au titre de la retraite	Prestations de retraite versées[2]	Cotisations[1] au titre de la retraite	Prestations de retraite versées[2]	Cotisations[1] au titre de la retraite	Prestations de retraite versées[2]	Cotisations[1] au titre de la retraite	Prestations de retraite versées[2]
Régimes de retraite obligatoires par répartition	**240,1**	**264,5**	**251,0**	**274,0**	**261,1**	**284,7**	**271,5**	**292,4**
Régimes de base	179,2	191,7	190,2	200,1	197,3	205,7	206,2	211,9
Régimes complémentaires	60,9	72,8	60,8	73,9	63,8	79,0	65,4	80,4
Régimes de retraite supplémentaire[3]	**10,8**	**6,3**	**10,6**	**6,5**	**12,6**	**6,2**	**12,3**	**6,7**
Part de la retraite supplémentaire (en %)	**4,3**	**2,3**	**4,0**	**2,3**	**4,6**	**2,1**	**4,3**	**2,2**

1. Cotisations sociales à la charge des employeurs et des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) rentrant dans le financement de la retraite.
2. Dans les prestations sont intégrées les pensions de retraite versées au titre des droits directs et dérivés, ainsi que les avantages non contributifs comme le minimum vieillesse.
3. Sociétés d'assurances, mutuelles, institutions de prévoyance, organismes gestionnaires de PERCO ; hors indemnités de fin de carrière. Le montant total des prestations est, ici, supérieur au seul montant des rentes viagères versées, puisqu'il inclut les rentes en versement forfaitaire unique, les sorties en capital et les transferts de contrats entre organismes pour les contrats souscrits en entreprise. Une rupture de série intervient sur les cotisations en 2010, et donc dans la série sur la part de la retraite facultative concernant les cotisations.
Sources • Enquêtes Retraite supplémentaire de 2010 à 2013 de la DREES ; Comptes de la Sécurité sociale.

20 • Adhérents et montant des cotisations pour les produits de retraite supplémentaire

Fin 2013, 11 millions de personnes détiennent un contrat de retraite supplémentaire facultative en cours de constitution auprès de sociétés d'assurances, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et d'organismes de gestion de l'épargne salariale. Le nombre d'adhérents progresse légèrement en 2013 et les cotisations individuelles moyennes augmentent sensiblement.

▶ Le PERCO, seul produit dont le nombre d'adhérents a fortement progressé en 2013

Avec environ 11 millions d'adhérents[1], tous produits confondus, peu de dispositifs évoluent favorablement en 2013 (tableau 1). Seuls les nombres de souscripteurs au plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO), au plan d'épargne retraite populaire (PERP) et aux contrats destinés aux indépendants augmentent (*cf.* fiche 18 sur la description des produits).

Parmi les dispositifs accessibles *via* le cadre de l'entreprise, le PERCO fait exception avec une très forte hausse du nombre de ses adhérents (+31 %). En 2013, on en comptabilise 1,64 million, dont un million ont effectué des versements sur ce produit. Le nombre d'entreprises proposant un PERCO augmente aussi (180 000 contre 160 000 en 2012). Par comparaison, le nombre de personnes assurées par un contrat relevant de l'article 83 est stable. Ces évolutions peuvent refléter une volonté des entreprises d'impliquer davantage les salariés dans la gestion de leur abondement.

Avec 2,2 millions de personnes assurées en 2013, le PERP poursuit sa croissance à un rythme toujours faible (2 %). Le nombre d'adhérents aux contrats destinés aux indépendants (Madelin et « exploitants agricoles ») augmente de 3 %. Le nombre des adhérents à la retraite mutualiste du combattant (RMC) ainsi que celui aux produits destinés aux fonctionnaires décroissent légèrement (respectivement -2 % et -1 %) poursuivant la tendance observée depuis 2006.

▶ Une cotisation moyenne en hausse pour les contrats souscrits individuellement en 2013

En 2013, la cotisation annuelle moyenne par adhérent à un contrat de retraite supplémentaire progresse fortement pour les produits souscrits individuellement comme le PERP (715 euros, soit +17 % en euros constants[2]). Elle progresse aussi pour les contrats destinés aux indépendants (2 140 euros, soit +7 %) –, particulièrement pour les exploitants agricoles (+11 %) [tableau 2]. Les cotisations des produits destinés aux fonctionnaires, aux élus locaux ou aux anciens combattants augmentent également, contrairement aux années précédentes. Pour les produits de type « article 83 » souscrits par l'entreprise, la cotisation moyenne est stable, à hauteur de 690 euros. À l'inverse, la cotisation moyenne sur le PERCO baisse (-20 %) en raison de la progression plus forte des bénéficiaires par rapport à celle des versements.

En 2013, tous produits confondus[3], près des trois quarts des versements sont, comme les années antérieures, inférieurs à 1 500 euros (graphique 1). La répartition des cotisants selon leur tranche de

1. Données non corrigées des doubles comptes.

2. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution à prix courants, aussi appelée évolution en valeur.

3. Il s'agit des produits pour lesquels l'information sur les tranches de versement est disponible dans l'enquête dans une proportion suffisante, à savoir, le PERP, les contrats Madelin, les contrats « exploitants agricoles », les produits destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux, le PERCO et les contrats relevant de l'article 83.

versement annuel est similaire à celle de 2012 pour les PERP et les contrats Madelin. Parmi tous les produits, ces derniers ont la répartition la plus équilibrée. Pour les fonctionnaires et les élus locaux, 82 % des versements sont inférieurs à 1 500 euros, 41 % sont même inférieurs à 500 euros. Ces très faibles versements sont plus fréquents qu'en 2012. Pour les contrats « exploitants agricoles », les versements sont aussi inférieurs à 1 500 euros dans 80 % des cas, mais les versements très faibles (12 %) sont moins fréquents que pour les produits destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux. Ces très faibles versements diminuent par rapport à 2012. Pour les contrats relevant de l'article 83, la hausse de la cotisation moyenne se traduit par davantage de versements dans les tranches des montants élevés. Enfin, pour le PERCO, les versements de moins de 500 euros ou de plus de 2 500 euros sont plus fréquents qu'en 2012.

▶ Des adhérents plus âgés que la population active

La structure démographique des adhérents à un produit de retraite supplémentaire est stable par rapport à 2012. 67 % d'entre eux ont plus de 40 ans, dont 9 % ont plus de 60 ans, alors qu'au sein des actifs ces parts ne s'élèvent respectivement qu'à 56 % et 5 % (graphique 2). Les adhérents aux contrats souscrits individuellement sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des souscripteurs, la part des 40-60 ans étant plus élevée (notamment pour les fonctionnaires et les indépendants, pour lesquels cette part approche les trois quarts). Les adhérents aux contrats exploitants agricoles sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des adhérents, 14 % d'entre eux ont plus de 60 ans contre 10 % pour l'ensemble des adhérents à un produit de retraite supplémentaire. L'âge moyen de liquidation souvent plus tardif dans ce secteur d'activité peut être à l'origine de ce constat. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise (« article 83 ») sont proportionnellement plus jeunes : 39 % ont moins de 40 ans, contre 32 % parmi l'ensemble des adhérents. Le profil des adhérents au PERCO et au PERP est semblable à la population de l'ensemble des adhérents.

La proportion des moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents à un contrat de retraite supplémentaire reste à un niveau stable, autour de 25 % depuis 2011, après une progression importante entre 2008 et 2012 (graphiques 2 et 3). Ce sont notamment les contrats relevant de l'article 83 ou ceux destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux qui attirent le plus les jeunes nouveaux adhérents, avec respectivement 39 % et 24 % des nouvelles adhésions effectuées avant 30 ans en 2013. Toutefois, la plus grande partie des nouvelles adhésions s'effectue entre 30 et 39 ans ou dans la décennie suivante. Seuls le PERP ou les contrats « exploitants agricoles » font exception, les nouveaux souscripteurs étant plus âgés que la moyenne.

En 2013, la répartition des adhérents selon le sexe est comparable à celle de 2012 pour tous les produits. Les travailleurs indépendants et les entrepreneurs individuels étant majoritairement des hommes, les contrats destinés aux indépendants (contrats Madelin et « exploitants agricoles »), sont souscrits dans plus de 70 % des cas par ceux-ci (graphique 4). Cette part s'élève jusqu'à 93 % pour les anciens combattants. L'inverse prévaut pour les contrats destinés aux fonctionnaires : la proportion de femmes y atteint 64 % en 2013, part comparable à celle des femmes dans la fonction publique. La répartition entre hommes et femmes est plus équilibrée pour le PERP ou les contrats « article 83 ». Le dispositif d'épargne salariale qu'est le PERCO est plutôt utilisé par des hommes (62 % des adhérents).

Tableau 1 • Adhérents aux dispositifs de retraite supplémentaire

	Nombre d'adhérents au 31 décembre (en milliers)			Nombre d'adhérents ayant effectué un versement en 2013 (en milliers)	Évolution des effectifs d'adhérents (en %)		Dispositifs gérés en 2013 par les (en %)			
	2011	2012	2013		2011-2012	2012-2013	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance[4]	Mutuelles	Organismes de gestion d'épargne salariale
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé[1]	**2 972**	**2 995**	**3 033**	**1 484**	**1**	**1**	**89**	**0**	**11**	**-**
PERP[1]	2 149	2 178	2 225	936	1	2	99	0	1	-
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	731	726	719	480	-1	-1	68	0	32	-
RMC (retraite mutualiste du combattant)[2]	84	84	82	62	0	-2	4	0	96	-
Autres contrats souscrits individuellement[2]	7	7	7	6	-6	-6	74	0	26	-
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel										
Professions indépendantes (à titre individuel)	**1 446**	**1 505**	**1 552**	**1 005**	**4**	**3**	**84**	**0**	**16**	-
Contrats Madelin[1]	1 183	1 237	1 278	798	5	3	81	0	19	-
Contrats « exploitants agricoles »[1]	264	268	274	207	2	2	99	0	1	-
Salariés (à titre collectif)	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	-
PERCO[3]	964	1 250	1 637	1 007	30	31	-	-	-	100
Contrats de type art. 39 du CGI[1]	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	-
Contrats de type art. 82 du CGI[1]	entre 100 et 150	entre 150 et 200	entre 150 et 200	entre 25 et 75	nd	nd	75	25	0	-
Contrats de type art. 83 du CGI[1]	entre 3 500 et 3 800	entre 3 600 et 3 900	entre 3 500 et 3 800	entre 1 600 et 1 900	nd	nd	62	38	0	-
PERE[1]	159	135	108	89	-15	-20	30	70	0	-
REPMA, ancien PER Balladur	117	113	107	31	-3	-5	100	0	0	-
Autres contrats souscrits collectivement[2]	253	244	228	187	-4	-6	79	21	0	-

nd : non déterminé.

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées auprès des organismes d'assurances, d'après les sources de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA). Pour les contrats de type « article 39 », il n'est pas possible de déterminer avec précision le nombre d'adhérents, dans la mesure où ces contrats ne sont pas individualisables.

2. Champ non constant pour la catégorie autres.

3. Le PERCO n'est pas un contrat d'assurance retraite, mais un dispositif d'épargne salariale. Les valeurs présentées dans ce tableau sont les nombres de cotisants, et non d'adhérents, à un PERCO.

4. Les institutions de prévoyance proposent uniquement des produits destinés à des salariés dans le cadre d'une entreprise ou d'une branche, essentiellement des « articles 83 et 39 ».

Lecture • En 2013, le PERP compte 2,2 millions d'adhérents (un adhérent étant compté autant de fois qu'il a de contrats). Cet effectif progresse de 2 % par rapport à 2012. En 2013, 99 % des PERP sont gérés par une société d'assurances, le reste par des mutuelles.

Champ • Nombre de contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

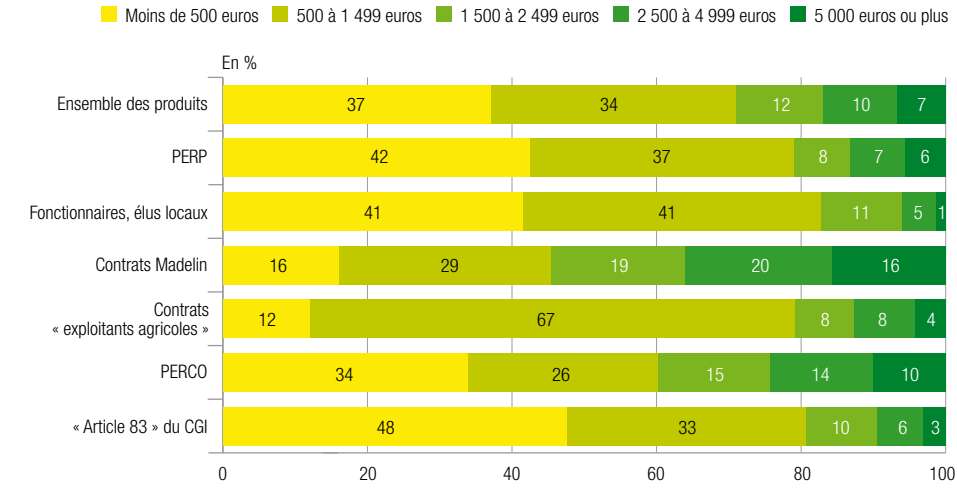
Sources • Enquêtes Retraite supplémentaire de 2011 à 2013 de la DREES ; données AFG, FFSA.

TABLEAU 2 • Montant de la cotisation annuelle moyenne versée par type de contrat de retraite supplémentaire

	Cotisation annuelle moyenne par adhérent (en euros)			Évolution de la cotisation moyenne par adhérent 2012-2013 (en %)		Cotisation annuelle moyenne par adhérent ayant effectué un versement en 2013 (en euros)	Évolution de la cotisation moyenne par cotisant en 2012-2013 (en %)	
	2011	2012	2013	en euros courants	en euros constants		en euros courants	en euros constants
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	**691**	**731**	**822**	**12**	**12**	**1 630**	**24**	**23**
PERP	544	606	715	18	17	1 630	21	21
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	1 028	1 023	1 070	5	4	1 604	31	30
RMC (Retraite mutuelle du combattant)	1 362	1 311	1 432	9	9	1 908	9	8
Autres contrats souscrits individuellement[1]	651	662	678	3	2	778	nd	nd
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel								
Professions indépendantes (à titre individuel)	**1 872**	**1 982**	**2 141**	**8**	**7**	**3 175**	**11**	**10**
Contrats Madelin	2 102	2 212	2 376	7	7	3 628	10	9
Contrats « exploitants agricoles »	891	974	1 087	12	11	1 428	13	12
Salariés (à titre collectif)								
PERCO	1 442	1 316	1 057	-20	-20	1 717	-15	-16
Contrats de type art. 39 du CGI[2]	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Contrats de type art. 82 du CGI	634	945	1 121	19	18	3 526	32	31
Contrats de type art. 83 du CGI	631	687	691	1	0	1 459	-2	-2
PERE	521	482	472	-2	-3	574	-7	-8
REPMA, ancien PER Balladur	442	494	658	33	32	2 277	33	32
Autres contrats souscrits collectivement[1]	931	957	799	-16	-17	972	-16	-17

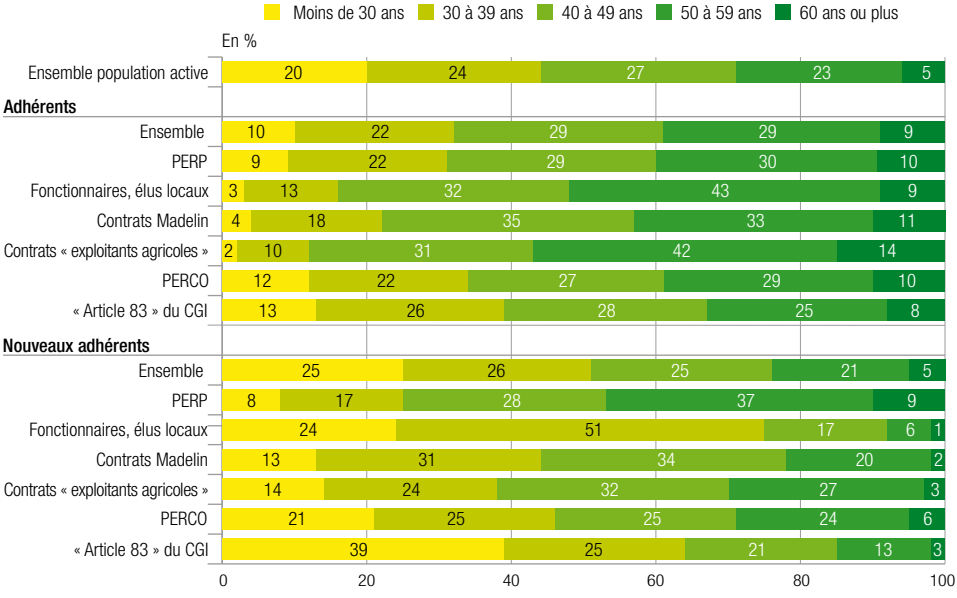
nd : non déterminé.
1. Champ non constant pour la catégorie « autres ».
2. Il n'est pas possible de déterminer un montant moyen de cotisation, dans la mesure où ces contrats ne sont pas individualisables.
Note • Les cotisations moyennes sont calculées sur le champ des répondants à l'enquête.
Sources • Enquêtes Retraite supplémentaire de 2011 à 2013 de la DREES.

Graphique 1 ● Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire selon la tranche annuelle de versement (hors « articles 82 et 39 »)



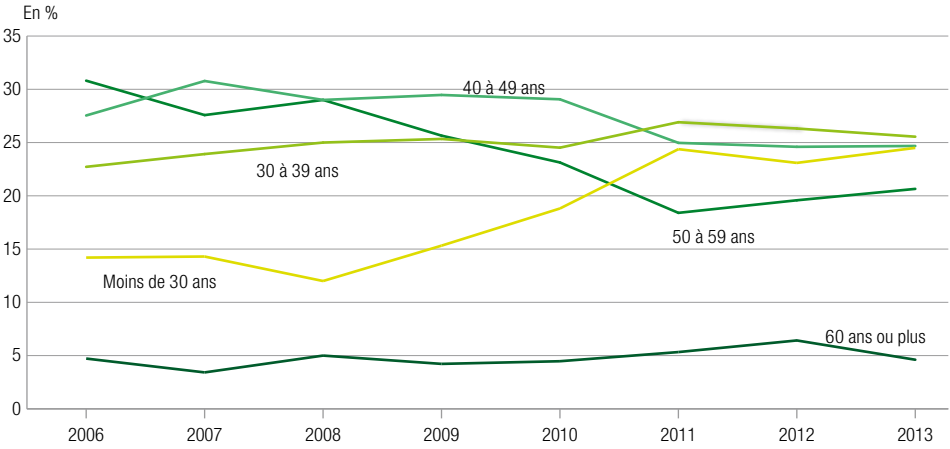
Note • Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de versement est connue. Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 95 % et 100 %.
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES.

Graphique 2 ● Part des classes d'âges parmi les adhérents (nouveaux adhérents inclus) à un contrat de retraite supplémentaire (hors « articles 82 et 39 »)



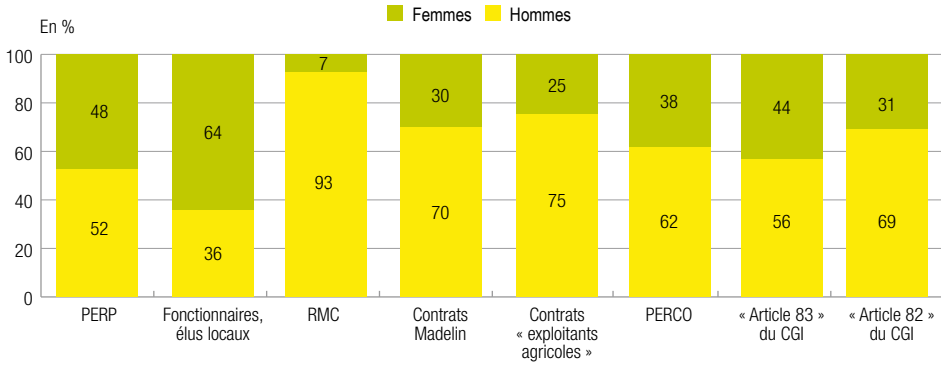
Note • Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 88 % et 99 % ; pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 94 % et 100 %.
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES ; enquête Emploi de 2013 de l'INSEE.

