

PANORAMAS DE LA

DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2016



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

PANORAMAS
WAS
W
RA
O
RA
A
S

Les retraités et les retraites – édition 2016

Sous la direction de **Gwennaël Solard**

Coordination

Christel Collin

Rédaction

Djibrine Barka-Adoum, Christel Collin, Thibault Darcillon, Cindy Duc, Luc Masson, Laurianne Salembier, Hady Senghor, Gwennaël Solard et Julie Tréguier

Directeur de la publication

Franck von Lennep

Responsable d'édition

Carmela Riposa

Secrétaire de rédaction

Sabine Boulanger

Maquettiste

Philippe Brulin

Création graphique

Philippe Brulin

Remerciements

La DREES remercie l'ensemble de ses correspondants dans les caisses de retraite et à la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), les organismes qui gèrent la retraite supplémentaire, la Fédération des sociétés d'assurances (FFSA) et l'Association française de gestion financière (AFG), ainsi que le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées de la Caisse des dépôts et consignations (SASPA) et le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Avant-propos

Les retraités et les retraites – édition 2016 rassemblent les résultats, pour l'année 2014, des enquêtes statistiques annuelles de la DREES auprès des organismes qui gèrent des régimes de retraite obligatoire ou facultative : l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite, l'enquête sur les allocations du minimum vieillesse et l'enquête sur la retraite supplémentaire facultative. Cette édition présente également les résultats obtenus à partir d'autres sources, telles que l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2012, l'échantillon interrégimes de cotisants de 2009, le Baromètre de la DREES, l'enquête sur les motivations de départ à la retraite, l'enquête ACEMO-PIPA et les comptes de la protection sociale.

Le modèle ANCETRE (Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités) articule les résultats agrégés les plus récents des enquêtes statistiques annuelles avec les données structurelles de l'EIR. Il permet l'estimation et la publication annuelles de résultats consolidés tous régimes de retraites confondus : effectifs de retraités et de liquidants, montants de pension, etc.

Enfin, plusieurs modifications des règles de départ à la retraite ou de calcul de la pension influencent les résultats de l'année 2014. C'est le cas notamment de la réforme des retraites de 2010 et d'un nouvel assouplissement, à partir du 1^{er} avril 2014, des départs anticipés pour carrière longue.

Sommaire

Les retraités et les retraites – édition 2016

Vue d'ensemble	7
Fiches thématiques	17
Les effectifs de retraités	19
Fiche 01 • Les effectifs de retraités de droit direct	20
Fiche 02 • Les nouveaux retraités de droit direct	24
Fiche 03 • Les effectifs de retraités de droit dérivé	30
Le montant des pensions et son évolution	33
Fiche 04 • La revalorisation des pensions individuelles	34
Fiche 05 • Le niveau des pensions	38
Fiche 06 • Les pensions des nouveaux retraités	46
Le montant des prestations vieillesse-survie	51
Fiche 07 • Le montant des prestations sociales liées à la vieillesse ou à la survie en 2014	52
La liquidation des droits à la retraite	57
Fiche 08 • Les conditions de liquidation : âges et durée d'assurance	58
Fiche 09 • Âge de liquidation d'une pension de retraite	64
Fiche 10 • La surcote	69
Fiche 11 • La décote	73
Fiche 12 • Les bénéficiaires du minimum contributif ou garanti	79
Fiche 13 • Le cumul emploi-retraite	84
Fiche 14 • Les pensions d'invalidité	90
Fiche 15 • Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité	93
Les bénéficiaires du minimum vieillesse	99
Fiche 16 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire invalidité	100
Fiche 17 • Les bénéficiaires du minimum vieillesse et les montants versés	104
Fiche 18 • Le profil des bénéficiaires du minimum vieillesse	107

La retraite supplémentaire	111
Fiche 19 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire	112
Fiche 20 • Le financement de la retraite supplémentaire	118
Fiche 21 • Adhérents et montant des cotisations pour les produits de retraite supplémentaire.....	122
Fiche 22 • Bénéficiaires et prestations versées au titre de la retraite supplémentaire	128
Fiche 23 • Le PERCO en 2013	133
Fiche 24 • La retraite supplémentaire d'entreprise en 2012	138
L'acquisition des droits à la retraite	145
Fiche 25 • Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite	146
Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite	153
Fiche 26 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite en 2015.....	154
Fiche 27 • Les motivations de départ à la retraite	159

Annexes

165

Annexe 1 • Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions.....	166
Annexe 2 • Chronologie 2014 des mesures sur les retraites	169
Annexe 3 • Glossaire.....	171
Annexe 4 • Bibliographie.....	180

Fin 2014, 15,8 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français. En 2014, la croissance du nombre de retraités de droit direct s'inscrit dans la tendance des trois dernières années : +199 000 personnes, soit +1,3 %. En raison principalement de la réforme des retraites de 2010, qui repousse progressivement l'âge légal d'ouverture des droits depuis juillet 2011, ce rythme est moins soutenu qu'entre 2006 et 2010. Le nombre de retraités avait en effet augmenté de 360 000 personnes chaque année au cours de cette période. Au total, fin 2014, près de 17 millions de personnes sont retraitées de droit direct ou dérivé.

Premier poste de dépenses de la protection sociale, les prestations destinées à la vieillesse et aux conjoints survivants s'élèvent à plus de 300 milliards d'euros en 2014. La pension moyenne tous régimes de droit direct s'établit à 1 322 euros bruts mensuels par retraité en 2014, soit 1,2 % de plus qu'à la fin 2013 en euros constants. Cette hausse provient uniquement 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, en général, de carrières salariales plus favorables. En effet, la revalorisation légale des pensions de droit direct a été nulle en 2014. La pension de droit direct des femmes est inférieure de 39,3 % en moyenne à celle des hommes. Si l'on ajoute les droits dérivés et la majoration pour enfants, la pension moyenne des retraités s'élève à 1 508 euros, les femmes percevant alors des pensions inférieures de 25,2 % à celles des hommes.

Au 31 décembre 2014, 15,8 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).

Cet effectif ne recouvre pas exactement le nombre de 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 (aussi appelée « 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 plus de 300 milliards d'euros en 2014, 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

d'assurances, des mutuelles ou des institutions de prévoyance, ne représente que 2,1 % 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 de retraités de droit direct d'au moins un régime français est de ce fait nettement inférieur à la somme des effectifs de retraités dans les différents régimes.

Tous régimes, 16,9 millions de retraités perçoivent au moins une pension de droit direct ou

dérivé à la fin 2014. Le régime général des salariés du privé (CNAV) est le plus important avec 13,8 millions de bénéficiaires d'un droit direct ou dérivé au 31 décembre 2014. 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 1,5 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 sept fois moins nombreux que les retraités de droit direct. Enfin, environ 550 000 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

Tableau 1 Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2014

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 2014	Tous retraités percevant un droit dérivé	dont retraités percevant un droit dérivé servi seul	
Ensemble (tous régimes confondus)¹	16 936	15 828	702	4 398	1 110	554
dont retraités résidant en France	15 328	14 718	653	3 810	610	554
CNAV	13 766	12 922	643	2 779	843	422
MSA salariés	2 513	1 924	90	748	590	16
ARRCO	12 200	10 919	540	2 961	1 281	-
AGIRC	2 854	2 325	115	616	529	-
Fonction publique d'État civile ¹	1 724	1 492	54	300	232	0
Fonction publique d'État militaire ¹	504	363	10	143	141	0
CNRACL ¹	1 106	977	54	161	129	0
IRCANTEC	1 927	1 676	109	295	251	-
MSA non-salariés	1 507	1 406	28	438	101	31
RSI commerçants	1 156	934	48	278	221	6
RSI artisans	903	674	34	246	228	3
RSI complémentaire	1 215	911	52	304	304	-
CNIEG	162	125	6	40	37	0
SNCF	267	177	5	93	90	0
RATP	43	33	1	11	9	0
CRPCEN	69	62	2	9	8	0
CAVIMAC	50	49	1	1	1	6
Services de l'ASPA	-	-	-	-	-	69

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

Champ > Retraités bénéficiaires d'une pension de droit direct ou dérivé d'au moins un régime français, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2014.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE, enquête sur allocations du minimum vieillesse 2014 de la DREES.

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 des retraités proviennent du modèle ANCETRE, un système d'information statistique qui combine les résultats de plusieurs sources de données (cf. encadré 2) [cf. Annexe 1, Sources et méthodes].

Des effectifs de retraités toujours en hausse

En 2014, le nombre des retraités de droit direct atteint 15,8 millions. Il augmente de 199 000 personnes au cours de l'année, soit à un rythme équivalent à l'évolution moyenne entre 2010 et 2013 (mais plus faiblement qu'en 2013). Ce rythme est moins soutenu qu'entre 2006 et 2010 lorsque le nombre

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 2014, les produits d'épargne retraite individuels souscrits hors du cadre professionnel représentent 913 000 bénéficiaires d'une rente viagère et 3,1 millions d'adhérents (en phase de constitution du contrat), dont 2,3 millions pour le seul PERP. Les dispositifs destinés aux professions indépendantes représentent, eux, 219 000 rentiers et 1,5 million de contrats en cours de constitution. Les dispositifs de retraite supplémentaire destinés aux salariés du privé (hors PERCO) comptent enfin 935 000 rentiers et de l'ordre de 5 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 ne concerne que 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 2014, les dispositifs de retraite supplémentaire représentent 197 milliards d'euros de provisions mathématiques¹, 12 milliards d'euros de cotisations et 7 milliards de prestations. Ils restent néanmoins marginaux par rapport aux régimes obligatoires par répartition (graphique ci-dessous). Ainsi, en 2014, les cotisations associées à ces dispositifs ne représentent que 4,4 % du montant total des cotisations de retraite (obligatoire et non obligatoire), la proportion équivalente pour les prestations s'établissant à 2,1 %.

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



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

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



de retraités augmentait de 360 000 retraités supplémentaires en moyenne chaque année. En 2014, 702 000 personnes ont liquidé pour la première fois un droit direct de retraite (tableau 1 et graphique 1). Ces nouveaux retraités sont moins nombreux qu'en 2013 (758 000).

La réforme des retraites de 2010 explique principalement les évolutions de ces quatre dernières années (cf. fiche 8) avec le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein), 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, à 61 ans et 2 mois pour les personnes de

la génération 1953 et à 61 ans et 7 mois pour les personnes de la génération 1954. Ainsi, la proportion de retraités parmi les personnes de 60 ans diminue de 32 points pour les hommes et de 37 points pour les femmes entre 2008 et 2014 (graphique 2), pour s'établir respectivement à 36 % et à 20 %. La part de retraités à 61 ans commence également à baisser ; entre 2012 et 2014, elle décroît de 12 points pour les hommes et de 16 points pour les femmes, pour s'établir respectivement à 64 % et 52 %. Toutefois, l'effet du recul de l'âge légal de départ à la retraite sur la variation du nombre de retraités est plus fort en 2014 qu'en 2013 car, cette année, moins de personnes atteignaient cet âge minimal (cf. fiche 2).