Graphique 3 ● Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire par classe d'âges (hors « articles 82 et 39 »)



Note • Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (*cf.* note du graphique 2).
Champ • Ensemble des contrats PERP, PERCO, fonctionnaires et élus locaux, Madelin, « exploitants agricoles » et « article 83 ».
Sources • Enquêtes Retraite supplémentaire de 2006 à 2013 de la DREES.

Graphique 4 ● Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2013 par sexe, selon les dispositifs



Note • Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 94 % et 100 %, excepté pour le PERP et le contrat Madelin, pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 88 %. Le PERE n'est pas représenté sur ce graphique, car le sexe n'est connu que pour 32 % des adhérents.
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES.

21 • Bénéficiaires et prestations versées au titre de la retraite supplémentaire

En 2013, 6,7 milliards d'euros de prestations ont été versés au titre de la retraite supplémentaire, soit 2,2 % du montant total des retraites servies (régimes obligatoires et facultatifs confondus). 60 % des rentes viagères versées sont relatives aux contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise. Les contrats à prestations définies (« article 39 ») garantissent la rente moyenne la plus élevée. Le montant moyen des rentes versées en une seule fois augmente aussi en 2013. Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite populaire (PERP) ou des contrats destinés aux fonctionnaires sont relativement jeunes, alors que les bénéficiaires de contrats à prestations définies sont plus âgés.

▶ 6,7 milliards d'euros de prestations versés au titre de la retraite supplémentaire

En 2013, le montant des prestations de retraite supplémentaire versées s'élève à 6,7 milliards d'euros (*cf.* fiche 19, tableau 3). Ces prestations peuvent être servies sous forme de rente viagère (86 %) ou de versement forfaitaire unique (VFU) [6 %], lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil. La sortie en capital (7 %) est autorisée pour certains contrats (intégralement pour le plan d'épargne retraite collectif [PERCO], majoritairement pour « l'article 82 » et exceptionnellement pour le plan d'épargne retraite populaire [PERP] et le plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE])[1].

Les rentes viagères restent à un niveau très modeste par rapport aux pensions de retraite versées par les régimes obligatoires avec 2,2 % du montant total des retraites servies (régimes obligatoires et facultatifs confondus). Dans la plupart des cas, à l'exception des contrats type « article 39 », elles s'élèvent entre 1 000 et 2 500 euros par an en moyenne, à comparer aux 15 673 euros par an versés en moyenne par les régimes obligatoires aux retraités de droit direct en 2013 (*cf.* fiche 5). Ces rentes sont acquittées dans 80 % des cas par des sociétés d'assurances.

En 2013, les rentes viagères servies par les sociétés d'assurances, les institutions de prévoyance et les mutuelles proviennent pour 33 % d'entre elles de contrats souscrits dans un cadre personnel, pour 31 % de contrats à prestations définies (« article 39 » du CGI), pour 29 % de contrats à cotisations définies (« articles 83 et 82 » du CGI et autres contrats souscrits *via* l'entreprise) et pour 7 % de contrats destinés aux professions indépendantes (tableau 1). Les VFU, minoritaires au sein des prestations versées, sont cependant la forme de prestation la plus répandue pour des produits plus récents tels que le PERP et le PERE. Ils représentent respectivement 79 % et 66 % des prestations versées en 2012. Pour les exploitants agricoles, 36 % des prestations reçues prennent la forme d'un VFU.

▶ Des rentes plus élevées pour les produits à prestations définies

Le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2013 s'élève à 2 260 euros et reste stable par rapport à 2012 (2 240 euros, soit +0,2 % en euros constants[2] et +1 % en euros courants). Cependant, il varie fortement selon le type de produits dont les droits ont été liquidés.

Les produits souscrits en entreprise garantissent la rente annuelle moyenne la plus élevée, se situant au-dessus de 3 100 euros. Parmi ces produits, une distinction s'opère entre les régimes à prestations définies (« article 39 »), qui procurent à 200 000 bénéficiaires 6 600 euros en moyenne, et les régimes à cotisations définies dont les plus répandus, relevant

1. Des contrats sont parfois rachetés durant la phase de constitution. L'assureur, à la demande du souscripteur, et sous certaines conditions, met alors fin au contrat avant le terme prévu en remboursant une certaine somme, auquel cas ces contrats ne donnent plus lieu à des prestations de retraite supplémentaire. Ces rachats ne sont pas inclus dans les prestations, sauf pour les contrats d'entreprise pour lesquels il a été impossible de les isoler.

2. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution à prix courants, aussi appelée évolution en valeur.

de l'article 83, apportent 2 300 euros en moyenne à 480 000 rentiers (tableau 1). Cependant, ces moyennes hautes cachent une distribution déséquilibrée, particulièrement pour les contrats à prestations définies (graphique 1) : un tiers des rentes sont supérieures à 2 000 euros, tandis que la moitié sont inférieures à 1 000 euros. Pour les contrats relevant de l'article 83, le versement forfaitaire, bien que marginal par rapport à la rente viagère, atteint en moyenne 4 000 euros.

La rente des indépendants, toujours plus nombreux à bénéficier d'un dispositif de retraite supplémentaire une fois leur pension liquidée, augmente légèrement en 2013 (+0,9 % en euros constants). Elle atteint 1 575 euros en moyenne. Les contrats Madelin offrent à leurs souscripteurs une rente moyenne annuelle plus élevée que les contrats destinés aux exploitants agricoles. Près de 20 % des rentes provenant de contrats Madelin sont supérieures à 5 000 euros contre 2 % pour les contrats destinés aux exploitants agricoles. Les faibles rentes sont aussi moins fréquentes pour les contrats Madelin : 43 % des rentes perçues à ce titre sont inférieures à 1 000 euros, alors que cette part s'élève à 66 % pour les exploitants agricoles. Par ailleurs, pour ces derniers, l'effectif de bénéficiaires de VFU reste stable entre 2012 et 2013.

Les produits souscrits dans un cadre personnel profitent à un nombre croissant de bénéficiaires (+2 % en 2013), mais des différences existent en fonction de l'ancienneté des produits. Avec 40 % de souscripteurs supplémentaires par rapport à 2012, le PERP, produit le plus récent, voit sa rente moyenne diminuer (-11 % en euros constants). Cette tendance s'observe depuis 2010. En 2013, cette rente moyenne s'élève à 1 210 euros. 65 % des rentes versées au titre du PERP sont inférieures à 1 000 euros, et 25 % se situent entre 1 000 et 1 500 euros. Parallèlement, le montant moyen du versement forfaitaire de la rente progresse (5 600 euros, +8 %), ce qui indique que le total des encours réunis augmente, même si ce n'est pas suffisant pour constituer une rente régulière au moment de la liquidation. Pour les produits plus anciens, tels que ceux destinés aux fonctionnaires, aux élus locaux ou aux anciens combattants, la rente moyenne versée est relativement stable, se situant au-dessus de 1 600 euros. Les bénéficiaires des dispositifs « anciens combattants » sont cependant de moins en moins nombreux. Plus de 60 % des rentes versées au titre de ces produits (voire près de 70 % pour la retraite mutualiste du combattant [RMC]) sont comprises entre 1 000 et 5 000 euros.

Si les rentes viagères sont majoritairement attribuées à leurs souscripteurs initiaux pour tous les types de contrat, la réversion est plus fréquente pour les contrats destinés aux indépendants (entre un quart et un cinquième selon le produit) et les contrats d'entreprise (23 % des bénéficiaires de « l'article 83 » et 17 % de « l'article 39 ») [graphique 2].

▶ Les bénéficiaires du PERP sont plus jeunes que ceux des contrats à prestations définies

Tous produits confondus, les bénéficiaires de rentes supplémentaires ont un profil d'âge semblable à celui des retraités des régimes obligatoires. Toutefois, ce profil varie beaucoup en fonction de la nature du produit souscrit (graphiques 3 et 4).

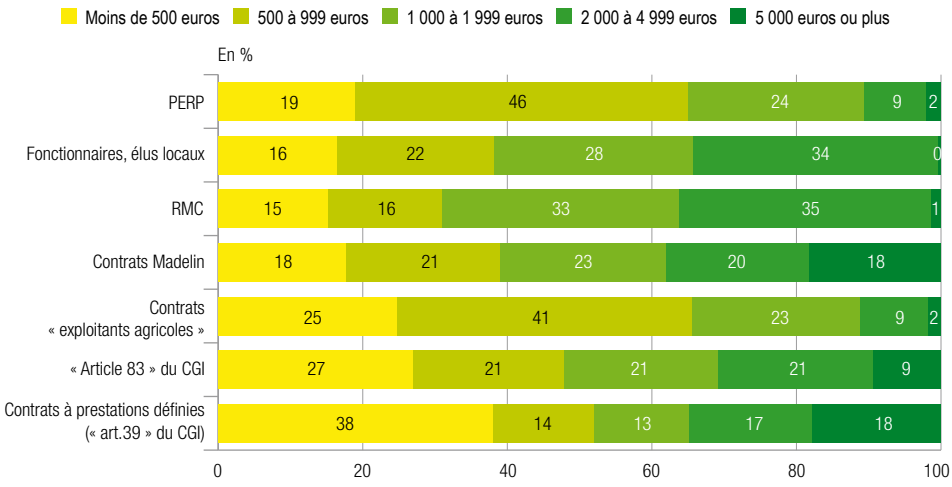
La répartition des bénéficiaires selon leur âge s'explique par la nature même de certains produits, ou par leur ancienneté. Ainsi, 95 % des bénéficiaires de la RMC destinée aux anciens combattants ont au moins 70 ans (dont 26 % plus de 80 ans). À l'inverse, du fait de la relative nouveauté du PERP, les bénéficiaires de rentes provenant de ce produit sont plus jeunes : plus de 85 % ont entre 60 et 70 ans.

Les bénéficiaires de rentes provenant de contrats à cotisations définies souscrits dans le cadre de l'entreprise (« article 83 ») ont un profil proche de celui de l'ensemble des retraités. Les contrats à prestations définies ont un public particulièrement âgé, avec un tiers de rentiers de plus de 80 ans, contre 22 % pour l'ensemble des retraités.

Les fonctionnaires qui perçoivent une rente supplémentaire dans le cadre professionnel sont relativement jeunes : 55 % ont moins de 70 ans, contre 44 % pour l'ensemble des retraités. De même chez les indépendants, les rentiers de 60 à 70 ans représentent un peu plus de 60 % des bénéficiaires, contre 39 % seulement des pensionnés pour l'ensemble des retraités.

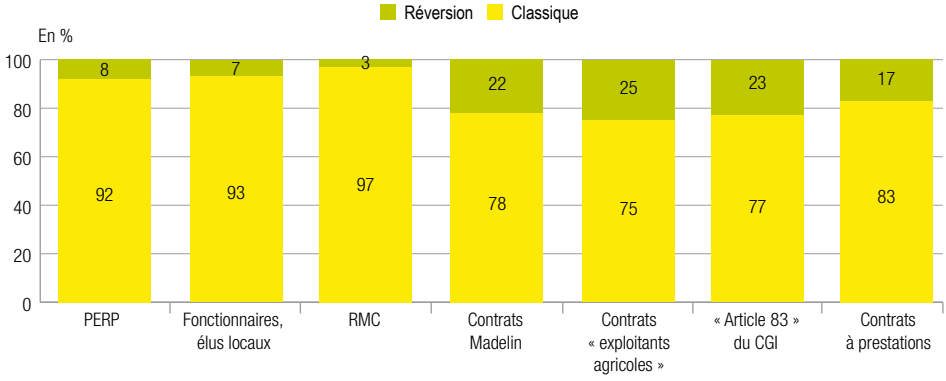
Les hommes sont un peu plus représentés parmi les bénéficiaires des contrats de retraite supplémentaire (autour de 60 %) que dans l'ensemble de la population des retraités. Seuls les bénéficiaires de contrats destinés aux fonctionnaires (majoritairement féminins) et aux anciens combattants, (très majoritairement masculins) font exception.

Graphique 1 ● Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2013 par tranche de rente annuelle



Note • Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de rente est connue. Pour la plupart des produits, la part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 94 % et 100 %, excepté les contrats à prestations définies, pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 68 %.
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES.

Graphique 2 ● Nature de la rente viagère en fonction du type de contrat en 2013



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…). Dans ce cas, les rentes sont appelées « rentes de réversion ». Pour les « articles 83 » et les contrats à prestations définies, la nature de la rente n'est connue que dans 84 % et 50 % des cas respectivement. Pour les autres contrats, la nature de la rente est connue dans plus de 95 % des cas.
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES.

Tableau 1 • Bénéficiaires d'une rente et montants moyens des prestations annuelles de retraite supplémentaire en 2013

	Nombre de bénéficiaires d'une rente viagère		Montant individuel moyen de la rente viagère annuelle			Poids du produit dans l'ensemble des prestations versées sous forme de rente viagère (en %)	Nombre de bénéficiaires de VFU (en milliers)	Montant individuel moyen du VFU reçu (en euros)	Part des prestations versées sous forme de… (en %)		
	2013 (en milliers)	Évolution 2012-2013 (en %)	2013 (en euros)	Évolution 2012-2013 (en %) en euros courants	Évolution 2012-2013 (en %) en euros constants				… rente viagère	… VFU	… sortie en capital
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	**890**	**1,6**	**1 601**	**0,6**	**0,0**	**32,9**	**22**	**5 482**	**91**	**8**	**1**
PERP	11	39,9	1 210	-10,1	-10,7	0,3	22	5 616	8	79	13
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL)	509	3,7	1 617	0,6	-0,1	19,0	1	888	100	0	0
RMC (retraite mutualiste du combattant)	354	-1,8	1 615	1,1	0,4	13,2	-	-	100	0	0
Autres contrats souscrits individuellement[1]	15	-4,9	1 015	-2,7	-3,4	0,4	-	-	100	0	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	**1 045**	**4,9**	**2 822**	**0,4**	**-0,3**	**67,1**	**28**	**nd**	**85**	**4**	**10**
Professions indépendantes (à titre individuel)	**205**	**16,2**	**1 575**	**1,6**	**0,9**	**7,5**	**8**	**8 136**	**83**	**17**	**0**
Contrats Madelin	166	18,3	1 710	0,9	0,2	6,6	5	8 917	87	13	0
Contrats « exploitants agricoles »	39	8,1	1 000	1,4	0,7	0,9	3	6 965	64	36	0
Salariés (à titre collectif)	**840**	**2,5**	**3 127**	**1,4**	**0,7**	**59,6**	**20**	**nd**	**86**	**3**	**12**
PERCO	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0	0	100
Contrats de type art. 39 du CGI	203	-0,9	6 577	11,5	10,7	30,9	1,5	ns	99	1	0
Contrats de type art. 82 du CGI	8	12,0	ns	ns	ns	0,4	ns	ns	16	1	83
Contrats de type art. 83 du CGI	484	3,6	2 302	-1,6	-2,3	24,7	17	4 032	94	6	0
PERE	ns	ns	ns	ns	ns	0,0	0,3	ns	34	66	0
REPMA, ancien PER Balladur	36	-1,5	2 105	0,9	0,2	1,7	0,5	ns	98	2	0
Autres contrats souscrits collectivement[1]	108	5,2	750	16,6	15,8	1,9	0,9	ns	95	5	0

nd : non déterminé ; ns : non significatif.

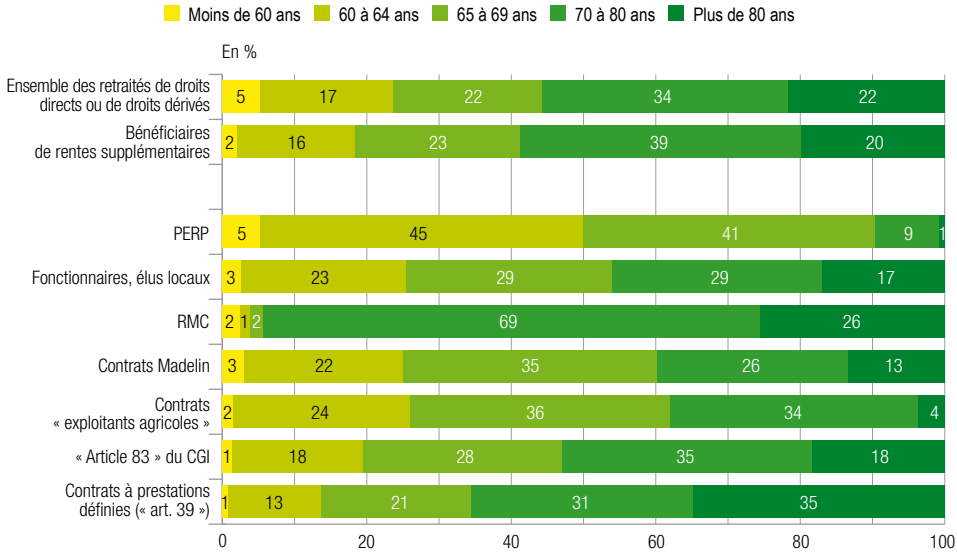
1. Champ non constant.

Note • Les effectifs de bénéficiaires ainsi que les montants moyens des rentes viagères et des VFU sont calculés sur le champ des répondants à l'enquête.

Champ • Contrats en cours de liquidation uniquement.

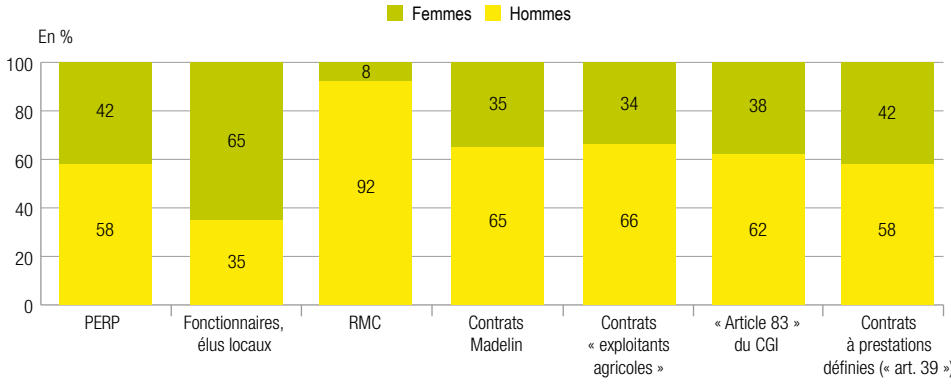
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES.

Graphique 3 ● Bénéficiaires de rentes viagères en 2013 par tranche d'âge selon le dispositif



Note • Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. Pour chacun des produits, la part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 97 % et 100 %, excepté les contrats à prestations définies pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 68 %.
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires) de la DREES.

Graphique 4 ● Bénéficiaires de rentes en 2013 par sexe selon le dispositif



Note • Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. Pour chacun des produits, la part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 97 % et 100 %, excepté les contrats à prestations définies pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 70 %.
Sources • Enquête Retraite supplémentaire de 2013 de la DREES.

22 • Le PERCO en 2012

Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) est un dispositif d'épargne salariale créé lors de la réforme des retraites de 2003, en même temps que le plan d'épargne retraite populaire (PERP). Si le PERP est souscrit dans un cadre personnel et individuel, l'adhésion au PERCO s'effectue au sein des entreprises. Ce dispositif s'est largement développé depuis 2006. En 2012, 3 millions de salariés ont la possibilité de souscrire à un PERCO. Parmi ces 18 % de salariés couverts, seul un million épargne réellement sur un PERCO. Le montant moyen épargné est de 1 270 euros, dont 30 % provient de l'abondement de l'entreprise.

▶ Une croissance continue du PERCO depuis 2006, avec 18 % de salariés couverts

En 2012, la possibilité de souscrire au PERCO est offerte à près de 3 millions de salariés des entreprises du secteur marchand non agricole (hors intérim et secteur domestique), soit 18 % des salariés de ce secteur, d'après l'enquête ACEMO-PIPA (encadré). Depuis 2006, et malgré un contexte économique et financier difficile, le PERCO s'est imposé comme une solution viable dans l'entreprise pour préparer la retraite supplémentaire, cette part augmentant de manière régulière (graphique 1). Cette progression a été favorisée par un système socio-fiscal qui impose aux entreprises utilisant les contrats à prestations définies la mise en place de dispositifs alternatifs tels que le PERCO ou des contrats à cotisations définies. Ce produit d'épargne salariale est, par ailleurs, un bon substitut pour les entreprises aux produits de retraite supplémentaire relevant de l'article 83. En effet, ces derniers sont plus contraignants, dans la mesure où ils engagent l'entreprise vis-à-vis de ses salariés, en garantissant un niveau donné de cotisations ou de prestations, quand le PERCO laisse au salarié le soin d'arbitrer son abondement (*cf.* fiche 19).
La part des épargnants sur un PERCO reste modeste (7 % en 2012), en dépit de sa progression continue. Elle est plus importante dans les grandes entreprises : 10 % dans les entreprises de 500 à 1 000 salariés et 19 % dans celles de plus de 1 000 salariés (graphique 2). 42 % des salariés dont l'entreprise propose un dispositif d'épargne salariale (PEE ou PERCO[1]) sont couverts par un PERCO, en 2012. Ce dernier est relativement plus souvent disponible dans les très petites entreprises (TPE) et les plus grandes que dans les petites et moyennes entreprises (PME), une tendance qui reste stable au cours du temps.
La part de salariés épargnants parmi les personnes couvertes augmente légèrement, passant de 32 % à 38 %, soit un million de personnes en 2012.

▶ Un montant moyen de 1 270 euros épargné sur un PERCO

Le montant moyen épargné sur un PERCO en 2012 s'élève à 1 270 euros[2], mais varie selon la taille des entreprises (tableau 1). Il a diminué de 5 % par rapport à 2011 en euros constants[3] (1 320 euros).
Dans le secteur des services, le montant moyen épargné est de 1 260 euros (tableau 2). Il oscille entre 1 100 euros dans le commerce et 1 600 euros dans le secteur des activités spécialisées scientifiques et techniques. Dans le secteur de la construction, les montants épargnés sont plus faibles, avec 840 euros versés en moyenne.

1. L'adhésion à un PERCO par l'entreprise est conditionnée par l'existence d'un plan d'épargne entreprise (PEE) au sein de celle-ci.
2. Cette donnée ne porte que sur les entreprises de 10 salariés ou plus.
3. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution à prix courants, aussi appelée évolution en valeur.

▶ L'abondement de l'employeur reste la principale source d'alimentation

Le PERCO peut être approvisionné *via* plusieurs canaux : la participation, l'intéressement ou les versements volontaires des salariés, l'abondement de l'employeur, la conversion du capital contenu sur un compte épargne-temps (CET), ou encore des transferts d'un autre plan (tableau 3). L'employeur est le premier à alimenter ce produit avec 30 % des fonds. La participation[4] constitue également une source importante avec 26 % des fonds. L'intéressement[5] et les versements volontaires des salariés y contribuent chacun à hauteur de 20 % environ. Les versements issus des CET ainsi que les transferts des autres plans sont plus rares (respectivement 5 % et 1 %).

Cette répartition se modifie selon la taille de l'entreprise. Dans les plus grandes entreprises (de 500 salariés ou plus), la répartition est identique à celle de l'ensemble des entreprises. Dans les petites entreprises (de 10 à 49 salariés), l'abondement de l'entreprise et l'intéressement sont les sources d'alimentation les plus importantes (37 % et 26 %), la participation et les versements volontaires n'y contribuant que pour 15 % chacun. Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation devient le principal moyen d'approvisionnement, représentant 32 % des 1 230 euros versés sur le PERCO. Cela se fait notamment au détriment de l'abondement de l'employeur et des versements volontaires. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des comptes épargne-temps restent une source stable à hauteur de 5 % des fonds alloués au PERCO.

Selon le secteur d'activité de l'entreprise, l'origine des fonds versés sur le PERCO varie également (tableau 4). Dans les services, l'abondement de l'entreprise et la participation contribuent à hauteur de 27 % chacun aux fonds attribués au PERCO, contre 20 % chacun pour l'intéressement et les versements volontaires. Dans la construction, l'abondement de l'employeur, la participation et les versements volontaires apportent chacun une part similaire des fonds alloués au PERCO (25 %), l'intéressement contribuant à hauteur de 20 % à l'alimentation du PERCO. C'est dans l'industrie que les disparités entre les différentes sources d'alimentation sont les plus grandes. La part du montant alloué varie du simple au double entre les versements volontaires (16 %) et l'abondement de l'employeur, qui reste la principale source d'alimentation du PERCO (32 %).

4. La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice suffisant. Elle permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités prévues par un accord collectif (*Cf.* « Participation, intéressement et épargne salariale en 2011 », *DARES Analyses*, n° 068, novembre 2013).

5. L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Celui-ci présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne salariale.

Encadré • L'enquête ACEMO-PIPA de la DARES

Dans le cadre du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) effectue auprès des entreprises un suivi statistique annuel de la participation, de l'intéressement, des plans d'épargne entreprise et de l'actionnariat (PIPA). Un volet spécifique consacré au plan d'épargne 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. Pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés (TPE), les montants ne sont plus disponibles depuis 2005 en raison d'un taux de réponse insuffisant.

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 les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à un PERCO. Si le PERCO est abondé, ou a été abondé par le passé, que ce soit par le salarié ou l'entreprise, le salarié est appelé épargnant. Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion d'adhérent (personne ayant des avoirs sur un PERCO). Le concept de cotisant est également utilisé par la DREES lorsque la personne a effectué des versements volontaires sur le PERCO.

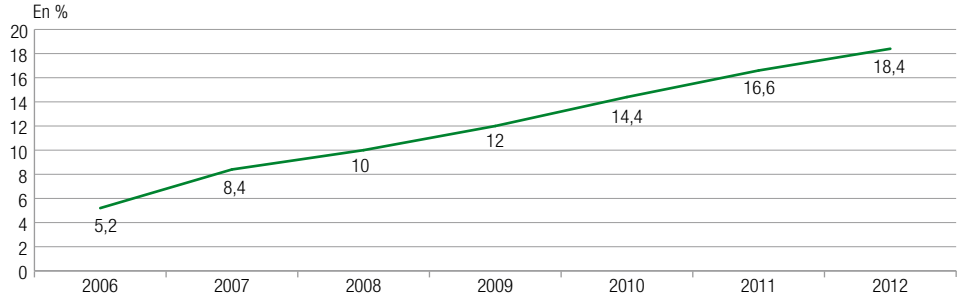
Malgré les différences de concept et de champ (l'enquête ACEMO-PIPA ne couvre pas en totalité l'emploi salarié en France), les ordres de grandeur des résultats présentés sont similaires à ceux de la fiche 20. Les deux sources donnent des effectifs relativement proches : 1 225 000 adhérents dans l'enquête de la DREES[1], contre 1 034 000 épargnants dans l'enquête de la DARES.

À partir de l'enquête PIPA, les montants moyens versés sur le PERCO sont calculés pour les seuls salariés épargnants. Ces montants moyens annuels sont de 1 320 euros selon l'enquête PIPA, à comparer aux 1 442 euros de l'enquête de la DREES (*cf.* fiche 20).

Un module sur la retraite supplémentaire en 2012 a été intégré en 2014 dans l'enquête PIPA, afin de collecter des données auprès des entreprises elles-mêmes sur les deux principaux types de contrats existant (articles 39 et 83 du Code général des impôts et PERE) [*cf.* fiche 23].

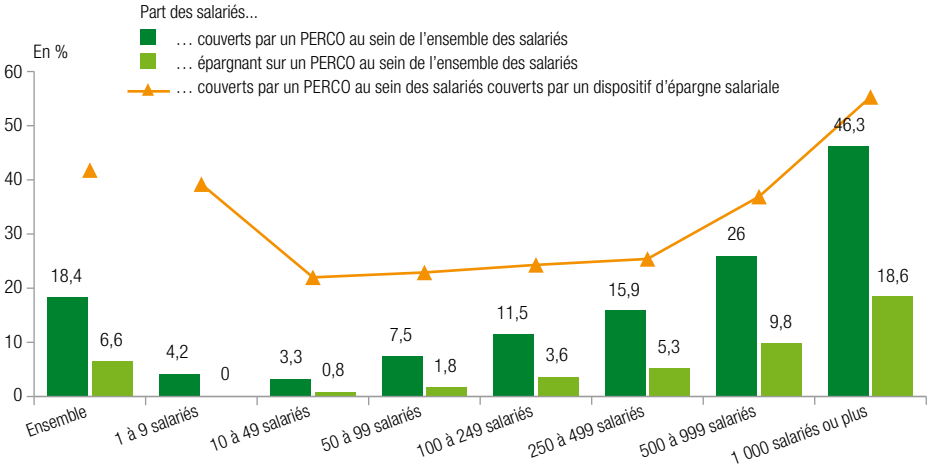
1. Il s'agit du chiffre issu des données brutes collectées par l'enquête. L'association française de gestion financière (AFG) avance un chiffre proche, avec 1 250 000 adhérents en 2012. À titre d'information, 800 000 cotisants ont effectué des versements volontaires sur un PERCO en 2012.

Graphique 1 • Part des salariés couverts par un PERCO dans les entreprises entre 2006 et 2012



Note • Les salariés couverts par un PERCO désignent ceux dont l'entreprise a ouvert un PERCO auquel ils ont accès, qu'ils y effectuent ou non des versements. Ils sont par construction plus nombreux que les salariés épargnant effectivement sur un PERCO.
Lecture • En 2012, 18,4 % des salariés du secteur marchand non agricole sont couverts par un PERCO.
Champ • Entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2007 à 2013 de la DARES.

Graphique 2 ● Salariés couverts par un PERCO et salariés épargnant selon la taille de l'entreprise



Lecture • En 2012, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, parmi l'ensemble des salariés, 46,3 % sont couverts par un PERCO, et 18,6 % épargnent sur un PERCO. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 55,3 % sont couverts par un PERCO.
Champ • Entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2013 de la DARES.

Tableau 1 ● Montant annuel moyen épargné sur un PERCO, selon la taille de l'entreprise en 2012

	Montant moyen par salarié épargnant (en euros)	**Évolution 2011-2012 en euros courants du montant moyen versé** (en %)	**Évolution 2011-2012 en euros constants du montant moyen versé** (en %)
10 à 49 salariés	1 960	-19,5	-20,4
50 à 499 salariés	1 230	-7,9	-8,7
500 salariés ou plus	1 260	-1,9	-2,9
Ensemble	**1 270**	**-3,8**	**-5,1**

Lecture • Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le montant moyen épargné sur un PERCO est de 1 270 euros. Il est de 1 260 euros dans une entreprise de 500 salariés ou plus.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Tableau 2 ● Montant annuel moyen déposé sur un PERCO, selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2012

	Part de salariés couverts par un PERCO en 2012 (en %)	Part de salariés épargnant sur un PERCO en 2012 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant (en euros)	Évolution 2011-2012 en euros courants du montant moyen versé (en %)	Évolution 2011-2012 en euros constants du montant moyen versé (en %)
Industrie	**27**	**12**	**1 350**	**-4**	**-6**
dont :					
fabrication d'autres produits industriels	*20*	*10*	*1 330*	*-6*	*-7*
Construction	**22**	**4**	**840**	**-27**	**-29**
Services	**20**	**7**	**1 260**	**-2**	**-4**
dont :					
commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	*18*	*7*	*1 100*	*117*	*113*
activités financières et d'assurance	*56*	*26*	*1 480*	*-20*	*-21*
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	*13*	*5*	*1 600*	*-1*	*-3*
Ensemble	**22**	**8**	**1 270**	**-4**	**-5**

Lecture • Dans le secteur de l'industrie, 27 % des salariés sont couverts par un PERCO, et 12 % épargnent sur un PERCO. Le montant moyen épargné sur ce dispositif dans ce secteur d'activité est de 1 350 euros en 2012, en recul de 4 % par rapport à l'année précédente. Les données pour l'ensemble des salariés diffèrent de celles présentées sur les graphiques 1 et 2, car le champ est limité, ici, aux entreprises de plus de 10 salariés ou plus, les montants versés n'étant pas disponibles pour les entreprises de moins de 10 salariés.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Tableau 3 ● Les versements moyens sur le PERCO, selon leur origine et la taille de l'entreprise en 2012

	Origine des fonds versés (en %)						Montant moyen par salarié épargnant (en euros)
	Participation	Intéressement	Versement volontaire	Abondement de l'entreprise	Transfert d'un autre plan	Versement issu d'un CET	
10 à 49 salariés	16	26	15	37	0	5	1 960
50 à 499 salariés	32	21	14	27	1	6	1 230
500 salariés ou plus	25	20	19	30	1	5	1 260
Ensemble	**26**	**20**	**18**	**30**	**1**	**5**	**1 270**

CET : compte épargne-temps.
Lecture • Dans les entreprises de 10 à 49 salariés, le montant moyen épargné sur un PERCO est de 1 960 euros en 2012. 37 % de ce montant est issu de l'abondement de l'entreprise.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Tableau 4 • Les versements moyens sur le PERCO, selon leur origine et le secteur d'activité de l'entreprise en 2012

	Origine des fonds versés (en %)						**Montant moyen par salarié épargnant** (en euros)
	Participation	**Intéressement**	**Versement volontaire**	**Abondement de l'entreprise**	**Transfert d'un autre plan**	**Versement issu d'un CET**	
Industrie	25	21	16	32	1	6	1 350
Construction	25	20	26	25	0	5	840
Services	27	20	19	28	1	5	1 260
Ensemble	**26**	**20**	**18**	**30**	**1**	**5**	**1 270**

CET : compte épargne-temps.
Lecture • Dans le secteur de l'industrie, le montant moyen épargné sur un PERCO est de 1 350 euros en 2012. 25 % de ce montant est issu de la participation.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

23 • La retraite supplémentaire d'entreprise en 2012

En 2012, 11 % des entreprises de 10 salariés ou plus proposent un dispositif de retraite supplémentaire de type article 39 ou 83 du Code général des impôts ou un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) à leurs salariés (contrats à prestations définies ou à cotisations définies). Cette part augmente avec la taille des entreprises. Dans le secteur des activités financières et de l'assurance, les entreprises sont plus nombreuses, en proportion, à le mettre en place. Le montant moyen annuel de la cotisation par salarié est plus élevé pour les salariés couverts par un contrat à prestations définies (6 310 euros) que par un contrat à cotisations définies (1 660 euros).

▶ 11 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

11 % des entreprises de 10 salariés ou plus (encadré) ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés, selon l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (ACEMO-PIPA) de la DARES (encadré fiche 22). Il s'agit de contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) ou de contrats à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) [graphique 1]. Ces entreprises rassemblent un quart des salariés[1] du secteur marchand non agricole.

Les contrats à cotisations définies sont plus fréquemment établis (10 % des entreprises, 23 % des salariés) que les contrats à prestations définies (2 % des entreprises, 3 % des salariés). Moins de 1 % des entreprises ont souscrit les deux types de dispositifs.

La proportion des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire croît avec la taille de l'entreprise. C'est d'autant plus notable pour les régimes à cotisations définies. 9 % des entreprises de 10 à 49 salariés en ont souscrit un, contre 32 % des entreprises de plus de 1 000 salariés. Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 2 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 7 % pour les très grandes entreprises (plus de 1 000 salariés).

Cette proportion diffère également en fonction du secteur de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance (9,5 % des entreprises de ce secteur en ont souscrit un). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents dans les secteurs des activités financières et de l'assurance (28 %) et de l'industrie (16 %).

▶ Un montant moyen versé plus élevé sur les contrats à prestations définies que sur les contrats à cotisations définies

Les entreprises qui ont souscrit à un contrat à prestations définies ont versé un montant total de 763 millions d'euros pour 121 000 salariés en 2012 (encadré), ce qui revient à un montant moyen pour chaque salarié de 6 310 euros.

Les entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies du type « article 83 du CGI » ou un PERE ont versé un montant total de 1 870 millions d'euros pour 1 272 000 salariés auxquels ces derniers ont ajouté 242 millions d'euros. 2,1 milliards d'euros ont donc été versés au titre de l'article 83 en 2012, soit un versement moyen de 1 660 euros pour chaque salarié (dont 90 % sont pris en charge par l'entreprise).

Le montant moyen de cotisation par salarié est plus sensible à la taille de l'entreprise pour les contrats à prestations définies (graphique 2). Dans les entreprises de moins 500 salariés, il est plus faible

1. L'ensemble de ces salariés n'est pas pour autant adhérent aux dits dispositifs : l'entreprise les souscrit pour une partie d'entre eux, déterminée par une catégorie objective au moment de l'ouverture du contrat (ex : cadres).

que pour l'ensemble des entreprises. Il oscille entre 2 000 euros et 3 400 euros. Mais dans les plus grandes entreprises, le montant moyen de cotisation par salarié augmente avec la taille de l'entreprise. Il peut atteindre près de 10 000 euros pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Ces dernières, qui ne représentent que 0,5 % de l'ensemble des entreprises (et 2 % des salariés), versent ainsi les trois quarts du montant total consacré aux contrats à prestations définies par les entreprises françaises.
Pour les contrats à cotisations définies, le montant moyen de cotisation par salarié est plus important dans les plus petites entreprises. Il dépasse 3 000 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés, et est légèrement supérieur à la moyenne de l'ensemble dans les entreprises de 50 à 100 salariés. Dans les plus grandes entreprises, ce montant oscille entre 1 300 et 1 550 euros.

▶ Contrats à prestations définies : une forte dispersion des versements moyens des entreprises

Les entreprises qui ont mis en place un contrat à prestations définies versent en moyenne un montant de 9 230 euros[2] par salarié (tableau 1). 10 % de ces entreprises versent en moyenne moins de 360 euros par salarié, et 10 % versent plus de 14 300 euros, soit un rapport interdécile élevé, égal à 40. Un quart des entreprises versent en moyenne moins de 800 euros, et un quart plus de 6 300 euros, soit un rapport interquartile de 8.
Pour les contrats à cotisations définies, les entreprises versent en moyenne 3 560 euros par salarié. Ces montants moyens sont moins dispersés que ceux versés dans le cadre des contrats à prestations définies. Le rapport interquartile des montants moyens s'élève alors à 3 et le rapport interdécile à 14. Cette dispersion fluctue selon la taille de l'entreprise, puisque dans les entreprises de 250 à 1 000 salariés, le rapport interquartile est de 5, et le rapport interdécile est supérieur à 20. La dispersion des versements moyens des entreprises par salarié varie aussi beaucoup selon le secteur d'activité (tableau 2). Pour les contrats à prestations définies, cette dispersion est forte dans l'industrie. En revanche, pour les contrats à cotisations définies, c'est dans la construction que la distribution du versement moyen par salarié est la plus inégale.

▶ Lorsque les deux types de produits coexistent, le comportement d'abondement de l'entreprise est spécifique

Pour une entreprise, souscrire à un contrat à prestations définies ou à un contrat à cotisations définies ne répond pas à la même finalité. L'installation d'un contrat à prestations définies répond plutôt au désir de fidéliser les cadres en fin de carrière pour les inciter à finir celle-ci au sein de l'entreprise. Si les versements destinés à compléter la retraite des salariés peuvent être conséquents, la contrepartie fiscale et sociale est intéressante pour l'entreprise. L'installation d'un contrat à cotisations définies est également amortie par des contreparties fiscales et sociales, mais dans une moindre mesure. Il s'agit plutôt d'aider les salariés (d'une catégorie donnée) à se constituer un complément de retraite, les salariés pouvant eux-mêmes alimenter leur propre compte.
Ces différentes finalités pourraient laisser à penser que lorsque l'un des deux dispositifs est installé, il se fait au détriment de l'autre. C'est le cas, en effet, pour les contrats à cotisations définies : dans les entreprises où les deux dispositifs coexistent, le montant versé sur ce contrat est inférieur de 30 % au montant moyen versé par l'ensemble des entreprises au titre de ce type de contrat (tableau 3). À l'inverse, le montant moyen versé pour chaque salarié est plus élevé pour les contrats à prestations définies que dans l'ensemble des entreprises l'ayant installé. Il est également probable que lorsque deux contrats coexistent, ils ne ciblent pas la même population au sein de l'entreprise.