L'assouplissement des conditions de départs anticipés pour carrière longue, mis en place depuis le

Encadré 2 Le système d'information statistique sur les retraites

Les données statistiques sur les retraités et les retraites jusqu'en 2014 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 pluriannuel (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 via un modèle de simulation – ANCETRE –, combinant les informations individuelles de l'EIR le plus récent avec les données agrégées de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (cf. Annexe 1, Sources et méthodes).

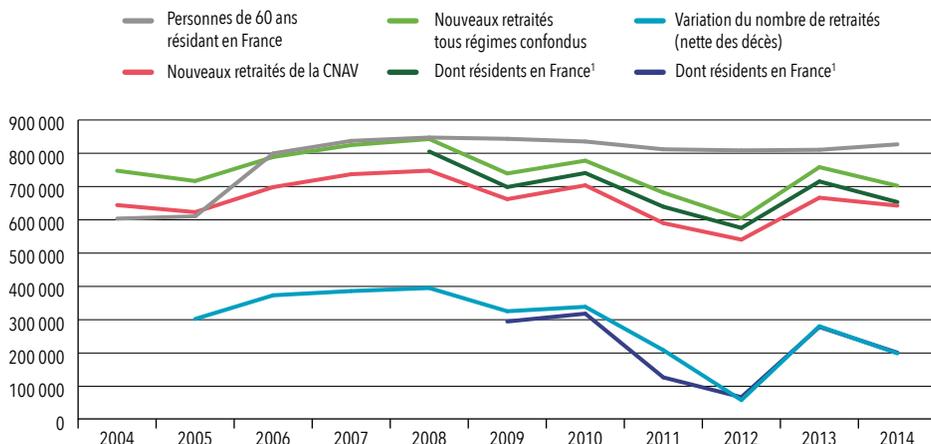
L'enquête sur les allocations du minimum vieillesse

La DREES a mis en place un dispositif statistique de suivi annuel des allocataires du minimum vieillesse (cf. fiche 16). 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 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA au 31 décembre 2014.

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 19). 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.

Graphique 1 Population de 60 ans et nombre de nouveaux retraités, toutes générations confondues, dans l'année



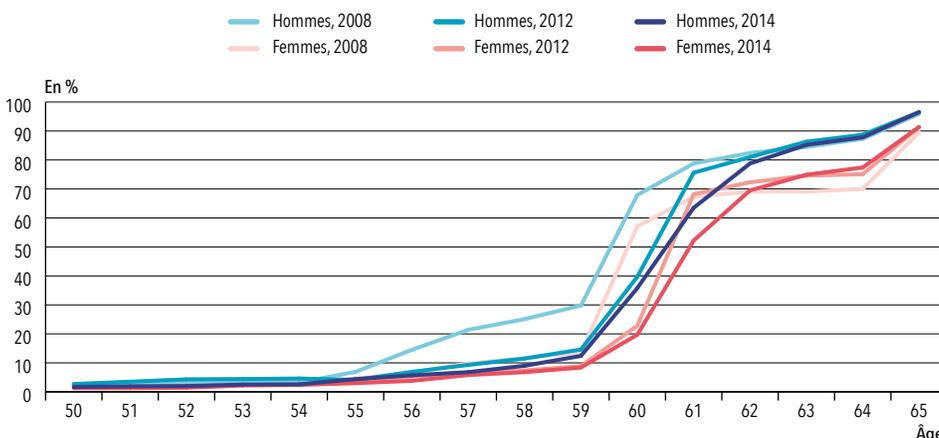
1. Pour les statistiques 2011 et antérieures, les données de population transmises annuellement par l'INSEE à la DREES et utilisées dans le cadre de l'EIR et du modèle ANCETRE étaient erronées. L'évolution 2011-2012 intègre cette correction.

Note > Dans le bilan démographique, la population est estimée au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Champ > Personnes résidant en France ou à l'étranger. Personnes résidant en France pour le bilan démographique.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES ; Bilan démographique de l'INSEE.

Graphique 2 Retraités de droit direct résidant en France, en proportion de la population, par âge



Lecture > Parmi les personnes résidant en France et âgées de 60 ans au 31 décembre 2014, 35,8 % des hommes et 19,7 % des femmes ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite.

Champ > Personnes résidant 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.



1^{er} novembre 2012, et surtout la réforme des retraites de 2014, qui élargit le champ des trimestres « réputés cotisés » pour ce dispositif à partir du 1^{er} avril 2014 (cf. fiche 8), contribuent à l'augmentation du nombre des retraités en 2014. Le nombre de personnes parties à la retraite dans le cadre du dispositif carrière longue s'accroît entre 2013 et 2014 dans la plupart des régimes (cf. fiche 2).

Cependant, la restriction des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue¹ instaurée en janvier 2009, dont les effets sont renforcés par 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 9 points à 17 points entre 2008 et 2014, selon les âges). Comprise entre 3 et 5 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, on observe très peu d'évolutions entre 2008 et 2014 pour les hommes. En revanche, pour les femmes, la proportion de retraitées à 63 ans et à 64 ans est en hausse : l'amélioration de leurs carrières au fur et à mesure des générations leur permet d'atteindre le taux plein en étant plus jeunes que leurs aînées et de liquider leurs droits directs de retraite un peu plus tôt. Ainsi, 77 % des femmes nées en 1950 (génération ayant 64 ans en 2014) 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 à l'effet de noria

Le montant moyen de la pension brute de droit direct, tous régimes, s'établit à 1 322 euros mensuels en décembre 2014 (graphique 3). La pension nette s'élève à 1 230 euros. Le montant moyen de la pension brute de droit direct s'est accru de 1,2 % par

rapport à 2013 en euros courants, comme 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 2014.

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. À moyen terme, les pensions des personnes déjà retraitées évoluent donc au même rythme que l'inflation². D'une année à 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 par la suite. Mais ces divergences sont transitoires, puisqu'elles sont corrigées lors des revalorisations des années suivantes. En 2014, la règle de revalorisation des pensions a conduit à un gel des pensions (cf. fiche 4).

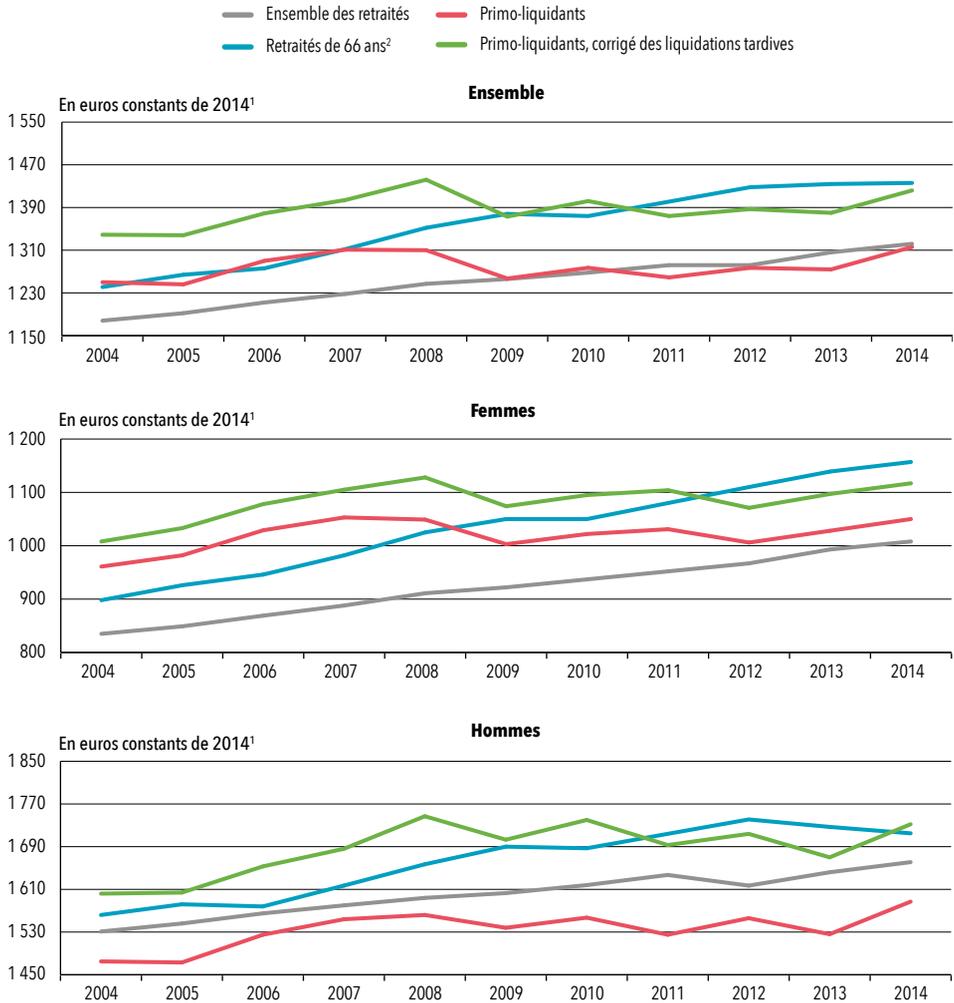
La croissance de la pension moyenne à un rythme plus élevé que l'inflation résulte donc pour l'essentiel du renouvellement de la population de retraités, avec l'arrivée de nouveaux retraités disposant de carrières plus favorables et de pensions en moyenne plus élevées et le décès de retraités plus âgés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

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.

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

Graphique 3 Montants mensuels moyens 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, telle que la majoration de pension pour parents de trois enfants, 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. Les valeurs de 2011 sont donc, sur le graphique, extrapolées à partir de celles des données 2010 et 2012.

Note > La pension moyenne des primo-liquidants corrigée des liquidations tardives est estimée à partir des liquidants de générations entièrement parties à la retraite : pour chaque âge à la première liquidation d'un droit, on calcule le rapport des montants de pension liquidés après cet âge sur ceux liquidés à cet âge ; ensuite, âge par âge, les montants moyens de pension des primo-liquidants de l'année sont corrigés par ces rapports.

Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct s'élève à 1 322 euros mensuels au 31 décembre 2014. La pension moyenne des retraités ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année est de 1 316 euros par mois.

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

Sources > EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES.



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. En 2014, la pension moyenne corrigée de la revalorisation annuelle – nulle cette année-ci – s'accroît de 1,1 % pour les hommes et de 1,5 % pour les femmes.

Cependant, les personnes qui liquident un premier droit direct de retraite en 2014 perçoivent un montant moyen de pension de 1 316 euros, inférieur de 0,5 % à la pension moyenne de droit direct de l'ensemble des retraités. Leur pension dépasse néanmoins la moyenne de 7,5 % si l'on prend en compte le fait que certains de ces primo-liquidants n'ont pas forcément liquidé en 2014 la totalité des droits qu'ils ont pu acquérir dans l'ensemble des caisses de retraite auxquelles ils ont cotisé³ (graphique 3).