2. Le montant moyen par salarié se calcule du point de vue du salarié. Une moyenne est établie après la prise en compte de l'ensemble des versements et de l'ensemble des salariés bénéficiaires. Comme la base de données ne contient d'observations qu'au niveau de l'entreprise, la moyenne est pondérée par le nombre de salariés bénéficiant du produit dans chaque entreprise. À l'inverse, le montant moyen versé par entreprise pour un salarié se calcule du point de vue de l'entreprise. Le niveau moyen de cette grandeur peut également être établi dans l'ensemble des entreprises et la distribution étudiée.

Encadré • 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 (*cf.* fiche 18), la DARES mène une enquête annuelle sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (*cf.* encadré fiche 22). En 2013, un module sur la retraite supplémentaire y a été adjoint pour obtenir des informations sur les montants versés par les entreprises sur ces dispositifs, ainsi que sur les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrat :

– pour les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI), l'entreprise verse une somme globale pour assurer un complément de retraite à un groupe de salariés (cadres, par exemple), sans que les salariés aient un droit individualisable avant de liquider leur retraite au sein de l'entreprise. Il n'y a donc que l'entreprise qui connaisse le nombre potentiel de salariés bénéficiaires de ce dispositif. Une estimation[1] de ce nombre est donnée par l'entreprise à la DARES. Dans l'enquête de la DREES, l'information sur le nombre de bénéficiaires (appelés « adhérents ») de ces cotisations n'est pas nécessairement connue par les organismes gestionnaires du dispositif ;

– pour les contrats à cotisations définies (contrats relevant de l'article 83 du CGI ou les PERE[2]) : l'entreprise verse au compte de chaque salarié une somme qu'il pourra transférer d'entreprise en entreprise jusqu'à la liquidation de ses droits. L'entreprise est tenue d'alimenter ce compte, que le salarié peut également abonder s'il le souhaite. Dans l'enquête de la DARES, seul le nombre de salariés bénéficiaires est connu. Elle ne fournit pas d'informations sur la présence ou non d'un versement de la part des salariés. Dans l'enquête de la DREES, cette différenciation est possible pour les organismes gestionnaires. Ainsi, tous les salariés bénéficiant de ce dispositif sont des adhérents, et ceux qui ont effectué un versement dans l'année sont appelés « cotisants ».

L'enquête de la DARES offre aussi une information sur la taille et le secteur de l'entreprise, absente 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, l'enquête de la DREES ne limite pas la taille des entreprises, si bien que les entreprises de moins de 10 salariés[3], si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, sont incluses dans le champ. L'enquête de la DREES fournit ainsi toujours des effectifs et des montants totaux plus importants que celle de la DARES : les effectifs d'adhérents de l'article 83 et du PERE varient du simple au triple entre les deux enquêtes. Les montants de cotisations versées sont plus élevés dans l'enquête de la DREES pour l'article 83 (+600 millions d'euros) comme pour l'article 39 (+900 millions d'euros).

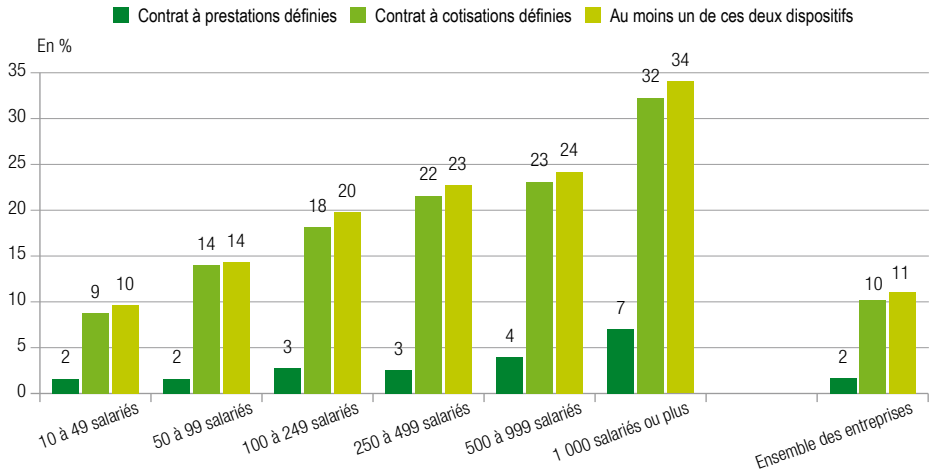
1. Il s'agit en effet d'une estimation, car ce nombre ne peut être définitif en raison de la condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ en retraite. L'entreprise connaît le nombre de salariés potentiellement concernés par ce dispositif, mais le nombre de bénéficiaires réels n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement en retraite ou quittent l'entreprise.
2. Les contrats relevant de l'article 82 du CGI ou les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définis dans la fiche 18 ne font pas partie du champ de l'enquête DARES.
3. Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent d'ailleurs 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.

Les écarts entre les enquêtes de la DREES et de la DARES

2012	Art. 83 / PERE		Art. 39	
	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	2 855	nd	418
Nombre d'adhérents/salariés ayant des avoirs au titre du dispositif (en milliers)	entre 3 800 et 3 900	1 272	nd	121
Nombre de cotisants (en milliers)	entre 1 700 et 1 800	nd	nd	nd
Montant des cotisations (en millions d'euros)	2 686	2 112	1 691	763

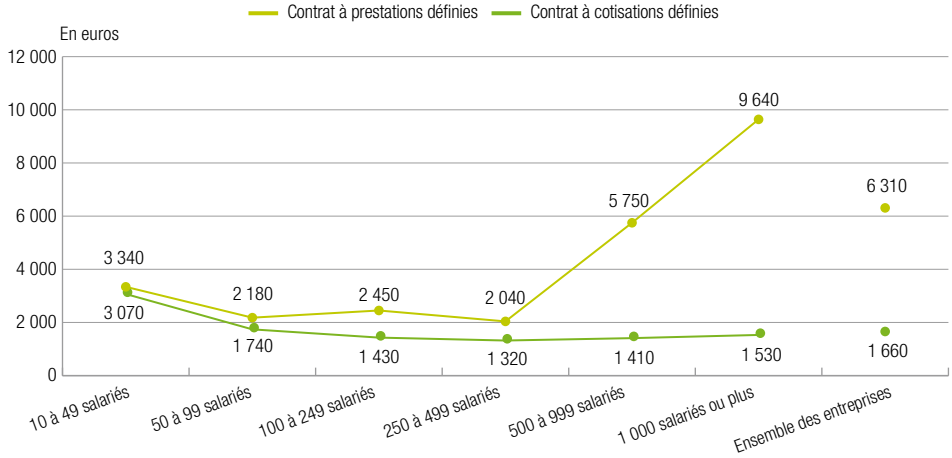
nd : non disponible.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (DARES) ; toutes entreprises (DREES).
Sources • Enquête retraite supplémentaire de 2013 de la DREES ; enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Graphique 1 ● Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise



Lecture • En 2012, 11 % des entreprises du secteur marchand non agricole ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 34 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2013 de la DARES.

Graphique 2 ● Montant moyen versé pour chaque salarié, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise



Lecture • En 2012, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus ayant souscrit un contrat à prestations définies pour leurs salariés, le montant moyen versé pour chaque salarié est de 9 640 euros.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2013 de la DARES.

TABLEAU 1 ● Distribution du montant moyen versé par entreprise pour un salarié, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise

Montants en euros

	Taille de l'entreprise	De 10 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	De 500 à 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Ensemble des entreprises
Contrats à prestations définies	*Nombre d'entreprises*	*2 754*	*299*	*301*	*85*	*57*	*80*	*3 577*
	1er décile	413	284	338	nd	nd	nd	356
	1er quartile	799	1 813	630	nd	nd	nd	800
	Médiane	2 271	4 250	2 429	nd	nd	nd	2 472
	3e quartile	5 118	12 187	4 708	nd	nd	nd	6 304
	9e décile	13 933	14 296	11 700	nd	nd	nd	14 296
	Montant moyen versé par entreprise pour un salarié	**5 310**	**7 614**	**13 289**	**12 707**	**24 712**	**120 107**	**9 225**
	Montant moyen pour un salarié	**3 344**	**2 185**	**2 449**	**2 043**	**5 749**	**9 645**	**6 310**
	Rapport Q3/Q1	**6**	**7**	**7**	**nd**	**nd**	**nd**	**8**
	Rapport D9/D1	**34**	**50**	**35**	**nd**	**nd**	**nd**	**40**
Contrats à cotisations définies	*Nombre d'entreprises*	*15 337*	*2 678*	*1 966*	*725*	*337*	*367*	*21 409*
	1er décile	528	417	396	319	329	388	478
	1er quartile	1 233	1 105	998	734	724	611	1 115
	Médiane	2 282	2 044	2 165	1 774	1 544	1 418	2 213
	3e quartile	3 978	3 449	3 618	3 556	3 294	2 857	3 891
	9e décile	6 666	6 133	5 646	6 963	6 807	5 278	6 653
	Montant moyen versé par entreprise pour un salarié	**3 691**	**3 198**	**2 988**	**3 471**	**3 555**	**3 685**	**3 555**
	Montant moyen pour un salarié	**3 074**	**1 742**	**1 433**	**1 325**	**1 415**	**1 531**	**1 661**
	Rapport Q3/Q1	**3**	**3**	**4**	**5**	**5**	**5**	**3**
	Rapport D9/D1	**13**	**15**	**14**	**22**	**21**	**14**	**14**

nd : non défini (taille d'échantillon trop petite).

Notes • Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.
La distribution, la moyenne et les rapports interquartile et interdécile soulignent la dispersion entre les entreprises concernant le montant qu'elles versent en moyenne pour un salarié, sans tenir compte du nombre de salariés bénéficiaires. À titre de comparaison, le montant moyen pour un salarié a été introduit dans le tableau. Il est calculé en prenant en compte le nombre de salariés bénéficiaires.

Lecture • La moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies versent en moyenne pour chacun de leurs salariés bénéficiaires un montant inférieur à 2 472 euros (médiane). Ce montant s'élève à 2 271 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Dans un quart des entreprises de 10 à 49 salariés ayant souscrit un contrat à cotisations définies, le montant moyen versé pour un salarié est inférieur à 799 euros (1er quartile).

Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources • Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Tableau 2 • Distribution du montant moyen versé par entreprise pour un salarié, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise

Montants en euros

	Contrats à prestations définies			Contrats à cotisations définies		
Secteur de l'entreprise	**Industrie**	**Construction**	**Services**	**Industrie**	**Construction**	**Services**
Nombre d'entreprises	744	730	2 103	5 834	2 360	13 216
1er décile	800	531	333	366	528	455
1er quartile	1 323	599	728	998	1 621	1 091
Médiane	2 302	3 276	2 271	2 282	2 044	2 213
3e quartile	8 341	16 677	5 011	4 198	3 444	3 805
9e décile	14 296	22 084	13 263	7 144	5 064	6 634
Montant moyen versé par entreprise pour un salarié	**12 231**	**7 527**	**8 750**	**3 411**	**2 737**	**3 764**
Montant moyen pour un salarié	**18 733**	**3 381**	**4 174**	**1 055**	**2 031**	**1 937**
Rapport Q3/Q1	**6**	**28**	**7**	**4**	**2**	**3**
Rapport D9/D1	**18**	**42**	**40**	**20**	**10**	**15**

Note • Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.
Lecture • Dans un quart des entreprises du secteur de l'industrie ayant souscrit un contrat à cotisations définies, le montant moyen versé pour un salarié est inférieur à 366 euros (1er quartile). La moitié des entreprises dans le secteur des services ayant souscrit un contrat à cotisations définies versent en moyenne pour chacun de leurs salariés un montant inférieur à 2 213 euros (médiane).
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Tableau 3 • Montant moyen versé sur un contrat à prestations définies ou un contrat à cotisations définies en fonction de la présence conjointe ou non de ces dispositifs dans l'entreprise

	Nombre d'entreprises concernées	**Montant moyen versé sur un contrat à prestations définies** (en euros)	**Écart à la moyenne** (en %)
Dans les entreprises proposant un contrat à prestations définies	3 577	6 310	–
Dans les entreprises proposant un contrat à prestations définies et un contrat à cotisations définies	1 681	8 570	36
Dans les entreprises proposant un contrat à prestations définies sans contrat à cotisations définies	1 896	2 450	-61
Dans les entreprises proposant un contrat à cotisations définies	21 409	1 660	–
Dans les entreprises proposant un contrat à cotisations définies et un contrat à prestations définies	1 681	1 160	-30
Dans les entreprises proposant un contrat à cotisations définies sans contrat à prestations définies	19 728	1 740	5

Lecture • Dans les entreprises ayant mis en place un contrat à cotisations définies en plus d'un contrat à prestations définies, le montant moyen versé par l'entreprise pour un salarié sur le contrat à prestations définies est de 8 570 euros, un montant supérieur de 36 % à celui versé dans l'ensemble des entreprises ayant mis un contrat à prestations définies en place.
Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Sources • Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

L'ACQUISITION DES DROITS À LA RETRAITE

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

Les durées d'assurance validées par les femmes sont inférieures à celles des hommes, mais l'écart diminue nettement au fil des générations, en raison de la participation croissante des femmes au marché du travail. Par ailleurs, le nombre de trimestres validés au titre du chômage, de la préretraite et de la reconversion augmente au fil des générations. Quant à la durée d'assurance validée par les actifs à 30 ans, elle 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.

▶ Les écarts de durées validées entre hommes et femmes s'atténuent au fil des générations

Quelle que soit la génération considérée, la durée moyenne d'assurance validée pour la retraite par les hommes reste supérieure à celle des femmes, d'après l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2009 (encadré 1). Ces durées d'assurance ne représentent qu'une partie de l'acquisition des droits pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite, car elles ne comptabilisent pas certains trimestres qui ne sont intégrés qu'au moment de la liquidation des droits. C'est le cas de la majoration de durée d'assurance (MDA) pour enfants, de certaines périodes militaires ou de chômage non indemnisé, etc. (encadré 2).

L'écart entre les durées validées par les hommes et par les femmes tend cependant à diminuer pour les plus jeunes générations en raison, notamment, de la participation accrue des femmes au marché du travail. Avant 30 ans, les hommes nés en 1942 ont validé 9 trimestres en moyenne de plus que les femmes. Cette différence en faveur des hommes se réduit à 3 trimestres pour la génération née en 1958, et à moins de un trimestre pour celle née en 1978 (graphique 1).

▶ Les durées validées à 30 ans se réduisent depuis la génération née en 1950

La durée d'assurance validée en début de carrière varie nettement selon les générations (graphique 1). Avant 30 ans, cette durée n'a cessé de croître jusqu'à la génération née en 1950, passant de 37,8 trimestres pour ceux nés en 1942 à 42,6 trimestres pour ceux nés en 1950. Entre ces deux générations, la durée d'assurance validée par les femmes a crû de 6,5 trimestres, alors que cette hausse n'est que de 3,5 trimestres pour les hommes. Ces résultats s'expliquent surtout par une participation de plus en plus importante des femmes au marché du travail au fil des générations. Pour les hommes, la moitié de cette augmentation est liée à un effet de composition : la proportion de personnes nées à l'étranger décroît entre les générations 1942 et 1950. Or ces cotisants valident peu de trimestres avant 30 ans, en raison notamment d'un éventuel début de carrière dans le pays d'origine et d'un début d'activité plus tardif en France.

Les générations nées entre 1954 et 1974 entrent, en moyenne, plus tardivement sur le marché du travail, ce qui se traduit par une nette diminution de la durée d'assurance validée à 30 ans (40,5 trimestres pour la génération 1954 contre 30,6 trimestres pour celle de 1974) et par un recul de l'âge moyen de première validation de 4 trimestres la même année (20,8 ans pour la génération 1954, contre 23,4 ans pour la génération 1974).

Deux facteurs sont à prendre en compte. D'une part, l'âge de fin de scolarité obligatoire porté à 16 ans à partir de la génération née en 1953 a modifié la répartition des trimestres avant 30 ans (graphique 2) : 13,7 % des personnes nées en 1950 ont validé plus de 60 trimestres à 30 ans, soit un début de carrière établi à 15 ans. Cette proportion est quasi nulle pour les individus nés à partir de 1958.

Encadré 1 ● L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC)

La DREES, en collaboration avec l'ensemble des régimes de retraite, a constitué un outil statistique, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC), afin d'étudier les futures retraites des personnes d'âge actif. Cet outil fournit une photographie de la situation des droits à retraite acquis dans ces régimes en France, par un large échantillon d'actifs de différentes générations.

La DREES interroge dans ce cadre, tous les quatre ans, la quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire, de base et complémentaire : environ 30 organismes recouvrant une soixantaine de régimes sont questionnés sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme d'individus (durées validées, motif de validation, salaires portés au compte, points acquis…).

L'EIC est issu du rapprochement, individu par individu, d'informations provenant des différents régimes de retraite : 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.

La troisième vague de l'EIC (EIC 2009) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 75 ans au 31 décembre 2009. L'échantillon est constitué de personnes nées dans le courant du mois d'octobre, une année paire sur deux. Il est complété par des individus dont le mois de naissance est inconnu dans le répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP) tenu par l'INSEE. Il couvre, ainsi, une génération sur quatre et le taux de sondage est de 2,7 % par génération tirée, ce qui représente environ 23 000 personnes par génération.

Le champ de l'EIC comprend tous les individus de l'échantillon qui sont ou ont été affiliés (y compris les personnes déjà parties à la retraite) pour des droits directs, à un des régimes de retraite partenaires de l'opération, au moins une fois au cours de leur carrière. Près de 7 % des individus répondant aux critères pour faire partie de l'échantillon ne sont retrouvés dans aucune des caisses : il peut s'agir soit de personnes n'ayant jamais cotisé, soit de personnes ayant cotisé dans un des régimes de base non pris en compte dans l'EIC.

Pour pallier l'absence partielle de données sur les carrières des fonctionnaires, celles-ci ont été complétées à partir d'informations fournies par l'INSEE et issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), du fichier des agents de l'État et de données fournies par le ministère de la Défense. Par ailleurs, des données sont également recueillies pour tous les individus auprès de Pôle emploi, elles permettent de disposer de certaines périodes assimilées ouvrant droits à retraite (chômage, préretraite).

Encadré 2 ● Différents concepts de durée d'assurance

La durée d'assurance tous régimes, est un élément essentiel du calcul du montant de la pension. Elle se calcule tous régimes confondus et permet de déterminer le droit au bénéfice d'une pension à taux plein sans attendre l'âge d'annulation de la décote.

Elle correspond au nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite au titre :
– de l'activité professionnelle ;
– 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 et de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail. Ces périodes sont dites assimilées ;
– des majorations de durée d'assurance.

Les majorations de durée d'assurance pour enfants et une partie des trimestres validés au titre du service militaire ou du chômage non indemnisé, et certaines périodes d'apprentissage ne sont pas intégrées dans le calcul des durées d'assurance validées analysées ici. En effet, la plupart de ces informations ne sont disponibles qu'au moment de la liquidation de la pension et ne sont pas connues au cours de la carrière.

Dans certains régimes, la durée d'assurance tous régimes diffère de celle considérée pour le calcul de la durée d'assurance dans le régime (qui sert au calcul du montant de la pension). Dans la fonction publique, une année travaillée à mi-temps compte pour 4 trimestres dans le calcul de la durée d'assurance tous régimes, mais pour 2 trimestres dans le calcul de la durée d'assurance dans le régime. Dans d'autres régimes, les concepts sont les mêmes pour les deux calculs.

Le processus d'allongement des études après le baccalauréat pour les générations nées dès la fin des années 1960 a entraîné une hausse de l'âge de fin d'études d'environ un an entre 1986 et 1996 pour se stabiliser autour de 21 ans. Ainsi, 23,7 % de la génération née en 1950, et 29,9 % de celle née en 1954 ont validé entre 51 et 60 trimestres à 30 ans. Cela correspond à un début de carrière compris entre 15 et 17 ans. Cette proportion diminue ensuite, passant de 17,1 % pour les individus nés en 1962 à seulement 2,9 % pour ceux nés en 1974.
D'autre part, la réduction du nombre de trimestres validés à 30 ans traduit la plus grande difficulté d'insertion sur le marché du travail : les jeunes nés depuis la fin des années 1950 jusqu'au début des années 1960, encore peu concernés par la prolongation des études, ont été pénalisés par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970. Leurs aînés ont bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur le marché du travail plus favorables.
Enfin, le nombre de trimestres validés à 30 ans augmente légèrement pour la génération née en 1978 : il atteint 31 trimestres en moyenne. Les individus nés cette année-là ont pu tirer parti d'une croissance économique plus soutenue au tournant des années 2000, au moment de leur entrée dans la vie active. C'est à 22,8 ans en moyenne qu'ils valident 4 trimestres la même année, soit un peu plus de 7 mois de moins que leurs homologues nés quatre ans auparavant.

▶ Les durées d'assurances validées par les femmes entre 31 et 50 ans augmentent

Entre 31 et 50 ans, c'est-à-dire en milieu de carrière, la durée d'assurance validée par les hommes est restée stable au fil des générations, autour de 67 trimestres en moyenne. Elle a crû pour les femmes, tout en restant inférieure à la durée validée par les hommes : 61,1 trimestres en moyenne pour les femmes nées en 1958 contre 52,7 trimestres pour celles nées en 1942.
La part des hommes ayant validé le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans (soit 80 trimestres) passe de 59,2 % à 53,0 % entre les générations 1942 et 1958 (graphique 3). Ainsi, si le nombre moyen de trimestres validés par les hommes entre 31 et 50 ans est stable, ils sont moins nombreux à valider le maximum. Pour les femmes, en revanche, cette part augmente : 30,4 % des femmes de la génération 1942 et 36,9 % de celles de 1958 ont ainsi validé le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans. Cette croissance peut être liée, d'une part, à la progression de l'activité féminine et, d'autre part, à la mise en place en 1972 de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) qui a été étendue à un champ plus large de bénéficiaires, notamment en 1985. Si les femmes interrompent ou réduisent plus souvent leur activité que les hommes pour élever leurs enfants, ces arrêts sont en partie compensés, en effet, par la validation de trimestres grâce à l'AVPF.

▶ Les hommes valident 3 à 4 trimestres de plus que les femmes entre 51 et 59 ans

Lorsqu'on s'intéresse à la durée d'assurance validée entre 51 et 59 ans, l'écart entre les hommes et les femmes est compris entre 3,3 et 4,4 trimestres en faveur des premiers, selon la génération considérée. Ainsi, les hommes nés en 1946 ont validé en moyenne 28 trimestres, contre 23,6 trimestres pour les femmes.
La part d'une génération ne validant aucun trimestre entre 51 et 59 ans diminue progressivement, mais reste plus élevée pour les femmes (graphique 4). Elle est plus importante entre 56 et 59 ans qu'entre 51 et 55 ans.
Outre l'AVPF et les trimestres cotisés, la durée validée auprès des régimes de retraite comprend les trimestres assimilés, et notamment ceux validés au titre du chômage, de la préretraite publique, de la reconversion, de la formation, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité ou des accidents du travail. À tout âge, la majorité des trimestres validés sont des trimestres cotisés au titre de l'emploi. Par exemple, pour les hommes nés en 1954, ces trimestres représentent selon l'âge d'observation de 95 % à 99 % des validations (graphique 5). Pour leurs homologues féminins, leur part est de 87 % à 25 ans, puis oscille autour de huit trimestres sur dix au-delà de 30 ans. Cette baisse de la part de trimestres cotisés entre 25

et 30 ans s'accompagne d'un accroissement des validations au titre de l'AVPF[1] : ils représentent, pour les femmes de la génération 1954, 10,5 % des validations à 25 ans, 15,2 % à 30 ans. La part de trimestres validés au titre de l'AVPF atteint 17 % à 35 et 40 ans, puis diminue après 40 ans.

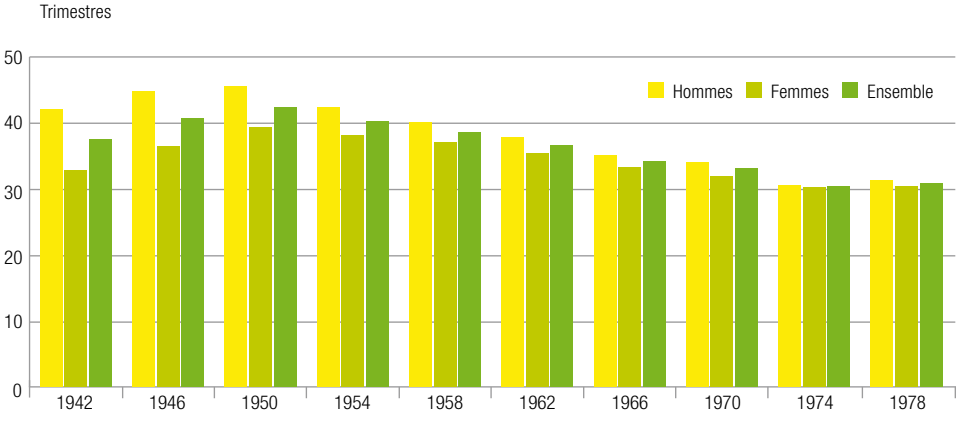
▶ Le nombre de trimestres validés au titre du chômage, de la préretraite et de la reconversion augmente avec l'âge

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres assimilés utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion ou de la formation augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1966 (graphique 6). À 30 ans, il varie de zéro trimestre pour la génération 1942 à 2,2 trimestres pour celle née en 1966, avant de baisser à 1,5 trimestre pour celle née en 1978. Ces écarts s'expliquent par la montée du chômage dans les années 1980 qui, depuis, s'est maintenue à un niveau élevé. Les générations les plus anciennes (1942-1950) sont moins concernées que les plus jeunes (1962 à 1978), ces dernières validant un nombre important de trimestres au titre du chômage ou de la formation au moment de leur entrée sur le marché du travail. Les personnes nées en 1974 et en 1978 bénéficient cependant de l'amélioration conjoncturelle de la fin des années 1990. Elles ont ainsi validé moins de trimestres au titre du chômage à 30 ans que leurs aînés directs.

Pour les générations 1942 et 1946, le nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion ou 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. Ce phénomène s'accentue nettement à partir de 55 ans et montre l'importance des dispositifs de préretraite et le faible taux d'emploi des seniors.

Les autres situations donnant droit à des trimestres assimilés sont la maladie, la maternité, l'invalidité ou les accidents du travail. La part de trimestres utiles validés pour ces motifs est relativement faible à tout âge et pour toutes les générations. Elle approche les 2 % pour les plus anciennes (1942 à 1950), mais n'atteint pas 1 % pour les plus récentes (1962 à 1986).

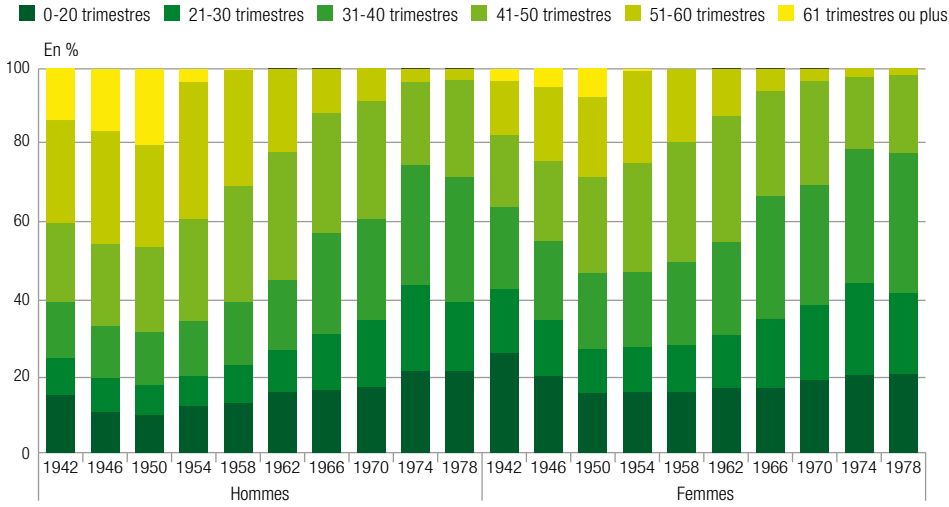
Graphique 1 ● Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans par sexe et par génération



Lecture • Les hommes de la génération née en 1942 ont validé 42 trimestres jusqu'à 30 ans.
Champ • France, cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans.
Sources • EIC 2009 de la DREES.

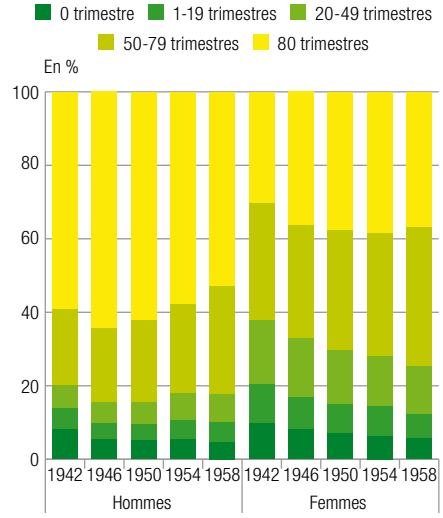
1. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations : si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie…) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dit « utiles ». D'autres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

Graphique 2 ● Répartition des effectifs des générations 1942 à 1978, selon le nombre de trimestres validés jusqu'à 30 ans



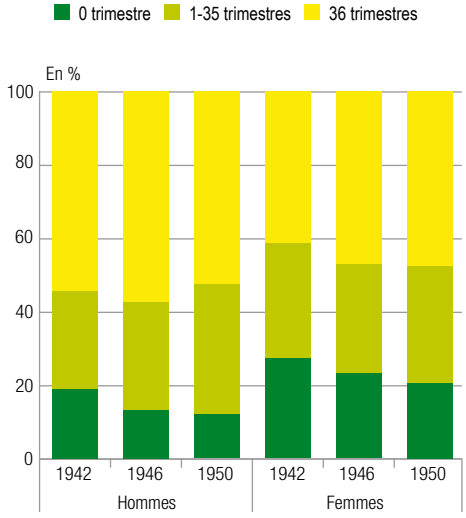
Lecture • 13 % des hommes de la génération née en 1958 ont validé entre zéro et 20 trimestres jusqu'à 30 ans.
Champ • France, cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans.
Sources • EIC 2009 de la DREES.

Graphique 3 ● Répartition des effectifs des générations 1942 à 1958, selon le nombre de trimestres validés entre 31 et 50 ans



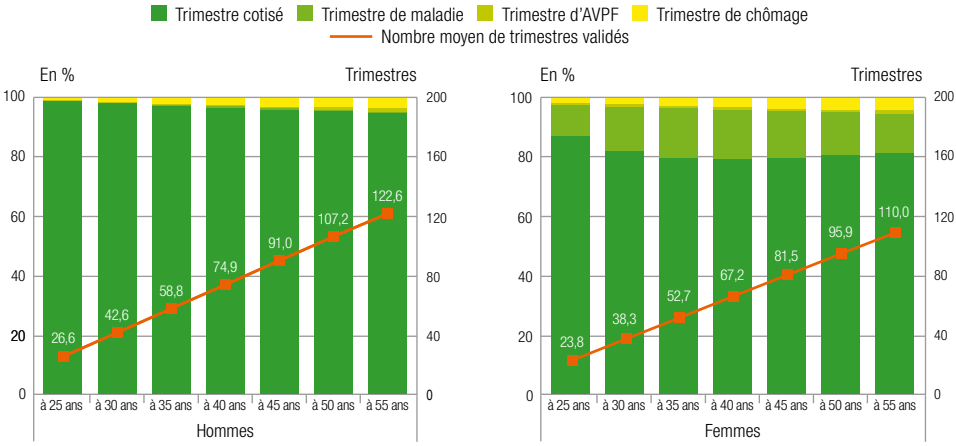
Lecture • 17 % des femmes de la génération née en 1942 ont validé entre 20 et 49 trimestres entre 31 et 50 ans.
Champ • France, cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 50 ans.
Sources • EIC 2009 de la DREES.

Graphique 4 ● Répartition des effectifs des générations 1942 à 1950, selon le nombre de trimestres validés entre 51 et 59 ans



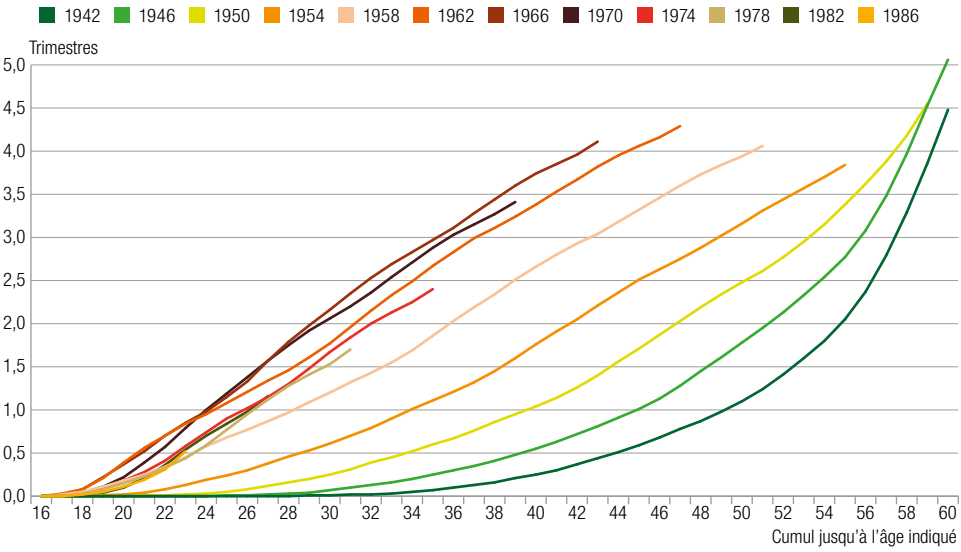
Lecture • 27 % des femmes de la génération née en 1942 n'ont validé aucun trimestre entre 51 et 59 ans.
Champ • France, cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 59 ans.
Sources • EIC 2009 de la DREES.

Graphique 5 • Composition des trimestres validés à différents âges, pour la génération 1954



Note • Ce graphique inclut uniquement les durées assimilées « utiles » : celles ayant permis à un cotisant pour une année donnée d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le nombre de trimestres est représenté par la courbe (échelle de droite) ; la répartition (en %) de ces trimestres entre cotisés, maladie, AVPF et chômage est représentée par les diagrammes en bâton (échelle de gauche).
Lecture • À 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 99 % des trimestres validés par les hommes nés en 1954, et 87 % de ceux validés par les femmes.
Champ • France. Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant l'âge considéré pour le nombre moyen de trimestres. Cotisants ayant validé des droits avant l'âge considéré pour la composition des trimestres validés.
Sources • EIC 2009 de la DREES.

Graphique 6 • Durée moyenne validée au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion ou de la formation



Note • Ce graphique inclut uniquement les durées assimilées « utiles » : celles 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 individus de la génération 1942 ont validé 4,5 trimestres au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion ou de la formation, en ne comptant que les trimestres qui ne sont pas validés par ailleurs du fait de l'existence de cotisations.
Champ • France, cotisants ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2009 (trimestres validés hors majorations de durée d'assurance pour enfants et hors certaines périodes de service militaire ou de chômage non indemnisé).
Sources • EIC 2009 de la DREES.

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

25 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite en 2014

Partir à la retraite à 60 ans ou avant reste un idéal pour trois quarts des personnes interrogées en 2014. Pour autant, seulement un non-retraité sur six estime que cela lui sera possible. L'écart entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ à la retraite continue de se creuser en 2014. Parmi les réformes envisagées pour préserver le système des retraites par répartition, l'allongement des carrières par l'augmentation de la durée de cotisation reste la solution préférée des personnes interrogées, devant le recul de l'âge de la retraite et la hausse des cotisations salariales. Une baisse du niveau des pensions est exclue.

▶ Une majorité de personnes souhaitent partir à la retraite à 60 ans

Les personnes non retraitées demeurent attachées à la retraite à 60 ans, même si elles envisagent davantage qu'auparavant de retarder leur départ, selon le Baromètre de la DREES (encadré). En 2014, plus de la moitié (52 %) d'entre elles souhaitent, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans (graphique 1). Un peu plus du quart (27 %) souhaitent partir après cet âge.

Depuis le début des années 2000, un glissement de l'âge souhaité de départ à la retraite s'est opéré. Entre 2000 et 2014, la volonté de départ a progressivement basculé de 55 à 59 ans vers 60 ans : la part des personnes souhaitant partir entre 55 et 60 ans a oscillé autour des deux tiers, avec un pic à près de 80 % en 2010. La volonté de partir dans l'idéal avant l'âge de 55 ans s'est estompée avec le temps, 30 % des personnes l'exprimaient en 2000, contre 5 % en 2014. Parallèlement à ce constat, depuis 2009 émerge la volonté de partir entre 61 et 64 ans. La part des personnes déclarant désirer un départ à ces âges a été multipliée par cinq entre 2009 (1,7 %) et 2014 (8,7 %). La loi de 2010 portant réforme des retraites a décalé l'âge minimum légal de la retraite de 60 à 62 ans. L'augmentation de la part des personnes déclarant un âge idéal entre 61 et 64 ans semble montrer que ce recul a été intégré partiellement dans les représentations. Les personnes non retraitées désirant partir à la retraite à 65 ans ou plus tard sont également de plus en plus nombreuses. Leur part a triplé en quinze ans et a progressé de deux points entre 2013 et 2014 (18 % en 2014).

▶ Un écart toujours croissant entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

Peu de personnes pensent pouvoir prendre leur retraite à l'âge qu'elles auraient souhaité dans l'idéal. En 2014, près des trois quarts des non-retraités souhaitent partir à la retraite à 60 ans ou avant, mais seuls 16 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire à cet âge (12 %) ou avant (4 %) [graphique 2]. Les non-retraités estiment qu'ils pourront prendre leur retraite à 65 ans et 5 mois en moyenne[1] (en hausse de 4 mois par rapport à 2013), soit 5,5 ans après l'âge souhaité moyen. En comparaison, l'âge moyen à partir duquel les personnes estiment qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens s'élève à 64 ans, une donnée stable depuis 2012. Depuis 2010, la part des personnes non retraitées qui pensent pouvoir partir à la retraite après 65 ans ne cesse d'augmenter (à l'exception de 2012, ce qui peut s'expliquer par l'entrée en vigueur en novembre 2012 du décret rétablissant les départs à 60 ans sous conditions, pour les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans) [*cf.* fiche 8]. Entre 2009 et 2014, cette part est passée de 24 % à 36 %.

1. Moyennes calculées pour les non-retraités qui répondent aux deux questions.

▶ Une forte crainte d'un faible niveau de vie au moment de la retraite

En 2014, sept personnes non retraitées sur dix anticipent un niveau de vie à la retraite inférieur à celui de l'ensemble de la population (graphique 3), et une personne sur trois pense même que son niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon ». Cependant, cette crainte d'une diminution du niveau de vie, partagée par 75 % des personnes interrogées en 2013 (le niveau maximum atteint), recule pour la première fois depuis 2006 (-6 points). Les opinions selon lesquelles le niveau de vie au moment de la retraite sera « à peu près identique à » ou « plutôt meilleur que » celui de l'ensemble de la population progressent respectivement de 4 points et 2 points par rapport à 2013, atteignant 23 % et 8 % des non-retraités en 2014.

Par ailleurs, un tiers des personnes interrogées souhaitent ne pas voir baisser leurs revenus lors du passage à la retraite – les statuts professionnels moins favorisés étant plus fermes sur le maintien des revenus –, et un peu plus de la moitié (55 %) jugent une diminution de revenus de 10 % à 20 % acceptable.

▶ L'allongement des carrières est préféré à la baisse des pensions

Pour préserver le système des retraites tel qu'il existe, les personnes interrogées préfèrent trois solutions : l'allongement de la durée de cotisation, puis le recul de l'âge de la retraite, qui recueille davantage d'opinions favorables en 2014, et l'augmentation des cotisations (entre 25 % et 40 % des personnes répondantes). En revanche, elles désapprouvent le recours à une diminution des pensions (graphique 4). Seules 3 % des personnes envisagent cette solution (en baisse de 2 points par rapport à 2013). Les réponses à cette question sont assez stables depuis la mise en place du Baromètre. La part des personnes qui ne se prononcent pas est en hausse en 2014, s'établissant à 21 %.