Les effets de la démographie et de la législation

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 de la pension moyenne de l'ensemble des retraités entre 2004 et 2014. 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 1^{er} 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 2012⁴. Cette modification législative a, par ailleurs, engendré des délais dans la gestion des dossiers de liquidation de telle sorte qu'à la fin de l'année 2014, 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 à 2014 susceptibles d'en bénéficier (cf. fiche 12). À l'inverse, le seuil d'écèlement du minimum contributif a été augmenté en février 2014 : les nouveaux retraités peuvent donc bénéficier plus facilement de ce dispositif ou en percevoir un montant plus important qu'en l'absence de revalorisation⁵.

Une diminution des écarts de pension entre hommes et femmes en 2014

En 2014, la pension moyenne de droit direct (hors avantage accessoire) s'élève à 1 660 euros pour les hommes et à 1 007 euros pour les femmes. La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 39,3 % 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 %.

En tenant compte des pensions de réversion et de la majoration pour enfants, la retraite moyenne des femmes est de 1 297 euros en 2014. Elle est inférieure de 25,2 % à celle des hommes. 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. ■

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.

4. Cf. fiche 2 des *Retraités et les retraites – édition 2014* de la DREES.

5. Cela n'affecte pas les pensions des personnes ayant liquidé avant le 1^{er} février 2014.

Fin 2014, 15,8 millions de personnes sont retraitées de droit direct. Leur nombre augmente de 1,3 % en 2014. Ce rythme reste inférieur à celui observé durant la période 2005-2010, avec 2,6 % de croissance en moyenne, mais il se situe dans la tendance des dernières années (+1,5 % en moyenne annuelle entre 2010 et 2013). 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 51,8 % en 2014. 12,9 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base de la CNAV et 10,9 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 2014

Tous régimes confondus au 31 décembre 2014, 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 15,8 millions, dont 15,7 millions dans au moins un régime de base ou intégré (tableau 1 et graphique).

Il est en hausse de 1,3 % par rapport à 2013, soit 199 000 personnes en plus. L'évolution s'inscrit dans la tendance des dernières années : +1,5 % en moyenne annuelle entre 2010 et 2013, soit 222 400 retraités supplémentaires par an. Mais ce rythme reste moins soutenu que celui observé 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 étendue. Ainsi, l'évolution du nombre global des retraités dépend pour l'essentiel du nombre des nouveaux retraités.

Ce nombre diminue en 2014 (cf. fiche 2). Le recul de l'âge légal de départ à la retraite instauré par la réforme de 2010 est en phase de montée

en charge¹ et contribue à cette baisse ; moins de liquidants atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2014. Ainsi, l'augmentation du nombre de retraités en 2014 est moins forte qu'en 2013 (1,3 % contre 1,8 %).

82 % des retraités ont une pension à la CNAV

Parmi les 15,7 millions de retraités d'un régime de base, 12,9 millions de retraités, soit 82 %, perçoivent une pension de droit direct de la CNAV (tableau 2). 10,9 millions de personnes bénéficient d'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 17,9 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 des effectifs de 30 % depuis 2004. Cette croissance est particulièrement importante à la CNRACL (+62 %), alors qu'elle est moindre dans 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 (-21 %), car le nombre de décès de retraités excède celui des nouveaux liquidants.

1. L'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits aura un effet jusqu'en 2017. Les effets de l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote se produiront entre 2016 et 2022.

Tableau 1 Effectifs des retraités de droit direct tous régimes

	Effectifs tous régimes (en milliers)			Effectifs dans au moins un régime de base (en milliers)	Nombre moyen de pensions par retraité		Nombre de pensions servies (en milliers)
	Ensemble	Hommes	Femmes		Ensemble (régimes de base et complémentaires)	Régimes 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	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
2014	15 828	7 623	8 205	15 725	2,44	1,38	38 567

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (cf. fiche 14).

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

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

Tableau 2 Effectifs des retraités de droit direct, par régime de retraite en 2014

	Effectifs (en milliers)	Proportion d'hommes (en %)	Évolution 2013-2014 (en %)	Évolution 2009-2014 (en %)	Évolution 2004-2014 (en %)
CNAV	12 922	47	1,8	10,4	29,8
MSA salariés	1 924	63	0,8	-0,3	5,9
ARRCO	10 919	52	2,5	11,1	nd
AGIRC	2 325	73	3,0	16,7	52,5
Fonction publique d'État civile ¹	1 492	44	1,6	10,9	34,0
Fonction publique d'État militaire ¹	363	93	0,5	3,1	4,4
CNRACL ¹	977	30	4,0	24,0	61,7
IRCANTEC	1 676	40	3,2	11,3	nd
MSA non-salariés	1 406	45	-3,0	-14,7	-21,0
RSI commerçants	934	55	3,0	9,7	23,8
RSI artisans	674	81	2,6	8,4	27,0
RSI complémentaire ²	911	77	3,0	15,9	nd
CNIEG	125	77	2,4	10,8	20,7
SNCF	177	89	-0,8	-3,9	-7,4
RATP	33	81	0,2	8,2	nd
CRPCEN	62	22	1,3	12,5	nd
CAVIMAC	49	36	-4,1	-17,3	nd
Ensemble, tous régimes ¹	15 828	48	1,3	7,4	22
Retraités dans au moins un régime de base ¹	15 725	48	1,3	7,8	23

nd : non disponible.

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

2. 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.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2014, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

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

Un retraité sur trois est polypensionné en 2014

De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière. Ainsi, en 2014, 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, 12,4 millions de retraités ont pour régime principal un régime du privé ou un régime d'indépendants (dont 10,5 millions pour la CNAV) et 2,6 millions un régime de la fonction publique.

Les hommes sont plus nombreux en proportion à être polypensionnés (38 % contre 27 % 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.

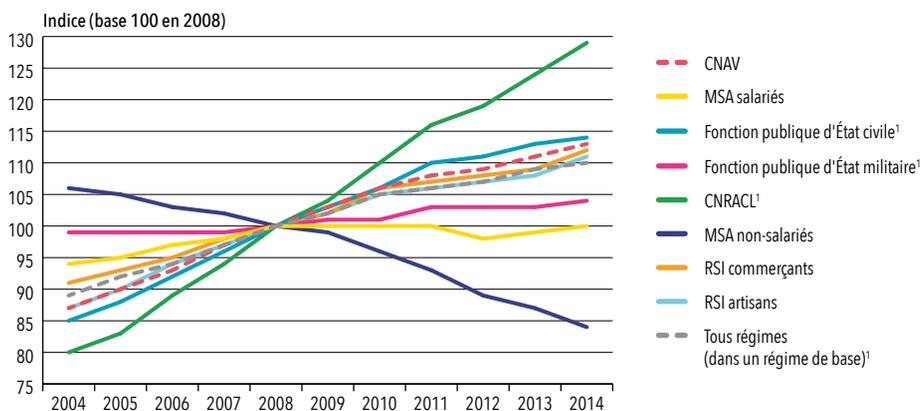
Le taux de polypensionnés² est très variable selon le régime principal d'affiliation. Il varie entre 43 % et 91 % aux RSI, à la CNAVPL, aux MSA, dans les régimes spéciaux et à la CNRACL, alors qu'il se situe au-dessus d'un tiers à la fonction publique d'État et de 23 % à la CNAV.

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, qui était de 50,8 % en 2004, atteint 51,8 % en 2014.

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. ■

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



1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

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

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

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

2. 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 3 Effectifs des retraités de droit direct d'un régime de base en 2014, 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	15 830	100,0	7 620	100,0	8 210	100,0
Retraités de droit direct d'un régime de base	15 720	99,3	7 560	99,1	8 170	99,6
Unipensionnés d'un régime de base	10 580	66,8	4 650	60,9	5 940	72,3
dont anciens salariés	10 070	63,6	4 420	58,0	5 650	68,9
Salariés du régime général	8 060	50,9	3 420	44,9	4 640	56,6
Fonctionnaires civils d'État	900	5,7	350	4,6	550	6,7
Fonctionnaires militaires d'État	230	1,5	210	2,8	20	0,2
MSA salariés	210	1,3	130	1,8	70	0,9
Fonctionnaires CNRACL	330	2,1	50	0,7	280	3,4
Régimes spéciaux ¹	330	2,1	250	3,3	80	1,0
dont anciens non-salariés	510	3,2	220	2,9	280	3,5
MSA non-salariés	410	2,6	170	2,2	240	2,9
RSI commerçants	50	0,3	20	0,2	30	0,4
RSI artisans	20	0,1	10	0,2	10	0,1
Professions libérales	40	0,2	30	0,3	10	0,1
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal²	5 000	31,6	2 810	36,9	2 190	26,6
dont anciens salariés	4 030	25,5	2 250	29,5	1 780	21,7
Salariés du régime général	2 400	15,2	1 340	17,6	1 060	12,9
Fonctionnaires civils d'État	530	3,3	270	3,6	260	3,1
Fonctionnaires militaires d'État	110	0,7	100	1,4	0	0,0
MSA salariés	220	1,4	150	1,9	70	0,9
Fonctionnaires CNRACL	520	3,3	190	2,5	330	4,1
Régimes spéciaux ¹	250	1,6	190	2,6	60	0,7
dont anciens non-salariés	960	6,1	560	7,3	410	4,9
MSA non-salariés	460	2,9	190	2,4	270	3,3
RSI commerçants	200	1,2	130	1,6	70	0,9
RSI artisans	210	1,4	180	2,4	30	0,4
Professions libérales	100	0,6	70	0,9	30	0,4
Autres polypensionnés de régimes de base³	150	0,9	100	1,3	50	0,6
Autres retraités de droit direct⁴	100	0,7	70	0,9	40	0,4

* La somme « Hommes + Femmes » peut être légèrement différente de la colonne « Ensemble » en raison des arrondis.

1. Régime spécial : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, CANSSEM, CAVIMAC, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, RETREP.

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

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

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

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés dans ce tableau peuvent être volatils d'une année sur l'autre. Ils fournissent donc des ordres de grandeur et non une évolution annuelle.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2014, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2014.

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

Tous régimes confondus, 702 000 retraités liquident un premier droit direct en 2014. Leur nombre baisse de 7 %, après avoir augmenté de 26 % en 2013. Il avait déjà baissé de 11 % en 2012 et de 12 % en 2011. Ces évolutions sont la conséquence, notamment, du recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite introduit par la réforme de 2010 et des assouplissements du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place en 2012 et en 2014. Les femmes sont toujours légèrement majoritaires parmi les retraités liquidant un premier droit direct en 2014.

Un nombre de nouveaux retraités moins élevé qu'en 2013

Tous régimes de retraite confondus, 835 000 personnes ont liquidé un droit direct en 2014 (tableau 1). Parmi ces retraités, 702 000 liquidaient pour la première fois un droit direct en 2014, soit 7 % de moins qu'en 2013.

Le décalage progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite après la réforme de 2010¹ entraîne une légère baisse du nombre de liquidations en 2014. En effet, moins de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2014 qu'en 2013 (encadré 1). Or ce décalage avait contribué à un accroissement du nombre de liquidants en 2013, après un recul en 2011 et 2012. L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 contribue cependant à accroître le nombre de liquidants en 2014.