Quatre personnes sur cinq approuvent que ce système accorde des avantages au moment de la retraite pour les personnes ayant élevé des enfants (plus de la moitié pensant que les avantages doivent concerner les deux parents). Parmi elles, 40 % pensent que les avantages liés au fait d'avoir élevé des enfants doivent être réservés aux seuls parents de familles de trois enfants ou plus.

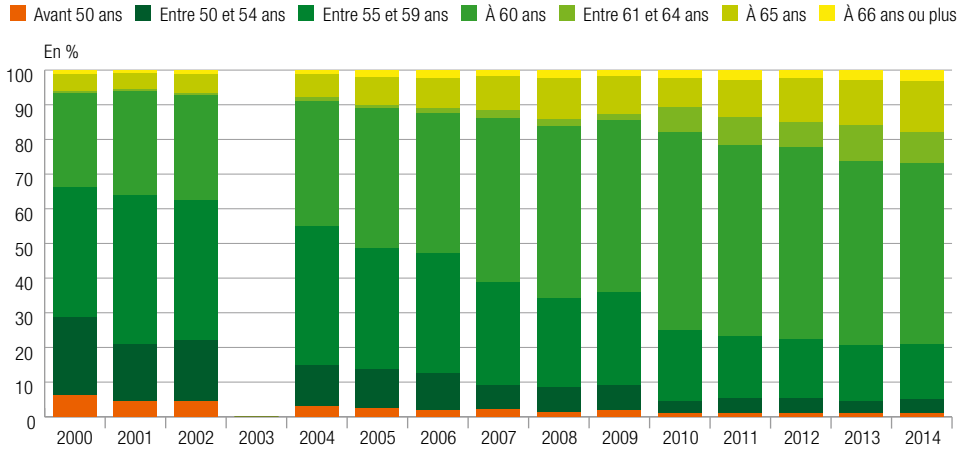
Encadré ● **Le Baromètre d'opinion de la DREES**

Les données sur les souhaits exprimés et concernant la retraite sont issues du Baromètre d'opinion de la DREES sur la santé, la protection sociale et les inégalités. Cette enquête est réalisée annuellement par l'institut BVA depuis 2004. Elle se déroule en face à face auprès d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans ou plus. Un peu plus de 3 000 personnes[1] ont été interrogées du 20 octobre au 6 décembre 2014. L'échantillon est construit selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de famille, après stratification par région et catégorie d'agglomération).

Les réponses à une enquête d'opinion sont particulièrement sensibles à la formulation des questions, ou à leur place dans le questionnaire. Ces enquêtes permettent néanmoins des comparaisons entre sous-catégories (selon le revenu, l'âge, etc.) ou dans la durée. Les plus petites variations (de l'ordre d'un ou deux points de pourcentage) peuvent ne refléter que des imperfections de mesure.

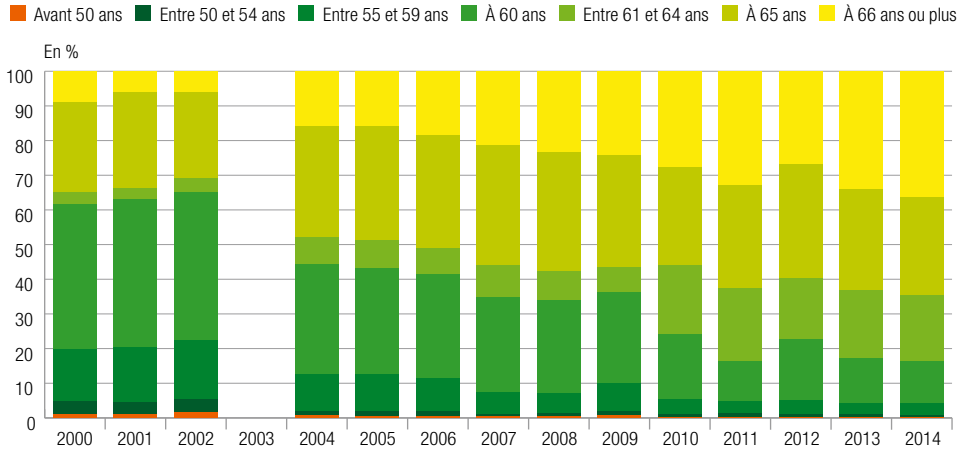
1. Jusqu'en 2013, la taille de l'échantillon était de 4 000 personnes.

Graphique 1 ● Âge souhaité, dans l'idéal, de départ à la retraite pour les non-retraités



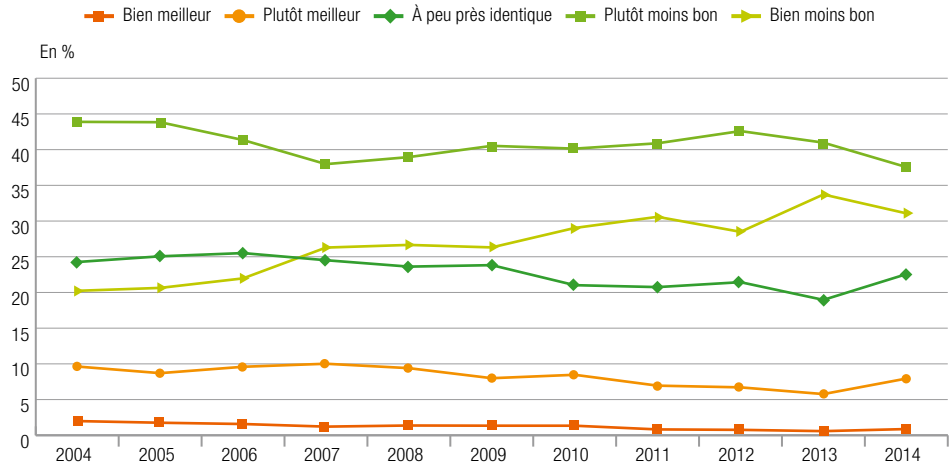
Note • Réponse à la question « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite (12 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, mais 2 % à 3 % entre 2009 et 2014), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Données non disponibles en 2003.
Champ • France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.
Sources • Baromètres DREES-IFOP de 2000 à 2002 ; Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2014.

Graphique 2 ● Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront partir à la retraite



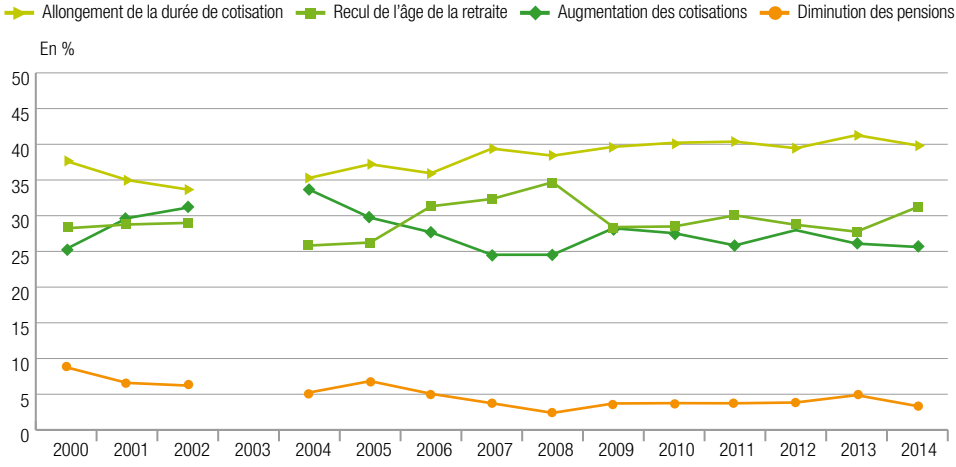
Note • Réponse à la question « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite (25 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, et de 7 % à 11 % entre 2009 et 2014), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Données non disponibles en 2003.
Champ • France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.
Sources • Baromètres DREES-IFOP de 2000 à 2002 ; Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2014.

Graphique 3 • Anticipation du niveau de vie des non-retraités au moment de la retraite



Note • Réponse à la question « Et vous-même, lorsque vous serez à la retraite, pensez-vous que votre niveau de vie sera bien meilleur, plutôt meilleur, à peu près identique, plutôt moins bon, bien moins bon que le niveau de vie de l'ensemble de la population ? ». Les données ne sont disponibles que depuis 2004, car la question n'était pas posée en ces termes auparavant. Les personnes qui ne se prononcent pas (environ 5 % à 6 % de l'ensemble des non-retraités entre 2004 et 2008, mais entre 1 % et 3 % entre 2009 et 2014), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul.
Champ • France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.
Sources • Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2014.

Graphique 4 • Type de réforme souhaitée pour préserver le système actuel de retraite par répartition



Note • Réponse à la question « Parmi les solutions suivantes pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe, laquelle a votre préférence ? ». Les personnes qui ne se prononcent pas ou qui n'acceptent aucune des solutions proposées par le questionnaire (environ 30 % des non-retraités jusqu'en 2008, et autour de 20 % entre 2009 et 2014) sont exclues du calcul. En revanche, les retraités sont inclus dans le champ des répondants, contrairement aux trois autres graphiques. Données non disponibles en 2003.
Champ • France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus.
Sources • Baromètres DREES-IFOP de 2000 à 2002 ; Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2013.

26 • Les motivations de départ à la retraite

Les nouveaux retraités du régime général qui ont pris leur retraite entre juillet 2012 et juin 2013 sont majoritairement partis dès qu'ils en ont eu la possibilité, parce qu'ils avaient atteint le taux plein ou l'âge légal, ou encore parce qu'ils souhaitaient profiter de la retraite le plus longtemps possible. Le recul de l'âge légal d'ouverture des droits, qui touche pour la première fois des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête effectuée en avril 2014, a eu peu d'effet sur leurs motivations de départ.
Comme dans les enquêtes précédentes, la plupart des nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés sur leurs droits, mais manquent de connaissances précises sur la durée requise pour bénéficier du taux plein et sur certains dispositifs.

▶ Trois retraités sur quatre sont partis dès qu'ils en ont eu la possibilité

L'âge idéal de départ à la retraite (en réponse à la question : « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? ») est de 60,6 ans, soit près d'un an et demi plus tôt que l'âge réel de liquidation des droits qui est de 62 ans (tableau 1). À l'instar de l'âge réel de liquidation qui a augmenté, en raison du recul progressif de l'âge légal de départ, l'âge idéal est plus élevé que celui déclaré dans les précédentes enquêtes. L'âge de 60 ans reste l'âge idéal de départ pour la moitié des retraités. Toutefois, ils sont un peu moins nombreux à situer cet âge avant 60 ans, tandis que la part des retraités le situant après augmente. Près de trois retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité et 60 % à l'âge qu'ils souhaitaient. Ces proportions diminuent par rapport aux enquêtes de 2010 et 2012.

▶ Motifs de départ les plus fréquents : le taux plein, l'âge légal et le souhait de profiter de la retraite

Atteindre le taux plein est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 73 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « un peu ». Pour la moitié des retraités, ce motif y a fortement contribué (graphique 1). Atteindre l'âge minimal légal de départ a compté dans la décision de 71 % des personnes interrogées, et le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible pour 69 % d'entre elles. Parmi les facteurs liés au travail, le sentiment de lassitude est le plus souvent évoqué par 42 % des retraités. Les difficultés à travailler du fait de problèmes de santé sont avancées par 35 % des répondants. Les autres motifs liés au dernier emploi occupé (conditions de travail, pressions de l'employeur, licenciement, etc.) ont plus rarement contribué à la décision de partir. Quant aux projets personnels spécifiques ou aux facteurs familiaux, ils concernent moins d'un quart des personnes interrogées. Les femmes sont plus influencées par le contexte familial : 25 % d'entre elles sont parties parce que leur conjoint partait ou était déjà à la retraite, contre 12 % des hommes.

▶ Des motivations similaires à celles des retraités partis deux ans plus tôt

Pour la plupart des facteurs, les déclarations des nouveaux retraités partis en 2012-2013 restent très proches de celles des retraités partis deux ans plus tôt. Les réponses à l'item « Vous aviez atteint l'âge légal de départ » sont difficilement comparables à celles données lors des vagues précédentes à l'item « Vous aviez atteint l'âge de 60 ans », la notion d'âge

légal n'étant pas forcément interprétée par tous dans le sens précis de la réglementation[1].
Les départs sont plus souvent motivés qu'il y a deux ans par l'atteinte du taux plein et par le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible. Les retraités partis avant l'âge légal d'ouverture des droits mettent plus en avant que les autres ces deux motifs de départ. Ils ont compté pour respectivement 89 % et 85 % d'entre eux. Leur poids accru parmi les personnes interrogées en 2014 (encadré) expliquent en grande partie les écarts constatés entre les deux vagues sur ces critères.

▶ Les durées et les dispositifs existants encore méconnus

30 % des nouveaux retraités considèrent avoir été très bien informés sur leurs droits à la retraite, et 49 % plutôt bien informés. La proportion de retraités satisfaits demeure ainsi très élevée, aux alentours de 80 %. Pourtant, près d'un retraité sur trois ne connaît pas ou ne se souvient pas de la durée dont il disposait lors du calcul de sa pension[2]. Une minorité des répondants (30 %) déclarent une durée d'assurance exacte ou proche à 4 trimestres près de celle effectivement validée. La durée requise par la loi pour bénéficier d'une retraite calculée à taux plein est davantage connue : 41 % des participants la connaissent à 4 trimestres près. Le niveau de connaissance des durées d'assurance (personnelles ou requises par la législation) évoluent peu par rapport à l'enquête de 2012 (graphique 2).
Le dispositif du taux plein reste le mieux connu de ceux cités par l'enquête avec deux retraités sur trois qui déclarent savoir à quoi il correspond. Cette proportion est à peu près stable, par rapport aux précédentes vagues de l'enquête. En revanche, le dispositif de cumul emploi-retraite est moins connu que lors de la première vague de l'enquête[3]. Les dispositifs de la décote[4] et de la surcote restent peu connus : respectivement 43 % et 50 % des répondants affirment n'en avoir jamais entendu parler (graphique 3).
Plus de la moitié des répondants ignorent ce qu'est le minimum contributif (question nouvelle en 2014), alors que ce dispositif permet à plus de 40 %[5] des nouveaux retraités du régime général d'accroître le montant de leur pension, chaque année.

1. Pour 85 % des personnes parties en retraite anticipée, donc avant l'âge légal, ce motif a compté, alors que pour 39 % seulement des retraités de l'enquête précédente partis en retraite anticipée, « avoir atteint l'âge de 60 ans » a joué.

2. Selon leur date de départ, ils ont été interrogés entre six mois et un an et demi après la liquidation de leur pension.

3. Ce dispositif a fait l'objet d'un changement de réglementation en 2009. Il est alors possible qu'à cette époque la presse ou d'autres moyens de communication l'ayant souvent mentionné, les assurés aient été informés de son fonctionnement.

4. Le questionnaire de l'enquête précise que la décote est aussi appelée « taux réduit ou taux minoré », depuis 2012.

5. Cette proportion est en baisse depuis 2012 à la suite des nouvelles règles d'attribution (*cf.* fiche 12).

Tableau 1 ● Souhaits des nouveaux retraités sur l'âge de départ à la retraite

	2010	2012	2014
Âge moyen réel de liquidation	61,2 ans	61,4 ans	62,0 ans
Âge moyen « idéal » de départ	60,1 ans	60,2 ans	60,6 ans
En % de retraités partis :			
dès que possible	77,0	74,7	73,3
plus tard	23,0	25,3	26,7
En % de retraités partis :			
à l'âge souhaité	64,6	64,2	60,1
plus tôt	22,2	22,7	19,3
plus tard	13,2	13,1	20,6

Champ • Ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France.
Sources • Enquêtes Motivations de départ à la retraite de 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

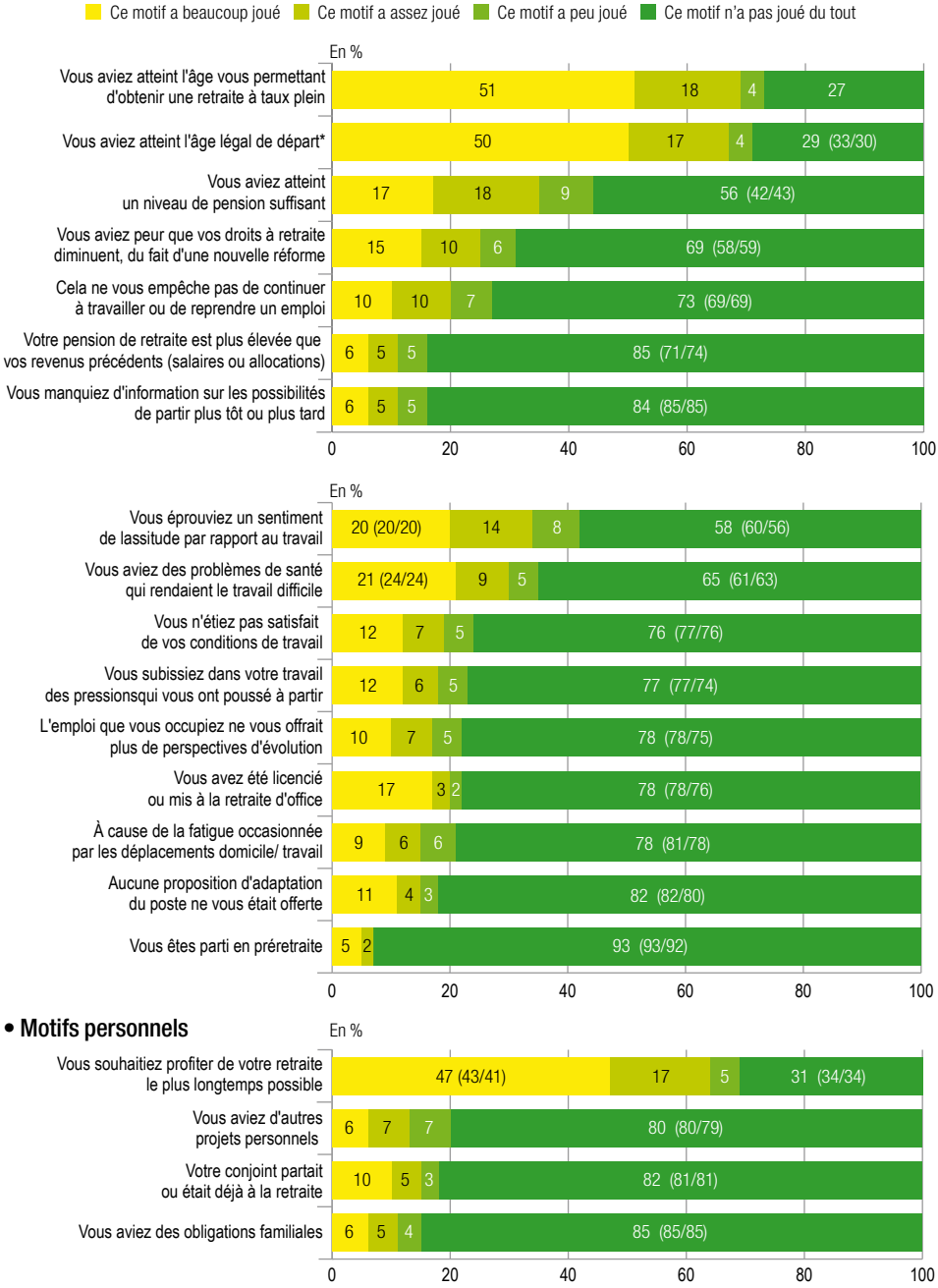
Encadré ● **Présentation de l'enquête Motivations de départ à la retraite**

L'enquête Motivations de départ à la retraite est le fruit d'une collaboration entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), la DREES et la direction de la Sécurité sociale (DSS). Elle a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés. Les deux premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010 et 2012.

Pour la troisième vague de l'enquête, 3 194 personnes ont été interrogées par téléphone en avril 2014 parmi les 522 000 nouveaux retraités résidant en France et qui ont liquidé leur retraite de droit direct au régime général (CNAV) entre le 1er juillet 2012 et le 30 juin 2013. 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 de la CNAV. Contrairement aux vagues précédentes, une partie de ces nouveaux retraités ont été concernés par le relèvement des âges légaux, instauré par la réforme de 2010, entré en vigueur au 1er juillet 2011, ainsi que par l'assouplissement des critères requis pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue mis en place en novembre 2012. Ceci entraîne une modification sensible de la composition des nouveaux retraités par rapport aux vagues précédentes. La part des retraités partis juste à l'âge légal d'ouverture des droits[1] diminue fortement, passant de 51 % des départs entre juillet 2010 et juin 2011 à 33 % entre juillet 2012 et juin 2013. À l'inverse, la part des départs en retraite anticipée augmente de 6 % à 25 %.

2. Entre l'âge légal et l'âge légal + 1 trimestre. Pour les personnes nées avant le 1/07/1951, l'âge légal d'ouverture des droits est de 60 ans. L'âge légal augmente ensuite progressivement par génération jusqu'à 62 ans. Sur la période de référence de l'enquête, seules les personnes nées entre janvier et septembre 1952, soit neuf cohortes seulement de mois de naissance, pouvaient partir exactement à l'âge légal (60 ans et 9 mois pour cette génération).

Graphique 1 • Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



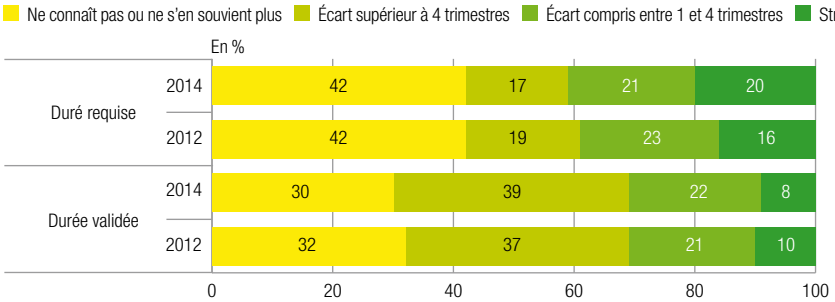
* Changement de formulation en 2014. En 2012, la question était formulée ainsi : « Vous aviez atteint l'âge de 60 ans. »

Lecture • 51 % des nouveaux retraités (45 % dans l'enquête de 2012 et 47 % dans l'enquête de 2010) ont répondu que le fait d'avoir atteint le taux plein avait beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il avait assez joué, 4 % qu'il avait peu joué et 27 % qu'il n'avait pas joué du tout (33 % dans l'enquête de 2012 et 30 % dans l'enquête de 2010).

Champ • Nouveaux retraités résidant en France qui ont travaillé jusqu'à 50 ans au moins.

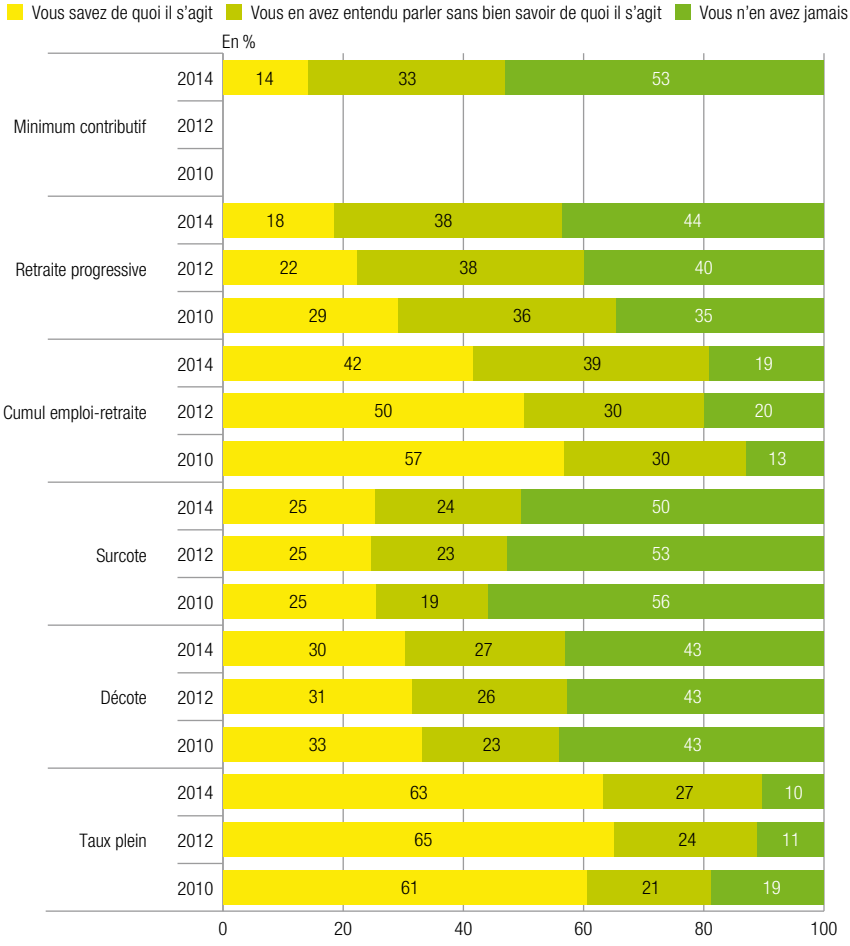
Source • Enquêtes Motivations de départ à la retraite de 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

Graphique 2 ● Comparaison des données déclarées et des données administratives



Lecture • En 2014, 42 % des nouveaux retraités ne connaissent pas la durée requise, 17 % annoncent une durée dont l'écart avec la durée réellement requise est supérieur à 4 trimestres.
Champ • Ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France.
Sources • Enquêtes Motivations de départ à la retraite de 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

Graphique 3 ● Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs



Champ • Ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France.
Sources • Enquêtes Motivations de départ à la retraite de 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions

Tous les ans, la DREES interroge les principales caisses de retraite sur les effectifs et les pensions moyennes au sein de leurs régimes *via* l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite. Les informations recueillies sont néanmoins insuffisantes pour calculer le nombre des retraités et la pension moyenne tous régimes, car de nombreux retraités reçoivent une pension de plusieurs régimes. Les données individuelles autorisant des estimations tous régimes ne sont collectées que tous les quatre ans par la DREES avec l'échantillon interrégimes de retraités. Un outil spécifique, le modèle ANCETRE (Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités), a donc été conçu afin de produire des estimations annuelles, en combinant au mieux les données de ces deux sources statistiques.

▶ L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) porte sur les principaux régimes de retraite de base en termes de nombre de pensions servies (13 régimes en 2013, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (4 régimes en 2013), ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (tableau). La DREES collecte annuellement auprès de ces caisses de retraite des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.

Celles-ci concernent principalement les montants moyens de pension (avantage principal de droit direct et de droit dérivé), les effectifs correspondant sur le champ de l'ensemble des bénéficiaires et sur celui des nouveaux bénéficiaires au cours de l'année. Ces indicateurs sont détaillés selon le sexe, la génération et le lieu de naissance (nés en France ou nés à l'étranger).

L'enquête recueille aussi des informations sur les liquidants (c'est-à-dire les nouveaux retraités de l'année écoulée) concernés par la décote ou la surcote et sur les motifs de la liquidation (handicap, carrière longue…). Des données relatives aux bénéficiaires de pensions d'invalidité et aux bénéficiaires d'un minimum contributif ou garanti sont également demandées.

Les données de l'enquête annuelle réalisée par la DREES peuvent différer légèrement de celles qui sont publiées par les régimes de retraite dans leurs propres bilans statistiques annuels. Des concepts statistiques homogènes ont été définis afin d'avoir des statistiques comparables entre les différents régimes (encadré 1).

▶ L'échantillon interrégimes de retraités

Dans le cadre de la collecte de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), les organismes de retraite renseignent les caractéristiques individuelles d'un échantillon de retraités : nature et montant des prestations qui leur sont versées, conditions de

liquidation des droits à la retraite (âge de liquidation, taux de liquidation, durée de carrière validée). Le rapprochement, individu par individu, des montants 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 régimes complémentaires correspondants 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 des retraités couverts par ces régimes. Dès lors, il n'est pas possible d'additionner le nombre de pensions versées par chaque régime pour calculer le nombre total de retraités ; une telle méthode conduirait à des doubles comptes. Par sa nature interrégime, l'EIR permet ainsi de calculer le nombre de retraités et de reconstituer le montant de la retraite globale des personnes, ainsi que ses éléments constitutifs.

La quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires) sont interrogés, soit plus de 70 régimes au total pour l'EIR 2012. En revanche, les retraites issues des régimes supplémentaires non obligatoires sont exclues du champ de l'enquête, ainsi que les revenus provenant de l'épargne individuelle. Le champ de l'EIR comprend donc tous les individus de l'échantillon qui perçoivent une pension de droit direct ou de droit dérivé d'une caisse de retraite.

L'EIR est un panel : les personnes appartenant à l'échantillon initial sont sélectionnées à nouveau à chaque vague d'enquête (excepté les individus décédés entre deux vagues, les générations les plus âgées et la surreprésentation de certaines générations selon le millésime). L'EIR portant sur la situation au 31 décembre 2012 est la septième vague du panel, la première ayant eu lieu en 1988. Depuis, l'opération a été reconduite en moyenne tous les quatre ans. L'échantillon a été complété à chaque vague par de nouvelles générations et a été étendu aux personnes nées dans un DOM, puis aux personnes nées à l'étranger et ayant moins de 54 ans, pour mieux prendre en compte la population des retraités. Les personnes de 34 à 54 ans ont été ajoutées dans le champ de l'EIR 2008, afin de mieux couvrir l'ensemble des retraités. L'EIR 2012 rassemble 327 000 personnes dont la quasi-totalité est née en octobre. Il est apparié aux panels Tous Salariés de l'INSEE afin d'obtenir des informations complémentaires sur les salaires des dernières années de carrière. Il est également apparié à des données historicisées de Pôle emploi.

Pour chaque personne, une pondération a été effectuée afin d'assurer une correspondance avec, d'une part, des données démographiques fournies par l'INSEE et, d'autre part, avec les effectifs de retraités et les montants moyens des pensions par caisse de retraite renseignés dans l'EACR. Le calage a été réalisé en utilisant la macro Calage sur marges (CALMAR) de l'INSEE.

▶ Estimation des grandeurs annuelles tous régimes : le modèle ANCETRE

En 2010, la DREES a conçu le modèle ANCETRE, un outil permettant d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes en rapprochant au mieux les données de l'EIR et de l'EACR (encadré 2). L'EIR 2012 et l'EACR 2013 ont permis de réaliser la vague ANCETRE 2013, l'EIR 2008 et les vagues EACR 2009, 2010, 2011 et 2012 ayant constitué les vagues ANCETRE 2009, 2010, 2011 et 2012. L'EIR 2004 et les vagues EACR 2005, 2006 et 2007 ont conçu les vagues ANCETRE 2005, 2006 et 2007. Les grandeurs estimées par le modèle ANCETRE portent notamment sur les effectifs de retraités et de nouveaux retraités, les montants de pension de droit direct et de droit dérivé, les âges de liquidation.

Dans cet ouvrage, l'EACR est utilisée pour les statistiques par régime, ANCETRE 2013 pour les statistiques tous régimes et l'EIR 2012 pour les statistiques tous régimes qui ne sont pas estimées par le modèle ANCETRE. Par ailleurs, les donnés relatives à l'année 2012 estimées à partir du modèle ANCETRE et diffusées notamment dans la précédente édition de

l'ouvrage en 2014 ont été révisées. À présent, ces données sont calculées à partir de l'EIR 2012 du fait de sa récente disponibilité. Ces révisions sont en général de faible ampleur ; ainsi, le sens des variations des principales statistiques n'a pas été modifié[1]. Les évolutions entre 2011 et 2012 sont donc à prendre avec précaution, car les données 2011 s'appuient sur ANCETRE 2011 et donc sur l'EIR 2008, alors que les données 2012 se fondent sur l'EIR 2012. Pour les mêmes raisons, les évolutions entre 2007 et 2008 doivent être analysées avec prudence.

Encadré 1 • La prise en compte des pensions d'invalidité dans la fonction publique

Les affiliés du régime général invalides reçoivent une pension d'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal de départ à la retraite. Leur régime de retraite leur verse ensuite une pension de retraite. Pour les régimes alignés, la pension d'invalidité est directement versée par ces régimes. Les affiliés des régimes de la fonction publique reconnus invalides reçoivent, quant à eux, une pension unique quel que soit leur âge ; les pensions d'invalidité et les pensions de retraite sont donc confondues. Afin d'établir une comparaison avec les régimes du privé, les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension de retraite lorsqu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite et comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant cet âge. Ils sont donc hors champ avant l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, une personne ayant liquidé sa pension d'invalidité avant le 1er janvier 2013, mais atteignant l'âge d'ouverture des droits à la retraite pendant l'année 2013, sera considérée comme un nouveau retraité en 2013. Cependant, l'âge d'ouverture des droits n'étant pas toujours connu, les conventions suivantes ont été appliquées :

– dans l'EIR et ANCETRE, les pensions civiles d'invalidité et les allocations temporaires d'invalidité deviennent des pensions de retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits relatif à la catégorie des agents (active, sédentaire ou insalubre). Pour les militaires officiers, les pensions deviennent des pensions de retraite à la limite d'âge et, pour les militaires non-officiers, à 50 ans. La retraite anticipée pour invalidité est considérée comme une pension de retraite dès la liquidation. En effet, la situation est similaire à celle de la retraite anticipée des assurés handicapés au régime général ;

– dans l'EACR, les pensions d'invalidité deviennent des pensions de retraite à 60 ans pour la moitié de la génération 1951 et pour les générations antérieures, à 60 ans et 4 mois pour la moitié de la génération 1951 et à 60 ans et 9 mois pour la génération 1952.

Dans les régimes de la fonction publique, les pensions de réversion issues d'une pension civile d'invalidité sont attribuées dans les mêmes conditions que si elles étaient issues d'une pension de retraite (l'allocation temporaire d'invalidité n'est cependant pas réversible). Dans le régime général, les pensions de réversion de veuf ou de veuve invalide sont gérées par la Caisse nationale d'assurance maladie. Elles sont soumises à condition et donc plus marginales. En effet, le bénéficiaire doit avoir moins de 55 ans et être atteint d'une invalidité réduisant sa capacité de travail ou son gain des deux tiers. Il est difficile d'harmoniser statistiquement les concepts entre les régimes du privé et de la fonction publique, car l'âge de décès du bénéficiaire d'une pension civile d'invalidité dont la pension de réversion est issue n'est pas connu. Les pensions de droit dérivé issues d'une pension d'invalidité sont toutes considérées comme des pensions de retraite dans l'EIR, dans ANCETRE et dans l'EACR depuis 2013. Dans les vagues EACR antérieures à 2013, l'approximation suivante est faite : les pensions de droit dérivé issues d'une pension d'invalidité deviennent des pensions de retraite à 60 ans pour la moitié de la génération 1951 et pour les générations antérieures, à 60 ans et 4 mois pour la moitié de la génération 1951 et à 60 ans et 9 mois pour la génération 1952.

Par ailleurs, compte tenu de la proportion importante des départs anticipés à la SNCF et à la RATP, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite.

1. Sur la mise à jour des données, *cf.* Collin C., 2014, « Retraites : les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012 », *Études et Résultats*, DREES, n° 904, encadré 3.

Encadré 2 ● Le modèle ANCETRE

Le modèle Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE) combine les sources statistiques pour conserver le caractère individuel des données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le caractère actualisé des données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). La méthodologie est améliorée chaque année afin d'intégrer les changements législatifs. La version 2013 consiste à faire « vieillir » l'EIR 2012 pour créer un pseudo-EIR 2013 en utilisant les données disponibles dans l'EACR 2013 produit par la DREES et le bilan démographique. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2013.

Pour réaliser la version 2013 d'ANCETRE, dans un premier temps, le nombre de retraités à la fin 2012, issu de l'EIR 2012, est vieilli. Pour cela, les pondérations de l'EIR 2012 sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2012 et 2013. Un modèle permet ensuite de déterminer, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2012, ceux qui vont liquider une pension supplémentaire en 2013. Des liquidations sont ajoutées à ces individus en 2013. De nouveaux retraités liquidants en 2013 sont également imputés. Finalement, les pondérations sont modifiées pour que les prévisions d'ANCETRE soient cohérentes avec les données fournies par l'EACR 2013. Un calage sur marges utilisant la macro CALMAR de l'INSEE permet d'atteindre ce résultat.

Les effets des variations démographiques ayant eu lieu entre 2012 et 2013 ainsi que des principales législations, comme le recul de l'âge légal, sont intégrés au modèle ANCETRE.

Tableau 1 ● La diversité des régimes de retraite

	Régimes de base	Régimes complémentaires
Salariés du secteur privé	Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime général	- ARRCO (salariés d'employeurs privés) - AGIRC (cadres) - IRCANTEC (agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques)
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA), alignée sur le régime général	
Artisans	Régime social des indépendants (RSI) « artisans » aligné sur le régime général	- RSI complémentaire artisans Avant 2013, il y avait un régime complémentaire pour les artisans et un pour les commerçants.
Industriels et commercants	Régime social des indépendants (RSI) « commerçants » aligné sur le régime général	
Professions libérales[1]	Régime de base (10 sections professionnelles regroupées au sein de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL]) Caisse nationale des barreaux français (CNBF)	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés
Non-salariés agricoles	MSA	Régime complémentaire obligatoire[1]
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)[1]
Fonctionnaires des hôpitaux et des collectivités locales	Régime spécial géré par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)	
Salariés des entreprises publiques et autres régimes spéciaux	Régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP, des industries électriques et gazières (CNIEG), de la CRPCEN (clercs et employés de notaires), des mines[1]...	
Salariés des cultes	Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC)	

1. Régimes ne participant pas à l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite.

Chronologie 2013
des mesures pour les retraites

JANVIER

• Entrée en vigueur de la loi de finances pour la Sécurité sociale (LFSS) le 1er janvier 2013, dont les principales mesures concernant les retraites sont les suivantes :

– les pensions de retraite et d'invalidité sont mises à contribution avec l'instauration d'une contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) au taux de 0,30 % depuis le 1er avril 2013. Les personnes dont le revenu fiscal de référence est inférieur à certains plafonds en sont exonérées ;

– conséquence du recul de l'âge légal d'ouverture des droits, les versements auxquels les intéressés ont pu procéder entre le 13 juillet 2010 et le 31 décembre 2011 dans le cadre du dispositif de rachats de trimestres « Fillon » (CSS, art. L. 351-14-1) sont rendus inutiles. La loi ouvre aux assurés nés entre 1952 et 1955 la possibilité d'un remboursement des rachats effectués entre le 13 juillet 2010 et le 31 décembre 2011, à la condition qu'ils n'aient fait valoir aucun des droits aux pensions personnelles de retraite auxquels ils peuvent prétendre au titre des régimes légaux de base et complémentaires.

– l'article 87 de la LFSS ouvre aux bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) la possibilité de liquider simultanément toutes leurs pensions de retraite dès 60 ans s'ils ont une carrière complète, et ce quel que soit le régime dont ils relèvent (régime général ou régime des salariés agricoles, mais aussi régimes spéciaux, tels ceux de la SNCF ou d'EDF). Le même texte supprime la possibilité pour eux de cumuler pension de retraite et pension d'invalidité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, soit 62 ans en 2017, ce cumul étant contraire à la règle générale de substitution entre pension d'invalidité et pension de vieillesse ;

– attribution de points gratuits aux exploitants agricoles : l'interruption d'activité résultant de maladie ou d'infirmité grave empêchant toute activité professionnelle ne prive pas les non-salariés agricoles (exploitants agricoles, conjoints collaborateurs et aides familiaux) de droit à la pension de retraite, composée des pensions de retraite forfaitaire et de retraite proportionnelle dans les conditions prévues dans l'article L. 762-29. Autrement dit, les intéressés bénéficieront de l'attribution de points gratuits de retraite proportionnelle (en principe 23 points de retraite pour les chefs d'exploitation et 16 points pour les collaborateurs et les aidants familiaux). Un décret viendra préciser les modalités de calcul de la pension ;

– le dispositif de cessation anticipée d'activité des médecins (arrêté depuis 2003) est abrogé et les dernières pensions seront versées à la fin de l'année ;

– le justificatif d'existence demandé par les caisses de retraite aux bénéficiaires d'une pension de retraite qui résident hors de France ne devra désormais être fourni qu'une fois par an. Le texte précise que, en l'absence de réception du justificatif d'existence, le versement de la pension de retraite ne peut être suspendu qu'à l'expiration d'un délai minimal d'un mois, à compter de la date fixée par la caisse de retraite pour la réception de ce document.