Sur plus longue période, d'autres modifications législatives expliquent l'évolution du nombre de liquidants (graphique). Ainsi, la montée en charge du dispositif de départ pour carrière longue (prévu par la réforme des retraites de 2003) a également provoqué une hausse du nombre des nouveaux retraités de 2004 à 2008. Au régime général, les personnes nées entre 1950 et 1952 sont, d'ailleurs, nettement plus nombreuses à avoir bénéficié de ce dispositif que les générations précédentes. La révision des conditions d'accès au dispositif en 2009 s'est traduite, au contraire, par une nette diminution

de l'effectif des nouveaux retraités. Puis, le nombre de ces départs a augmenté à nouveau en 2012 et 2013, en raison de l'élargissement du dispositif à partir de la fin 2012 (cf. fiche 8).

L'arrêt progressif du dispositif de départs anticipés pour les fonctionnaires parents de trois enfants ou plus à partir du 1^{er} janvier 2012 contribue fortement à la hausse des effectifs de liquidants en 2011, par anticipation de cette mesure, puis à une baisse en 2012.

Par ailleurs, au-delà de ces réformes, les tendances démographiques peuvent également avoir une incidence sur le nombre de liquidants (encadré 2). Par exemple, l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom contribue à augmenter le flux des retraités en 2006 et 2007.

Des variations des effectifs selon les régimes

Au régime général, le nombre des nouveaux retraités diminue de 3,6 % en 2014. Cette diminution est de 5,8 % à l'ARRCO, de 6,8 % à l'AGIRC, de 3,4 % au MSA non-salariés, et de 9,2 % au RSI complémentaire (tableau 2).

La forte hausse du nombre des nouveaux retraités au RSI commerçants et artisans (respectivement +19,3 % et +12,3 %) est la conséquence de la réforme du minimum contributif. Cette dernière limite le versement du minimum aux personnes percevant une retraite tous régimes inférieure à 1 120 euros en 2014 et ayant liquidé tous les droits directs à pension. Toutefois, lorsque le régime de

1. L'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits aura un effet jusqu'en 2017.

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	1061
2008	429	413	843	572	491	1063
2009	351	388	739	480	463	943
2010	371	407	778	489	481	970
2011	313	368	682	420	436	857
2012	298	307	604	379	362	741
2013	374	384	758	431	428	859
2014	348	354	702	425	410	835

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (cf. fiche 14).

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année N, résidant 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 2014

	Effectifs (en milliers)	Proportion d'hommes (en %)	Évolution 2013-2014 (en %)
CNAV	643	48,4	-3,6
MSA salariés	90	60,8	4,0
ARRCO	540	51,1	-5,8
AGIRC	115	68,9	-6,8
Fonction publique d'État civile ¹	54	47,8	-2,5
Fonction publique d'État militaire ¹	10	91,0	0,3
CNRACL ¹	54	36,7	0,9
IRCANTEC	109	47,7	26,7
MSA non-salariés	28	55,8	-3,4
RSI commerçants	48	59,8	19,3
RSI artisans	34	80,3	12,3
RSI complémentaire	52	73,5	-9,2
CNIEG	6	79,4	10,2
SNCF	5	86,7	-4,4
RATP	1	81,9	-4,9
CRPCEN	2	24,9	-16,9
CAVIMAC	1	49,7	-13,8
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	835	50,9	-2,8
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	702	49,6	-7,4

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

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

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2014, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

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

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 sous forme d'un versement forfaitaire unique (VFU), celle-ci est versée temporairement sous forme de rente et l'assuré est alors comptabilisé dans les effectifs de retraités. Ainsi, au RSI commerçants et artisans, où le nombre de VFU est habituellement élevé, le nombre des nouveaux retraités augmente fortement en 2014. Une telle hausse avait déjà été observée

en 2013 à la MSA salariés (+74,1 %). Le nombre de liquidants de ce régime reste à un niveau élevé en 2014, en hausse de 4 %. La forte hausse du nombre de liquidants à l'IRCANTEC (+26,7 %) est due aux nombreuses liquidations faites par les élus après les élections municipales.

Sur plus longue période (graphique), le nombre des nouveaux retraités en 2014 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

Encadré 1 L'effet du recul de l'âge légal d'ouverture des droits sur le nombre des nouveaux 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. Cela a entraîné une baisse des effectifs des nouveaux retraités en 2011 et, dans une moindre mesure, en 2012. En revanche, l'effet de la réforme est positif en 2013, mais négatif en 2014. En 2015, l'effet reste négatif. Ces variations dépendent du nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits¹ une année donnée (cf. tableau ci-dessous).

En tenant compte de la proportion de 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 la diminution du nombre des nouveaux retraités en 2014 de l'ordre de 3 % à 5 %.

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	2015
1949	60 ans	1					
1950	60 ans	11	1				
1951, avant le 1 ^{er} juillet	60 ans		6				
1951, à partir du 1 ^{er} juillet	60 ans et 4 mois		1	5			
1952	60 ans et 9 mois			2	10		
1953	61 ans et 2 mois					9	3
1954	61 ans et 7 mois						4
Ensemble générations 1949 à 1954		12	8	7	10	9	7
Variation du nombre de mois par rapport à l'année précédente (en %)		-	-33	-13	43	-10	-22

Lecture > Une partie des personnes de la génération 1952 (celles nées en janvier et février) atteignent l'âge légal (60 ans et 9 mois) en novembre et décembre 2012, soit deux mois de l'année. Une personne atteignant l'âge d'ouverture des droits au cours d'un mois donné ne peut liquider sa retraite que le premier jour du mois suivant.

Champ > Régime général, régimes alignés et sédentaires de la fonction publique.

Source > Législation.

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

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. Par ailleurs, dans la fonction publique, l'arrêt du dispositif des départs anticipés pour les fonctionnaires parents de trois enfants ou plus à partir du 1^{er} janvier 2012 limite le nombre des départs à partir de 2012. Ces départs sont décalés jusqu'au moment où ces personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite. Au régime général, au RSI commerçants et au RSI artisans, la réforme du minimum contributif de 2012 a entraîné une baisse du nombre des nouveaux retraités bénéficiant d'une pension versée sous forme de rente en 2012.

Une légère hausse des départs anticipés pour carrière longue

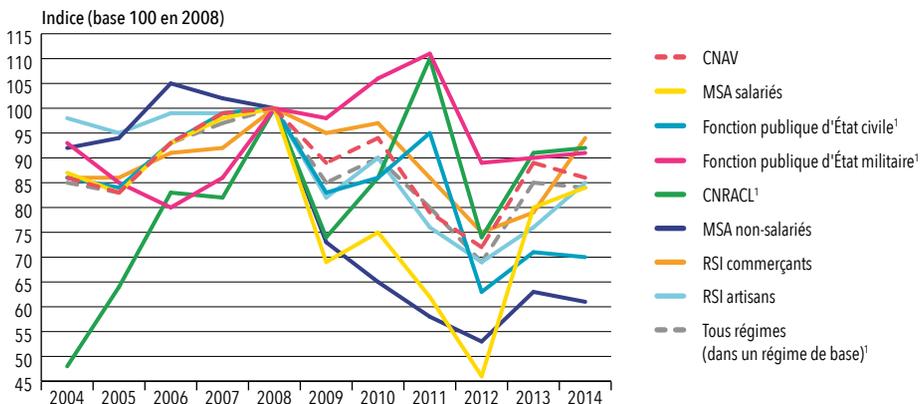
Au régime général, dans les régimes alignés et à la MSA non-salariés, la majorité des départs à la retraite se font à 61 ans ou après (de 70 % à 94 % selon les régimes) [tableau 3]. Cependant, certains dispositifs permettent des départs anticipés.

En raison de l'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de

retraite anticipée pour carrière longue depuis le 1^{er} avril 2014, la proportion des départs anticipés pour ce motif a augmenté légèrement en 2014 dans le régime général et aux RSI. Elle a aussi augmenté de 4 à 8 points entre 2012 et 2013 dans les principaux régimes de retraite, après l'assouplissement des conditions de départs anticipés depuis le 1^{er} novembre 2012. En 2014, 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. Depuis 2013, elle a dépassé son niveau de 2008 à la CNAV et aux RSI.

La réforme de 2010 a instauré les départs pour « incapacité permanente » 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 le départ dès 60 ans des bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante dans le régime général et les régimes alignés.

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



1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

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

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

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

Ainsi, 1 % des retraités ont bénéficié de ces dispositifs au régime général et à la MSA.

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 2011 et 2013, en raison de l'arrêt progressif du dispositif de départ anticipé pour trois enfants ou plus à partir de 2012 (cf. fiche 8). En 2014, elle reste à un niveau bas.

Les femmes toujours majoritaires parmi les primo-liquidants

La part des femmes est plus élevée chez les primo-liquidants (50,4 %) que chez les liquidants

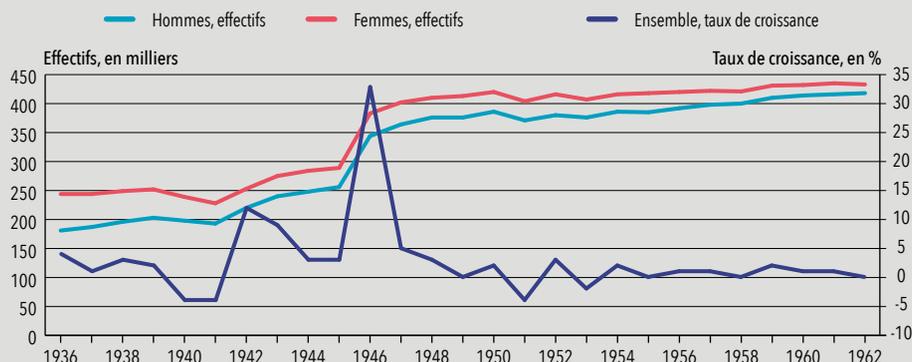
(49,1 %), car les hommes sont majoritaires parmi les polypensionnés.

La proportion d'hommes parmi les primo-liquidants s'est pourtant accrue entre 2011 et 2014, passant de 45,9 % à 49,6 %. En effet, les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue et ils étaient minoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour les parents de trois enfants ou plus. Pour l'année 2014, les départs anticipés pour carrière longue restent 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 2014 à la fonction publique d'État civile reste élevée à 47,8 %.

Encadré 2 L'effet des chocs démographiques sur le nombre des nouveaux 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 nombre des nouveaux retraités, tout particulièrement lorsque les générations concernées atteignent l'âge légal d'ouverture des droits et l'âge du taux plein (graphique ci-dessous). L'arrivée à la retraite des générations 1946 contribue à augmenter le nombre des nouveaux 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. Ceci contribue à la baisse du nombre des nouveaux retraités en 2011 et 2012. De même, la génération 1953 est légèrement moins nombreuse que les générations voisines, ce qui participe à la baisse du nombre des nouveaux retraités en 2014.

Population française par génération et par sexe et taux de croissance d'une année à l'autre



Champ > Personnes vivantes au 01/01/2015 en France hors Mayotte.