• Fusion des deux régimes complémentaires des artisans et des commerçants (RSI).
• Application de la deuxième loi de finances rectificative pour 2012 prévoyant de doubler les taux de la contribution patronale pour les retraites chapeaux. Ceci a pour but d'inciter les entreprises à mettre en place des dispositifs d'épargne retraite.

MARS

• Pour tenir compte de la suppression de l'allocation équivalent retraite (AER) en 2011 et du report de l'âge légal de la retraite, une première allocation transitoire de solidarité (ATS) avait été mise en place pour certains demandeurs d'emploi, nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953. En réponse à la demande des partenaires sociaux de rétablir l'AER, le gouvernement a institué une nouvelle ATS afin d'assurer, grâce aux deux dispositifs, la couverture d'un public plus large que celui visé par la première ATS.
• Accord AGIRC-ARRCO : hausse du taux contractuel de cotisation dès 2014 et revalorisation des pensions inférieure à l'inflation dès le 1er avril 2013 et au moins jusqu'à 2015.

AVRIL

• Les pensions versées par les principaux régimes de retraite de base sont revalorisées de 1,3 %, tout comme le seuil de l'ASPA qui atteint ainsi 787 euros par mois pour une personne seule.
• Autorisation par la direction de la Sécurité Sociale d'effectuer les versements forfaitaires uniques sous forme de rente de façon temporaire pour les personnes potentiellement éligibles au minimum contributif mais dont le dossier n'est pas traité.

AOÛT

• Présentation des grandes lignes de la réforme des retraites 2014 (allongement de la durée requise, hausse des cotisations, fiscalisation de la majoration de 10 % pour les parents de trois enfants ou plus, création d'un compte pénibilité, calcul unique pour les polypensionnés du régime général et des régimes alignés, revalorisation des pensions au 1er octobre…).

SEPTEMBRE

• Adoption du projet de loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite » en Conseil des ministres.

DÉCEMBRE

• Adoption définitive par le Parlement de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014. Quelques mesures accompagnent le projet de loi de réforme des retraites :
  – la LFSS instaure l'obligation pour l'entreprise de cotiser à l'assurance vieillesse sur la base de la rémunération réelle des apprentis ;
  – pour les volontaires effectuant un service civique, l'ensemble des cotisations (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) seront non plus calculées à des taux forfaitaires mais aux taux de droit commun ;
  – instauration d'une nouvelle cotisation vieillesse déplafonnée à la charge des ressortissants du RSI, à partir du 1er janvier 2014.
• Adoption définitive par l'Assemblée nationale du projet de loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ».

GLOSSAIRE

A

ACEMO-PIPA (Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés) : enquête de la DARES sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de 10 salariés ou plus. En 2013, un module sur la retraite supplémentaire a été introduit dans cette enquête.

ACTP (allocation compensatrice pour tierce personne) : allocation destinée à permettre à certaines personnes d'assumer les frais occasionnés pour l'aide d'une tierce personne pour effectuer les actes essentiels de la vie. Cette allocation, qui a été remplacée en 2006 par la prestation de compensation du handicap (PCH), ne concerne plus que les personnes qui la percevaient déjà et qui ont choisi de la conserver.

Adhérent : personne ayant souscrit un contrat ou un produit de retraite supplémentaire, sans nécessairement réaliser un versement l'année considérée.

AFG (Association française de gestion financière) : organisation professionnelle des organismes gérant par délégation les capitaux d'investisseurs privés ou institutionnels.

AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) : régime de retraite complémentaire obligatoire des cadres et assimilés qui complète le régime ARRCO.

ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités) : ce modèle, conçu en 2010 par la DREES, est un outil permettant d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes du système de retraite (effectifs et montants de pensions) en rapprochant au mieux les données de l'EIR et de l'EACR (*cf.* définitions).

APA (allocation personnalisée d'autonomie) : allocation destinée à couvrir en partie les dépenses de toute nature concourant à l'autonomie des personnes âgées ayant besoin d'aides pour accomplir des actes essentiels de la vie, ou dont l'état nécessite une surveillance régulière. Elle est attribuée, sous certaines conditions, par les conseils départementaux aux personnes hébergées à domicile. Les bénéficiaires de l'APA sont soumis à certaines obligations envers le conseil départemental.

ARRCO (association des régimes de retraite complémentaire des salariés) : régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du privé (salariés, cadres et assimilés).

ASH (aide sociale à l'hébergement) : une personne âgée qui ne dispose pas de ressources suffisantes pour payer ses frais d'hébergement peut solliciter une aide sociale pour couvrir en totalité ou en partie ces frais. Cette aide constitue une avance qui peut être récupérée par le département dans certains cas.

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 60 ans en cas d'inaptitude) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. Elle remplace depuis le 1er janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étage) [*cf.* fiche 14].

Assuré ou affilié : personne affiliée à un régime de sécurité sociale. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime.

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 (*cf.* définition).

AT (accident du travail) : accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail. Est également considéré comme un accident du travail l'accident de trajet, c'est-à-dire l'accident dont est victime le travailleur, alors qu'il se rend à son travail ou en revient ou celui dont il est victime entre le lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

Avantage accessoire de retraite : à l'avantage principal de droit direct ou à l'avantage de droit dérivé peuvent s'ajouter d'autres éléments qualifiés d'accessoires. Le plus connu d'entre eux est la majoration de pension pour trois enfants ou plus. Les majorations pour enfant à charge, pour conjoint à charge ou pour tierce personne et la rente des retraites ouvrières et paysannes figurent également parmi les avantages accessoires.

Avantage de droit dérivé : l'avantage principal de droit direct (*cf.* définition) peut être transféré au conjoint survivant lors du décès du bénéficiaire, sous condition de ressources ou d'âge 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.

B

Branche 26 : les régimes dits de « branche 26 » sont des régimes collectifs de retraite supplémentaire en points. Ils sont aussi appelés « régimes L. 441 » conformément à l'article L. 441-1 du Code des assurances qui les définit, ou encore « régimes du 4 juin », en référence au décret fondateur du

4 juin 1964. Ils relèvent des dispositions de l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale lorsqu'ils sont délégués à des institutions de prévoyance, et des dispositions de l'article L. 222-2 du Code de la mutualité lorsqu'il s'agit de mutuelles.

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 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) : *cf.* 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 (*cf.* définition) la retraite supplémentaire facultative des élus locaux.

CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) : effective depuis le 1er avril 2013, cette contribution est prélevée sur les retraites, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite au taux de 0,3 %. Toutefois, des exonérations sont prévues.

CAVIMAC (Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes) : caisse de sécurité sociale dont relèvent les ministres des cultes et les membres des congrégations et des collectivités religieuses.

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.

CNAMTS (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés) : établissement public national à caractère administratif, sous tutelle des ministères chargés de la Sécurité sociale et de l'Économie et des Finances, qui gère, au plan national, les branches maladie et accidents du travail – maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale dont relèvent les salariés du privé.

CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) : caisse nationale des professions libérales. Sont considérées comme exerçant une profession libérale les personnes exerçant l'une des professions énumérées à l'article L. 622-5 du Code la Sécurité sociale ou classées dans l'Organisation autonome des professions libérales par un décret pris en application de l'article L. 622-7.

CNAV ou CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) : organisme qui gère la retraite du régime général (RG) de la Sécurité sociale, c'est-à-dire la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services.

CNBF (Caisse nationale des barreaux français) : organisme de gestion des pensions de retraite des avocats libéraux et salariés.

CNIEG (Caisse nationale des industries électriques et gazières) : organisme de sécurité sociale des personnels des industries électriques et gazières.

CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) : cette caisse dont relèvent les fonctionnaires des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière est gérée par la CDC (*cf.* définition).

Contrats « exploitants agricoles » : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines et destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle ont pour objet le versement d'une retraite complémentaire sous forme de rente viagère.

Contrats Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite loi « Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite complémentaire.

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 étant considérées comme un sursalaire.

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux charges sociales. La sortie ne peut s'effectuer que sous forme de rente viagère, rente en partie soumise à l'impôt sur le revenu.

COR (Conseil d'orientation des retraites) : créé en 2000, cette instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation est chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français.

COREM (complément de retraite mutualiste) : créé en 1949, il permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous, depuis le 1er janvier 2005.

Cotisant : personne ayant réalisé un versement sur un produit de retraite supplémentaire. Au sens des régimes de retraite obligatoires, personne dont l'activité professionnelle a donné lieu à un versement auprès d'un régime (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.

CRPCEN (Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires) : organisme de protection sociale qui gère le régime spécial (risques vieillesse, invalidité et maladie) des clercs de notaires et des employés du notariat.

CSG (contribution sociale généralisée) : impôt institué en 1990 et destiné à financer la protection sociale. Il s'applique à l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France : revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine… Son taux est fixé à 6,6 % dans le cas des pensions. Les retraités non imposables bénéficient d'un taux réduit ou sont exonérés lorsque leurs ressources sont faibles.

CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance) : cet organisme a pour mission de représenter les institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics nationaux et européens.

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.

DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) : service statistique du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Décote : minoration du montant de pension, appliqué 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 Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes.

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 (*cf.* définition trimestre assimilé) telles que le chômage indemnisé, la maladie, la maternité…, et des majorations de durée d'assurance.

E

EACR (enquête annuelle auprès des caisses de retraite) : cette enquête annuelle réalisée par la DREES porte sur les principaux régimes de retraite de base et de retraite complémentaire (*cf.* définitions). Elle collecte des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.

EIC (échantillon interrégimes de cotisants) : l'EIC donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les droits à retraite en cours de constitution. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 2001 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

EIR (échantillon interrégimes de retraités) : l'EIR donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les avantages de retraite et les droits acquis à la liquidation. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 1988 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

ENIM (Établissement national des invalides de la marine) : établissement gérant le régime spécial dont relèvent les marins.

Épargnant : voir cotisant.

EXPAR : produit de retraite supplémentaire relevant de l'article 83 du CGI.

F

FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances) : 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 depuis 1993, le Fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite par rente.

FSI (Fonds spécial d'invalidité) : il s'est substitué au fonds national de solidarité (FNS) à compter du 1er janvier 1994 à la suite de la loi nº 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 (*cf.* définition).

FSV (Fonds de solidarité vieillesse) : cet établissement public, sous tutelle des ministères en charge de la Sécurité sociale et du Budget, finance les avantages vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité. Il dispose à cet effet de recettes de nature fiscale.

I

IGRS (institution de gestion de retraite supplémentaire) : l'article 116 de la loi du 21 août 2003 (nº 2003-775 portant réforme des retraites) a organisé la transformation des IRS (*cf.* définition), et a laissé aux partenaires sociaux le choix, qui devait être exercé avant le 31 décembre 2009, entre :
– solliciter un agrément en qualité d'institution de prévoyance ou fusionner avec une institution de prévoyance existante. L'institution devra donc désormais respecter les exigences prudentielles applicables aux organismes d'assurances (marge de solvabilité, couverture des engagements, dispersion et diversification des placements) ;
– se transformer en IGRS. Une IGRS n'assure que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services des prestations, relations avec les assurés). L'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements : la loi prévoit par conséquent un transfert des éventuelles provisions ou réserves logées dans l'IRS à un organisme assureur.

IPREA (Institution de prévoyance pour la retraite Elf Aquitaine) : régime de retraite supplémentaire facultative anciennement ouvert aux salariés d'Elf Aquitaine (régime à cotisations définies).

IRCANTEC (Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) : ce régime complémentaire s'adresse aux salariés non titulaires des fonctions publiques d'État, des collectivités territoriales et hospitalières, de la Banque de France, des industries électriques et gazières et des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

IRS (institut de retraite supplémentaire) : ces institutions créées au sein de certaines entreprises avaient pour finalité de gérer, sous le mode de la répartition, un régime de « retraite maison » destiné aux salariés des entreprises adhérentes en supplément des régimes de retraite obligatoires et complémentaires. Elles ont disparu au 31 décembre 2009.

L

Liquidant : retraité ayant liquidé une pension auprès d'un régime de retraite au cours de l'année considérée.

Liquidation : vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

M

MDA (majoration de durée d'assurance) : la naissance ou l'adoption d'un enfant et son éducation permettent de bénéficier d'une majoration de trimestres d'assurance. Le nombre de trimestres ainsi acquis dépend du régime d'affiliation.

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 (*cf.* définition).

Minimum garanti : ce dispositif vise à garantir un minimum de pension dans les régimes de la fonction publique. Il joue un rôle analogue à celui du minimum contributif (*cf.* définition) au régime général et dans les régimes alignés. Son montant est proratisé (linéaire par période) en fonction de la durée de services effectifs. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique).

Minimum vieillesse : ensemble d'allocations qui permettent aux personnes âgées de 65 ans au moins (ou ayant atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources.

MP (maladie professionnelle) : contrairement à l'accident de travail et à l'accident de trajet, les maladies professionnelles ne font pas l'objet d'une définition légale générale. Ce sont des tableaux spécifiques qui définissent celles qui sont indemnisables et précisent, pour chaque type d'affection, les conditions à remplir (délai de prise en charge, durée d'exposition au risque et liste d'activités concernées).

MSA (Mutualité sociale agricole) : caisse de protection sociale des agriculteurs. On distingue le régime MSA « salariés », qui fait partie des régimes dits alignés (*cf.* définition), du régime MSA « exploitants ». Les règles d'acquisition de droits à la retraite et de liquidation sont différentes pour ces deux catégories.

MUDEL : Mutuelle des élus locaux.

P

PCH (prestation de compensation du handicap) : aide personnalisée destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées. Cette prestation couvre les aides humaines, aides matérielles (aménagement du logement et du véhicule), aides animalières. Il est possible de bénéficier de la PCH à domicile ou en établissement.

PEE (plan d'épargne entreprise) : système d'épargne collectif mis en place au sein de l'entreprise. Il permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Pension de retraite : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Aux éventuels avantages principal de droit direct ou de droit dérivé (*cf.* définitions) peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles, d'autres éléments qualifiés d'avantages accessoires. Le plus répandu est la « bonification pour trois enfants ou plus ». Elle est servie par presque tous les régimes aux retraités ayant élevé au moins trois enfants. Enfin, si les ressources du ménage auquel appartient le retraité sont inférieures au montant du minimum vieillesse, celui-ci peut demander à bénéficier de ce dispositif.

PER (plan d'épargne en vue de la retraite) : créé par la loi n° 87-416 du 17 juin 1987, il n'est plus commercialisé depuis 1990, remplacé par le PEP (plan d'épargne populaire), produit non spécifiquement consacré à la retraite. Ce dernier n'est lui-même plus commercialisé depuis le 25 septembre 2003. Les détenteurs de ces deux produits, même s'ils ne sont plus commercialisés, ont pu les conserver et peuvent continuer de les alimenter, dans la limite d'un plafond de dépôt donné. Le PER a été remplacé par le PERP (*cf.* définition), créé par la réforme des retraites de 2003.

PERCO (plan d'épargne retraite collectif) : ce dispositif d'épargne salariale, qui peut être mis en place par accord collectif dans chaque entreprise qui le souhaite, permet à tous les salariés de l'entreprise de se constituer un complément de retraite. L'entreprise abonde généralement les versements des salariés.

PERE (plan d'épargne retraite d'entreprise) : régime de retraite supplémentaire où l'entreprise et les salariés cotisent selon la répartition prévue dans l'accord d'entreprise et qui offre en plus la possibilité aux salariés d'effectuer librement des versements individuels.

PERP : (plan d'épargne retraite populaire) : contrat d'assurance, souscrit de façon individuelle et facultative, accessible à tous. Il permet de constituer un complément de revenu pour la retraite, en effectuant des versements tout au long de la période d'activité. L'épargne est reversée à partir de la date du départ en retraite sous forme de rente.

PIPA : *cf.* 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(ve) au décès de son conjoint si celui-ci est 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 (*cf.* définition) pour la population des retraités, car sont considérées comme polyaffiliées les personnes percevant uniquement une pension en rente viagère, mais ayant par ailleurs perçu un versement forfaitaire unique (VFU) de retraite dans au moins un autre régime de base.

Polypensionné : retraité qui perçoit des pensions versées sous forme de rente par plusieurs régimes de retraite de base.

PREFON : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, ce contrat de retraite supplémentaire facultative est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP et bénéficie temporairement d'un régime de déduction particulier pour les cotisations de rachat.

Primo-liquidant : retraité ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année considérée.

R

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) : dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, ce régime obligatoire, par points, a été institué pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) afin d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.

RATP ou CRP RATP (caisse de retraite du personnel de la régie autonome des transports parisiens) : cette caisse gère le régime spécial de retraites dont relèvent les agents et anciens agents du cadre permanent de la Régie autonome des transports parisiens.

RAVGDT : régime d'allocations viagères des gérants de débits de tabac.

Régimes alignés : régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, le régime des artisans et des commerçants (RSI) et le régime agricole pour les salariés agricoles (MSA salariés).

Régimes complémentaires : deuxième niveau de retraite obligatoire qui complète le régime de base. Il comprend notamment les régimes ARRCO pour tous les salariés et l'AGIRC pour les salariés cadres ou assimilés, le régime IRCANTEC pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

Régimes de base : premier niveau de retraite obligatoire. Le principal régime de base est le régime général des salariés (*cf.* CNAVTS).

Régime minier : ce régime est géré depuis 2006 par la CDC, il l'était jusqu'en 2004 par la CANSSM (Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines).

Régimes spéciaux : ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés (régimes de la SNCF, des marins, des salariés des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France…).

REPMA (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : crée en 1965, ce régime, géré par les assureurs « Groupama vie » et « CNP », s'adresse aux agriculteurs.

Retraite chapeau : régimes de retraite supplémentaire facultative différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ces régimes font partie, parmi d'autres, de ceux relevant de l'article 39 du Code général des impôts (*cf.* définition).

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 : se reporter à avantage de droit dérivé.

RMC (retraite mutualiste du combattant) : retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

RNIPP (répertoire national d'identification des personnes physiques) : tenu par l'INSEE depuis 1946, le RNIPP est l'image des registres d'état civil. Il est mis à jour très régulièrement grâce aux bulletins statistiques de l'état civil établis et adressés à l'INSEE par les communes à la suite des naissances, décès, reconnaissances, et mentions portées en marge des actes de naissance pour les personnes nées en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

RSI (régime social des indépendants) : cette caisse de protection sociale des chefs d'entreprises, commerçants et artisans est née de la fusion de l'ORGANIC, qui gérait l'assurance vieillesse, invalidité et décès des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et des services, et de la CANCAVA (artisans).

S

SASPA (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées) : cet organisme géré par la CDC (*cf.* définition) sert le minimum vieillesse aux personnes exclues du système de retraite français. Il a remplacé le Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV) depuis le 1er janvier 2007.

SEITA (Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes) : organisme public français gérant pour le compte de l'État le monopole que celui-ci détient sur la production et la commercialisation des tabacs et allumettes.

SNCF ou CPRP SNCF (Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la société nationale des chemins de fer français) : cette caisse gère le régime de protection sociale des agents de la SNCF.

SRE (Service des retraites de l'État) : créé en août 2009, ce service devient l'opérateur unique pour les retraites des fonctionnaires civils et militaires.

Surcote : majoration de pension dont peuvent bénéficier les assurés qui continuent de travailler après l'âge légal 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). Il est atteint par les assurés réunissant la durée d'assurance nécessaire, les personnes ayant atteint un âge limite ou les personnes se trouvant dans une situation particulière (par exemple, les invalides). Au régime général, il s'établit à 50 %.

TPE (très petite entreprise) : entreprise de moins de 10 salariés.

Trimestre assimilé : période d'interruption de travail (maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, guerre…) assimilée à une période de cotisations pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.

U

Unipensionné : retraité qui perçoit une pension versée sous forme de rente par un seul régime de retraite de base.

V

VFU (versement forfaitaire unique) : si le montant annuel de la pension de vieillesse est inférieur à un seuil, la pension n'est pas servie mensuellement, mais donne lieu à un versement sous forme de capital appelé versement forfaitaire unique.