Source > Bilan démographique 2014 de l'INSEE.

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 « incapacité permanente » 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	2014	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014			
CNAV	83,6	96,2	93,7	93,1	84,1	77,1	74,1	1,4	1,5	16,3	3,7	6,1	6,7	15,5	21,2	24,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,5	0,3	0,4			
MSA salariés	67,4	94,4	90,0	90,4	83,5	76,3	76,8	1,0	0,8	32,6	5,6	9,7	9,1	16,5	22,7	22,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4			
MSA exploitants	77,4	96,1	95,2	94,1	92,9	83,4	93,7	1,1	1,0	22,6	3,9	4,8	3,9	7,1	15,5	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
RSI commerçants ²	86,8	96,3	94,6	94,2	88,6	84,7	83,4	nd	nd	13,2	3,7	5,4	5,7	11,3	15,2	16,4	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2			
RSI artisans ²	73,0	92,2	89,4	88,7	78,5	71,3	70,3	nd	nd	27,0	7,8	10,5	11,1	21,0	28,6	29,4	0,1	0,1	0,0	0,2	0,5	0,1	0,2			

nd : non disponible.

1. Y compris les départs anticipés pour « incapacité permanente » et pour les travailleurs de l'amiante en 2011 et 2012.

2. 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 proportion de départs au titre de l'ex-invalidité, de l'inaptitude, de l'« incapacité permanente » et de l'amiante est présentée dans la fiche 11 (tableau 3).**Champ >** Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année N, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.**Source >** EACR de la DREES.**Tableau 4 Les circonstances de liquidation de la retraite dans la fonction publique**

En %

	Fonction publique d'État civile							CNRACL						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
Départ pour ancienneté (sédentaires)	59,9	61,7	51,0	59,1	54,3	50,5	41,9	43,7	36,2	47,0	40,9	34,5		
Départ anticipé pour carrières longues	1,3	1,2	1,2	6,1	11,2	13,4	5,0	5,0	4,2	13,8	18,7	25,2		
Départ anticipé pour handicap	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,5		
Départ pour ancienneté (actifs)	22,1	22,8	18,8	22,4	21,6	22,3	25,1	26,0	21,0	23,6	22,8	22,1		
Départ pour tierce personne	8,5	9,5	24,4	7,6	6,1	6,2	16,8	18,3	32,7	11,3	8,9	8,4		
Départ pour invalidité (concept harmonisé avec le régime général)	8,0	4,6	4,5	4,6	6,4	7,1	10,9	6,6	5,7	5,3	8,3	9,3		

Note > Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (cf. fiche 14). Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.**Champ >** Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année N, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.**Source >** EACR de la DREES.

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé au 31 décembre 2014. 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 2014, 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 fin 2014

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes disposent d'un avantage de droit dérivé (aussi appelé pension de réversion) d'un régime obligatoire de base ou complémentaire au 31 décembre 2014 (tableau 1). Parmi ces bénéficiaires, 1,1 million 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 avoisine les 80 % ou plus dans les principaux régimes de retraite. Leur longévité et le fait qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leur conjoint expliquent pour une bonne part cette situation. Les hommes, qui ont 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 conditions financières.

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 27 % et 10 % en 2014) [tableau 2].

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

En 2014, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la CNAV et 3 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 0,6 million.

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 2008, les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé à la CNAV ont augmenté de 6 % (graphique).

Dans le régime général et les régimes alignés, l'âge minimum requis pour bénéficier d'une pension de droit dérivé, initialement fixé à 55 ans, a été abaissé à 52 ans le 1^{er} juillet 2005, puis à 51 ans le 1^{er} 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 2014

	Hommes (en milliers)	Femmes (en milliers)	Ensemble (en milliers)	Évolution 2013-2014 (en %)	Évolutions 2009-2014 (en %)	dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul (en milliers)
CNAV	188	2 591	2 779	0,2	4,2	843
MSA salariés	31	716	748	-0,5	0,8	590
ARRCO	271	2 691	2 961	1,4	3,5	1 281
AGIRC	24	592	616	2,2	10,4	529
Fonction publique d'État civile ¹	48	253	300	0,8	nd	232
Fonction publique d'État militaire ¹	1	142	143	-1,1	nd	141
CNRACL ¹	34	127	161	1,8	nd	129
IRCANTEC	38	257	295	-1,4	-5,8	251
MSA non-salariés	49	389	438	-2,1	-8,7	101
RSI commerçants	17	262	278	-1,1	-4,9	221
RSI artisans	4	241	246	0,0	0,6	228
RSI complémentaire ²	12	293	304	2,3	5,3	304
CNIEG	2	38	40	0,5	0,5	37
SNCF	2	91	93	-2,6	-12,9	90
RATP	<0,5	11	11	-0,5	-2,5	9
CRPCEN	2	7	9	1,3	nd	8
CAVIMAC	<0,5	1	1	1,0	nd	1
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes ¹⁻³	480	3 910	4 400	0,3	4,2	1 110

nd : non disponible.

1. Y compris les fonctionnaires percevant une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité (cf. fiche 14).

2. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013.

3. Le nombre de bénéficiaires d'un droit dérivé uniquement, tous régimes confondus, 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.

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

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2014, résidant 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 2014 tous régimes

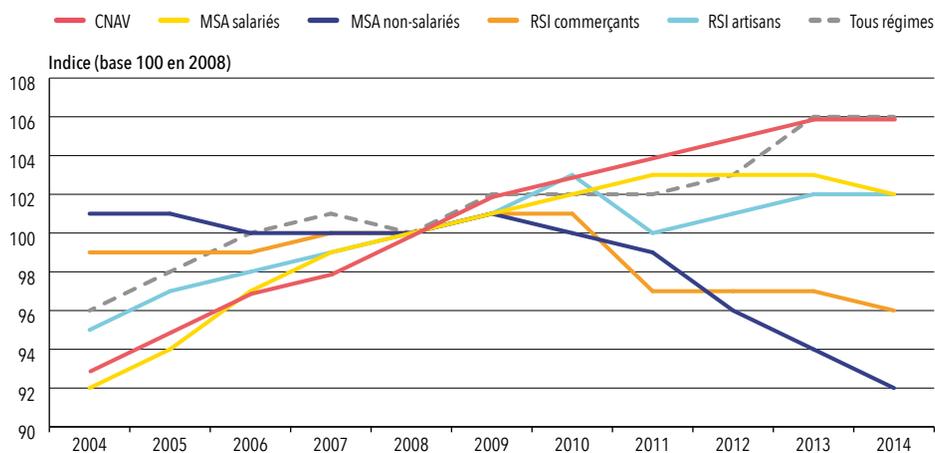
	Ensemble		Droit dérivé uniquement		Droit dérivé cumulé à un droit direct	
	Nombre (en milliers)	Part (en %)	Nombre (en milliers)	Part (en %)	Nombre (en milliers)	Part (en %)
Hommes	480	100	50	9,5	440	90,5
Femmes	3 910	100	1 060	27,1	2 850	72,9
Ensemble	4 400	100	1 110	25,2	3 290	74,8

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

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2014, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE 2014 de la DREES.

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



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. 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. fiche 14).

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2014, résidant 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.

Les pensions servies aux personnes déjà retraitées n'ont pas été revalorisées en 2014, tandis que l'indice des prix, y compris tabac, a augmenté de 0,1 %. La pension des personnes déjà retraitées en 2013 diminue ainsi de 0,1 % en euros constants dans les principaux régimes, entre fin 2013 et fin 2014.

Régimes de base : la règle de revalorisation conduit à un gel des pensions en 2014

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 – contributif¹ et garanti – sont revalorisés dans les mêmes conditions que les pensions de vieillesse.

Entre 2009 et 2013, la revalorisation des pensions intervenait le 1^{er} avril de chaque année (le 1^{er} janvier avant 2009). La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a décalé la date de revalorisation au 1^{er} octobre.

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.

Au cours de l'année 2014, une loi de financement rectificative de la Sécurité sociale a instauré un gel des pensions tous régimes de plus de 1 200 euros mensuels au 1^{er} octobre 2014. Ainsi, la règle de revalorisation ne s'est appliquée qu'aux pensions inférieures à ce seuil.

Néanmoins, la règle de revalorisation a conduit à une revalorisation nulle. Ce taux nul est le résultat

de la prévision d'inflation pour 2014 (0,5 %) et de la correction entre l'inflation constatée en 2013 (0,6 %) et celle prévue en 2013 (1,2 %), soit -0,6 %. Afin de soutenir le pouvoir d'achat des retraités les plus modestes, le Gouvernement a décidé qu'une prime de 40 euros serait versée aux retraités ayant une pension tous régimes inférieure à 1 200 euros mensuels. Cette prime a été versée début 2015.

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).

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

Un gel de pension également pour les régimes complémentaires

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

1. Toutefois, le seuil d'écêtement du minimum contributif a été augmenté au 1^{er} février 2014. Cela n'affecte pas les pensions des personnes ayant liquidé avant cette date.

et l'ARRCO, la valeur de service du point 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 sur les retraites complémentaires a établi que, pour les deux régimes, la revalorisation pour les années 2014 et 2015 suivrait l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac moins 1 point, sans que le montant de la retraite complémentaire diminue en valeur absolue.

Pour 2014, les circulaires 2014-01-DT et 2014-02-DT ont acté que la valeur du point était maintenue à son niveau de 2013 à l'ARRCO et à l'AGIRC (tableau 1)².

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les régimes complémentaires du RSI ont fusionné. Le 1^{er} octobre 2014, la revalorisation des pensions a été identique à celle du régime de base soit un gel des pensions.

Revalorisations incluses, la pension des personnes déjà retraitées diminue de 0,1 % en euros constants

Si en 2014, la pension des personnes déjà retraitées reste à son niveau de 2013 en euros courants³ à la CNAV (tableau 1), elle diminue de 0,1 % en euros constants (tableau 2). Cette évolution est corrigée de l'inflation de l'année ; elle reflète donc une légère 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 2009 et 2014, la pension dans les régimes de base est quasiment stable en euros constants (+0,01 % par an, en moyenne) [tableau 2]. En revanche, les retraités du secteur privé ont connu une perte de pouvoir d'achat pour la part complémentaire de leur pension : -0,49 % par an en moyenne pour les cadres et -0,10 % en moyenne pour les non-cadres.

De 2004 à 2009, la pension des régimes de base augmente en euros constants (+0,16 % par an en moyenne) [tableau 2]. Dans les régimes complémentaires, pendant la même période, le gain de pouvoir d'achat a été de 0,09 % par an, en moyenne, à l'AGIRC et à l'ARRCO et de 0,41 % pour la complémentaire du RSI commerçants. La pension complémentaire des artisans a, elle, diminué de 0,25 % par an.

La pension nette des prélèvements sociaux [encadré] au régime général, dans les régimes alignés et à la fonction publique, diminue de 0,1 % en euros constants en 2014 et reste à son niveau de 2013 en euros courants. ■

2. L'accord du 30 octobre 2015 prévoit que la valeur du point entre 2016 et 2019 sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac diminuée de 1 point sans pouvoir baisser en valeur absolue. Par ailleurs, la date de revalorisation sera fixée au 1^{er} novembre à partir de 2016.

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

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). Par ailleurs, les pensions de retraite des régimes complémentaires sont soumises à une cotisation d'assurance maladie au taux de 1 %. 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 %).

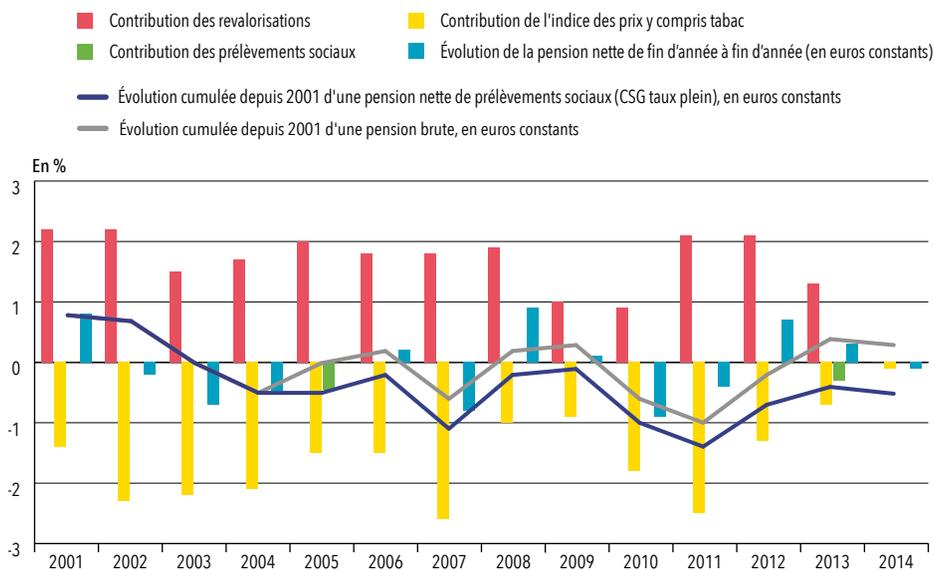
Le taux réduit de la CSG¹ concerne les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu, mais dont les ressources excèdent le seuil d'exonération de la taxe d'habitation. Ce taux minoré de la CSG s'élève à 3,8 %. Les pensions de ces personnes sont assujetties à la CRDS (0,5 %). L'exonération de la CSG (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.

Graphique Évolution d'une pension à la CNAV depuis 2001



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.

Tableau 1 Revalorisations des pensions brutes depuis 2004, en euros courants

En %

	Évolution de fin d'année à fin d'année, moyenne par an		
	2013-2014	2009-2014	2004-2009
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	0,07	1,27	1,51
CNAV	0,00	1,28	1,70
AGIRC	0,00	0,79	1,62
ARRCO	0,00	1,19	1,62
Fonction publique d'État	0,00	1,28	1,70
CNRACL	0,00	1,28	1,70
RSI de base (commerçants et artisans)	0,00	1,28	1,70
RSI commerçants (complémentaire) ¹	0,00	1,33	1,95
RSI artisans (complémentaire) ¹	0,00	1,34	1,28

1. À compter du 1^{er} 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 2 Revalorisations des pensions brutes depuis 2004, en euros constants

En %

	Évolution de fin d'année à fin d'année, moyenne par an		
	2013-2014	2009-2014	2004-2009
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	0,07	1,27	1,51
CNAV	-0,07	0,01	0,16
AGIRC	-0,07	-0,49	0,09
ARRCO	-0,07	-0,10	0,09
Fonction publique d'État	-0,07	0,01	0,16
CNRACL	-0,07	0,01	0,16
RSI de base (commerçants et artisans)	-0,07	0,01	0,16
RSI commerçants (complémentaire) ¹	-0,07	0,04	0,41
RSI artisans (complémentaire) ¹	-0,07	0,05	-0,25

1. À compter du 1^{er} 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.

Le montant mensuel moyen de la pension de droit direct s'élevé à 1 322 euros en 2014, soit une augmentation de 1,2 % en euros constants par rapport à l'année précédente. Il a progressé de 4 % en euros constants par rapport à 2009, 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 39,3 % à la pension des hommes, contre 45,4 % en 2004. En tenant compte des pensions de réversion et de la majoration pour enfants, cet écart est plus faible : 25,2 % en 2014.

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 1 322 euros en décembre 2014 (tableau 1). Il progresse de 1,2 % en euros courants par rapport à décembre 2013, tandis que les prix à la consommation augmentent de 0,1 %. La pension nette de droit direct s'établit à 1 230 euros en 2014.

En 2014, la revalorisation des pensions de retraite est nulle (cf. fiche 4). La hausse de la pension entre 2013 et 2014 s'explique uniquement par l'effet de noria. Disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités (une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions¹) perçoivent le plus souvent des montants de pension supérieurs à ceux des autres retraités. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est moindre que celle des retraités plus jeunes. Cet effet dit « de noria » 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.

Par ailleurs, l'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite et l'élargissement des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (cf. fiche 8) modifient la composition par âge des nouveaux liquidants en 2014 par rapport à 2013. Cela entraîne aussi une croissance de la pension tous régimes des nouveaux retraités (cf. fiche 6).

Entre 2009 et 2014, la pension augmente de 4 % 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 plupart des régimes entre 2013 et 2014 (tableau 2). Toutefois, cette pension moyenne diminue en 2014 à l'AGIRC, à la MSA salariés et dans les deux branches du RSI. Dans ces trois derniers régimes, cette baisse s'explique par la forte diminution des pensions des nouveaux liquidants, à cause des délais de gestion liés à la réforme du minimum contributif (cf. fiche 6). Par ailleurs, au RSI commerciaux, l'effet de noria est négatif (*infra*). À l'AGIRC,

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.

la pension des nouveaux liquidants est très inférieure à celle des personnes déjà retraitées, en raison d'une baisse du rendement des cotisations² au cours des dernières années.

La pension de droit direct ne reflète pas l'ensemble des montants de pension de retraite versés par les régimes obligatoires (tableau 3). En plus 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 (graphique 1). Ainsi, les hommes nés en 1948 ont à 66 ans une pension de droit direct supérieure de 11 % à celle des hommes de la

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			en euros courants	corrigée de l'inflation annuelle ¹	corrigée de la revalorisation annuelle légale ²
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes			
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	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
2014	1 322	1 660	1 007	1 230	1 508	1 734	1 297	1,2	1,2	1,2

nd : non déterminé.

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

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

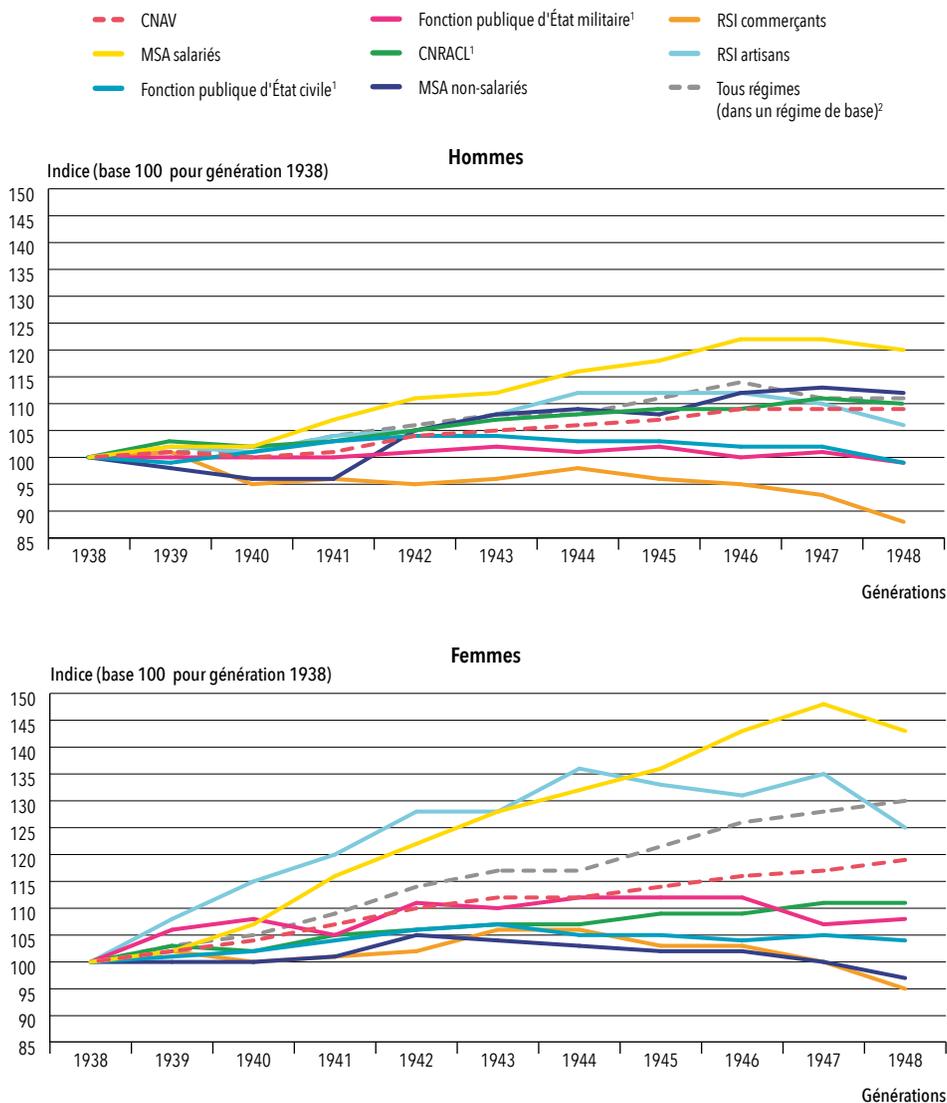
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (cf. fiche 14).

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

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

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

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



1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

2. 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. Les valeurs de cette génération sont donc, sur le graphique, extrapolées à partir de celles des générations 1944 et 1946.

Note > Les montants sont corrigés des revalorisations 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 de leurs 66 ans, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans.

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

génération 1938 au même âge, hors revalorisations légales.

L'effet de noria est plus marqué chez les femmes. Les femmes nées en 1948 ont à 66 ans une pension de droit direct supérieure de 30 % 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 augmente dans la plupart des régimes. Elle reste relativement stable dans la fonction publique d'État. En revanche, elle 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. La pension de droit direct baisse légèrement pour les femmes à partir des générations nées au début des années 1940, à la MSA non-salariés et, à partir de la génération 1944, au RSI. Elle augmente dans les autres régimes.

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 un tiers des retraités perçoivent simultanément des pensions de plusieurs

Tableau 2 Montant brut de l'avantage principal de droit direct moyen par régime de retraite en 2014

	Montant mensuel (en euros)	Évolution ³ 2013-2014 (en %)	Évolution ³ 2009-2014 (en %)	Ratio entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)
CNAV	596	0,7	3,1	73,6
MSA salariés	190	-0,3	0,7	79,1
ARRCO	315	0,4	3,0	60,5
AGIRC	708	-1,5	-9,4	41,2
Fonction publique d'État civile ¹	2 019	0,0	1,2	85,2
Fonction publique d'État militaire ¹	1 670	0,0	1,1	76,8
CNRACL ¹	1 280	0,0	0,8	89,1
IRCANTEC	110	3,0	16,4	60,4
MSA non-salariés	367	0,2	0,5	74,4
RSI commerçants	277	-2,3	-5,3	62,2
RSI artisans	350	-1,0	1,4	58,3
RSI complémentaire ²	132	0,2	2,8	51,1
CNIEG	2 497	0,7	3,0	71,3
SNCF	1 968	0,0	4,8	83,5
RATP	2 252	1,0	5,8	84,5
CRPCEN	948	-0,5	-3,9	63,9
CAVIMAC	294	0,1	0,1	91,3
Ensemble, tous régimes¹	1 322	1,2	4,0	60,7

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

2. 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).

3. 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.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2014, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

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

Tableau 3 Montant mensuel moyen brut 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 résident 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, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

régimes (retraités dits « polypensionnés ») [cf. fiche 1].

Parmi les retraités à carrière complète, les retraités unipensionnés reçoivent une retraite en moyenne supérieure de 8 % à celle des retraités polypensionnés en 2014 (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 sont versées aux 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 et de revenus d'activité entre les personnes cotisant à ces différents régimes, la proportion des cadres et des personnes très qualifiées étant plus importante parmi les professions libérales et les métiers de la fonction publique³.

Les femmes ont une pension inférieure de 39,3 % à celle des hommes

La pension des femmes est, en moyenne, inférieure de 39,3 % 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. Ainsi, si l'on ajoute les pensions de réversion et la majoration de pension pour enfant, la pension des femmes est en moyenne inférieure de 25,2 % à celle des hommes en 2014⁴. Les femmes perçoivent un montant mensuel moyen de droit dérivé supérieur à celui des hommes, car elles sont nettement surreprésentées parmi les personnes veuves (cf. fiche 3).

Les titulaires d'une faible pension de retraite restent néanmoins surreprésentés parmi les femmes (graphique 2). La dispersion des montants de retraite totale est toutefois beaucoup moins nette pour les retraités ayant validé une carrière complète (graphique 3). Mais là encore, des écarts selon le sexe persistent et peuvent s'expliquer 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 ces inégalités de pensions. ■

Encadré L'intérêt de 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 pour la génération 1951.

3. Pour une comparaison des taux de remplacement entre les régimes du privé et de la fonction publique, voir Senghor H., 2015, « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations », *Études et Résultats*, DREES, n° 926, juillet. Les principaux résultats montrent qu'il n'y a pas de différences significatives du taux de remplacement moyen.

4. Si l'on tient compte de l'ensemble des autres composantes (droit dérivé, droits accessoires et minimum vieillesse), la retraite totale moyenne des femmes est inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012.

Tableau 4 Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct en 2014, selon le régime principal d'affiliation au cours de la carrière

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	1 320	1 660	1 010	-	-	-
Retraités de droit direct d'un régime de base	1 330	1 670	1 010	1 740	1 970	1 430
Unipensionnés d'un régime de base	1 270	1 650	980	1 800	2 090	1 470
dont anciens salariés	1 300	1 680	1 010	1 870	2 160	1 530
Salariés du régime général	1 180	1 610	860	1 770	2 100	1 390
Fonctionnaires civils d'État	2 210	2 450	2 050	2 520	2 710	2 370
Fonctionnaires militaires d'État	1 670	1 700	1 320	2 270	2 280	1 970
MSA salariés	540	590	440	1 690	1 670	1 760
Fonctionnaires CNRACL	1 410	1 730	1 350	1 840	2 000	1 790
Régimes spéciaux ¹	2 020	2 150	1 640	2 500	2 610	2 050
dont anciens non-salariés	700	970	480	760	910	580
MSA non-salariés	610	820	460	710	850	570
RSI commerçants	490	660	400	1 020	1 070	950
RSI artisans	710	880	350	1 050	1 150	620
Professions libérales	1 920	2 150	1 270	2 450	2 580	1 900
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal²	1 450	1 720	1 090	1 660	1 830	1 350
dont anciens salariés	1 540	1 830	1 170	1 790	1 960	1 490
Salariés du régime général	1 330	1 670	900	1 630	1 830	1 230
Fonctionnaires civils d'État	2 030	2 260	1 790	2 160	2 310	1 960
Fonctionnaires militaires d'État	2 510	2 540	1 530	2 580	2 600	1 730
MSA salariés	1 470	1 570	1 270	1 750	1 790	1 660
Fonctionnaires CNRACL	1 540	1 700	1 440	1 650	1 720	1 600
Régimes spéciaux ¹	2 090	2 220	1 620	2 230	2 310	1 890
dont anciens non-salariés	1 090	1 330	770	1 180	1 360	870
MSA non-salariés	750	900	650	820	930	720
RSI commerçants	1 090	1 270	770	1 330	1 390	1 090
RSI artisans	1 260	1 330	840	1 360	1 400	1 050
Professions libérales	2 340	2 600	1 770	2 560	2 820	1 980
Autres polypensionnés de régimes de base³	1 300	1 460	940	1 430	1 520	1 150
Autres retraités de droit direct⁴	230	260	180	-	-	-

1. Régime spécial : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, CANSSM, CAVIMAC, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, RETREP.

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

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

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

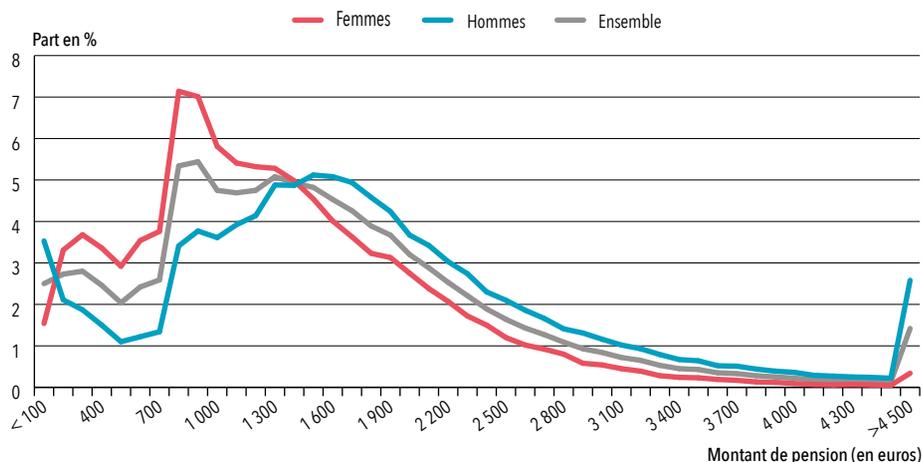
5. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète et dont la quasi-totalité des composantes monétaires de la pension sont connues dans l'EIR 2012.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés peuvent varier sensiblement d'une année à l'autre, notamment pour les catégories à faibles effectifs (cf. fiche 1). Le tableau vise à fournir des ordres de grandeur et non à donner une évolution annuelle.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2014, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2014.

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

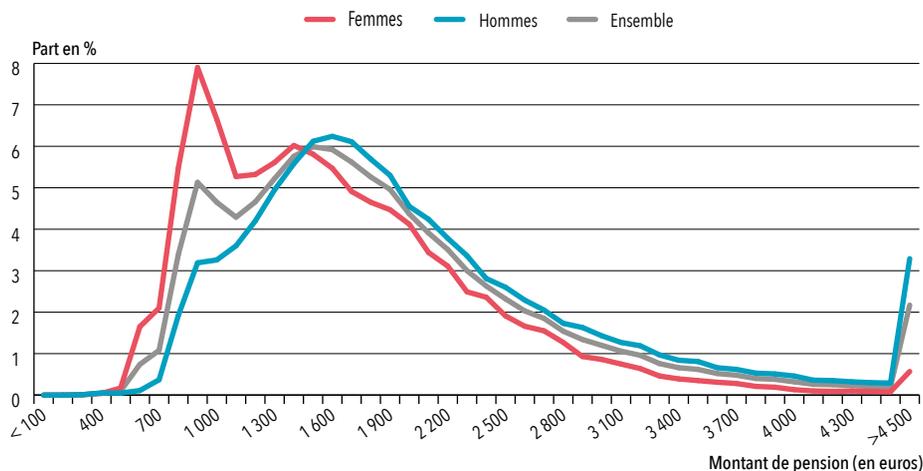
Graphique 2 Distribution de la pension brute globale des retraités de droit direct d'un régime de base fin 2012



Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base au moins, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

Source > 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, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

La pension de droit direct des nouveaux retraités ayant liquidé un premier droit direct s'élève à 1 316 euros en 2014. Elle augmente de 3,3 % en euros constants en un an. La pension moyenne des nouveaux pensionnés faisant valoir un premier droit direct est inférieure à celle de l'ensemble des retraités de 0,5 %. 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 est en moyenne plus élevée que celle de l'ensemble des retraités de 7,5 %.

Une hausse du montant de pension tous régimes pour les nouveaux retraités

En 2014, la pension de droit direct tous régimes des retraités liquidant un premier droit direct (encadré) s'élève à 1 316 euros brut (tableau) et à 1 220 euros nets. Elle augmente de 3,3 % en euros constants en un an¹. Le montant de pension moyen s'accroît dans certains régimes de retraite (MSA non-salariés, RSI complémentaire, CNIEG, RATP, CRPCEN et CAVIMAC) et décroît dans d'autres (RSI commerçants et artisans, MSA salariés, ARRCO et IRCANTEC) [*infra*]. Il est globalement stable à la CNAV. Plusieurs éléments peuvent être avancés pour expliquer ces variations.

Le profil des nouveaux retraités s'est fortement modifié par rapport à 2013 (cf. fiche 2). La part des liquidations à 62 ans ou après augmente en raison du recul de l'âge légal. Par ailleurs, l'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 a notamment pour conséquence d'accroître la part des liquidations à 60 ans. Le montant moyen de la pension dépend de l'âge de liquidation, ainsi que du régime. Ainsi, à la CNAV, le montant moyen de la pension est décroissant avec l'âge de liquidation, les personnes liquidant plus tardivement, principalement des femmes ayant eu majoritairement des carrières incomplètes associées à de faibles salaires². À l'inverse, dans la fonction

publique d'État civile, le montant moyen de la pension est globalement croissant avec l'âge.

Enfin, la réforme des conditions d'accès au minimum contributif mise en place le 1^{er} 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, 2013 et 2014 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 0,1 % en euros constants au régime général, de 3,1 % au RSI complémentaire, et de 3,4 % à la MSA non-salariés. En revanche, elle diminue de 15,9 % au RSI commerçants, de 12,8 % au RSI artisans, de 4,9 % à la MSA salariés et de 2,8 % à l'IRCANTEC.

Ces évolutions résultent notamment de la modification du profil des nouveaux retraités en 2014 par rapport à 2013, 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.

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

2. Un départ à la retraite tardif peut également correspondre à la situation de cadres entrés sur le marché du travail à un âge avancé.

Tableau Montant moyen brut de la pension de droit direct des nouveaux retraités par régime de retraite en 2014

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	Évolution du montant mensuel 2013-2014 ³ (en %)	Ratio entre la pension des hommes et celle des femmes (en %)	Évolution du montant mensuel 2013-2014 pour les femmes ³ (en %)	Évolution du montant mensuel 2013-2014 pour les hommes ³ (en %)	Ratio entre la pension des liquidants et celle de l'ensemble des retraités (en %)
CNAV	637	0,1	77	0,3	-0,2	107
MSA salariés	176	-4,9	85	-4,2	-5,5	93
ARRCO	332	-0,8	67	-0,3	-1,6	105
AGIRC	569	0,0	46	4,1	-0,9	80
Fonction publique d'État civile ¹	2 054	-0,2	88	-0,3	-0,1	102
Fonction publique d'État militaire ¹	1 701	4,0	75	5,0	4,1	102
CNRA ¹	1 301	1,4	93	1,0	2,0	102
IRCANTEC	142	-2,8	68	-1,3	-10,1	128
MSA non-salariés	354	3,4	58	3,6	2,3	96
RSI commerçants	218	-15,9	61	-18,6	-14,7	79
RSI artisans	305	-12,8	55	-19,0	-11,4	87
RSI complémentaire ²	129	3,1	53	-1,6	5,2	98
CNIEG	2 780	2,5	82	4,5	2,4	111
SNCF	2 163	2,0	93	-0,8	2,4	110
RATP	2 663	1,7	91	1,1	1,6	118
CRPCEN	806	8,7	85	10,6	4,4	85
CAVIMAC	369	7,4	76	6,6	7,6	126
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes ¹	1 316	3,3	66	2,1	3,9	100

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).
2. 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).
3. 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.

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2014, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

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

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 d'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Elle peut différer de la date de son premier versement.

Par ailleurs, la forte baisse de la pension moyenne des nouveaux retraités au RSI commerçants, au RSI artisans et, dans une moindre mesure, à la MSA salariés³ 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 ont été placés en attente. Dans ce cas, et lorsque l'assuré devait toucher 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 au RSI commerçants, au RSI artisans et à la MSA salariés en 2014.

L'écart femmes-hommes des pensions tous régimes des nouveaux retraités est en légère hausse

La pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous

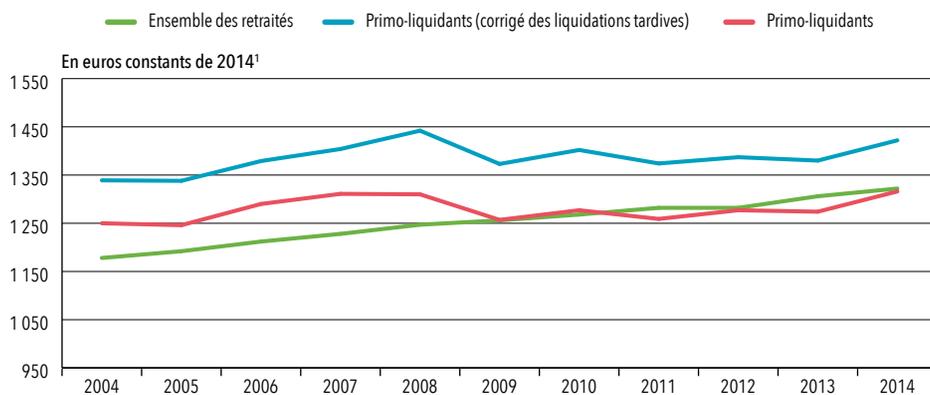
régimes confondus, est de 34 % inférieure à celle des hommes en 2014, contre 33 % en 2013. Cela provient notamment d'une plus forte baisse pour les femmes de la pension dans les deux branches du RSI en lien avec la réforme du minimum contributif, les femmes étant proportionnellement plus nombreuses à en bénéficier dans ces régimes.

Dans chacun des régimes, l'écart de pension entre les hommes et les femmes est notable, avec 54 % à l'AGIRC et respectivement 47 % et 45 % au RSI complémentaire et artisans. Il est plus souvent compris entre 10 % et 40 % dans les autres régimes. La pension des femmes est inférieure de 7 % à celle des hommes à la SNCF et de 9 % à la RATP.

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

La pension moyenne tous régimes des primo-liquidants est proche de celle de l'ensemble des retraités en 2014 : 1 316 euros contre 1 322 euros

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



1. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, mesurée ici par l'indice des prix à la consommation hors tabac. Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (hors accessoires, hors réversion et hors allocations du minimum vieillesse).

Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct s'élève à 1 322 euros mensuels au 31 décembre 2014. La pension moyenne des retraités ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année est de 1 316 euros par mois.

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

Sources > EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES.

3. La pension des nouveaux retraités de la MSA salariés a déjà fortement baissé 2013 pour ces raisons.

(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 liquidera un autre droit direct dans au moins un autre régime dans les prochaines années. Ainsi, en corrigeant le montant de pension de ces liquidations tardives⁴,

la pension moyenne de ces primo-liquidants est estimée à environ 1 422 euros en 2014 (graphique). Elle est beaucoup plus élevée que la pension moyenne des liquidants. 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). ■

4. 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 de retraite moyens des nouveaux retraités, par rapport aux montants des seules retraites liquidées au cours de la première année de liquidation.

Premier poste de dépenses sociales, les prestations liées à la vieillesse ou versées aux proches survivants s'élevèrent à 313,4 milliards d'euros en 2014, soit près d'un septième du PIB. Ces prestations incluent, outre les pensions de retraite des régimes légalement obligatoires, les retraites versées par certains régimes supplémentaires facultatifs, les allocations du minimum vieillesse, ainsi que les prestations liées à la dépendance et à l'action sociale. En 2014, les prestations du risque vieillesse-survie augmentent de 1,5 % en euros constants, soit un rythme de progression plus faible qu'en 2013 (+2,2 %).

Les prestations versées au titre de la vieillesse ou de la survie représentent 14,7 % du PIB en 2014

En 2014, l'ensemble des prestations sociales, qu'elles couvrent les risques santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement ou pauvreté-exclusion sociale, est évalué à près de 690 milliards d'euros (encadré 1). Près de la moitié (45 %) de ces prestations sont versées au titre de la vieillesse ou de la survie. Ces dernières s'élevèrent donc à 313,4 milliards d'euros, soit 14,7 % du PIB.

Les prestations du risque vieillesse, c'est-à-dire couvrant les besoins liés à l'âge, s'établissent à 275,5 milliards d'euros en 2014, soit 12,9 % du PIB. Les prestations du risque survie, soit l'ensemble des dispositifs visant à couvrir les besoins résultant de la mort d'un membre de la famille (conjoint principalement), représentent 37,8 milliards d'euros en 2014, soit 1,8 % du PIB.

Le risque vieillesse-survie est composé de prestations de nature variée (graphique 1) :

- près de 95 % des prestations de vieillesse-survie sont constituées par les pensions (296,8 milliards d'euros en 2014), qu'elles soient de droit direct (pensions de base, pensions complémentaires obligatoires et facultatives, pensions d'invalidité, pensions d'invalidité [des régimes spéciaux et d'ex-invalidité au régime général et dans les régimes

alignés], y compris majorations [261,0 milliards d'euros]) ou de droit dérivé (35,8 milliards d'euros) ;

- les allocations du minimum vieillesse, attribuées en complément d'une pension résultant d'un droit personnel ou d'une pension de réversion, s'élevèrent à près de 3,2 milliards d'euros en 2014 ;

- les prestations liées à la dépendance représentent 8,4 milliards d'euros en 2014. Elles comprennent les compensations de charges liées à la perte d'autonomie (comme l'allocation personnalisée d'autonomie [APA] ou la prestation de compensation du handicap [PCH] pour les personnes de 60 ans ou plus) et à l'hébergement des personnes âgées dépendantes (avec notamment l'aide sociale à l'hébergement [ASH]) ;

- enfin, les dépenses relatives au risque vieillesse-survie sont complétées par d'autres prestations (5,0 milliards d'euros en 2014), telles que les aides versées dans le cadre de l'action sociale des différents régimes de retraite, les capitaux décès, la compensation des frais funéraires.

En 2014, le total des pensions de droit direct versées croît de 1,8 % en euros constants

Les prestations couvrant le risque vieillesse-survie progressent de 1,5 % en euros constants¹ en 2014 (après +2,2 % en 2013) [tableau 1]. L'évolution de ces prestations est majoritairement portée par

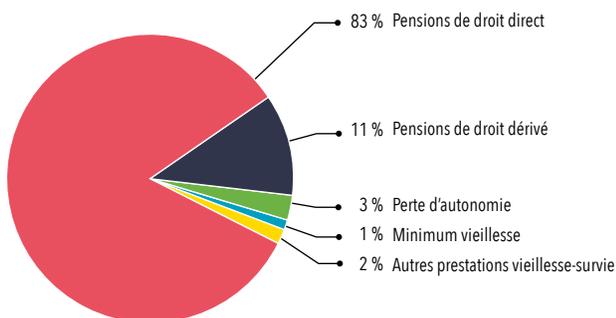
1. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation (+0,5 % en 2014, après +0,9 % en 2013 et +2,0 % en 2012). Contrairement aux autres fiches de l'ouvrage où les évolutions sont calculées de fin d'année à fin d'année, dans cette fiche, les évolutions sont calculées en moyenne annuelle.

celle des pensions de droit direct qui en représentent les quatre cinquièmes.

Le total des pensions de droit direct augmente de +1,8 % en euros constants en 2014, après +2,5 % en 2013. Ce ralentissement de la croissance est dû à celle de la pension moyenne, à laquelle s'ajoute la plus faible dynamique des effectifs de retraités². En effet, en 2014, l'avantage principal de droit direct

versé par les régimes de retraite obligatoires s'établit en moyenne à 1 322 euros par mois, en hausse sur un an, mais avec une progression toutefois plus faible que l'année précédente, notamment en raison des écarts entre la revalorisation des pensions issue de la prévision d'inflation et l'inflation effectivement constatée (cf. fiche 4). En outre, à la suite du relèvement de l'âge minimal légal de départ à la retraite,

Graphique 1 Ventilation des prestations du risque vieillesse-survie en 2014



Source > Comptes de la protection sociale de la DREES.

Encadré Les Comptes de la protection sociale

La protection sociale est l'ensemble des mécanismes couvrant les risques sociaux auxquels les ménages sont exposés dans un cadre de solidarité sociale. La couverture du risque ne doit pas se traduire par le versement par le bénéficiaire d'une contrepartie équivalente au risque qu'il présente (âge, morbidité antérieure, antécédents familiaux...) ou simultanée à la réalisation du risque (de ce fait, l'assurance vieillesse entre dans le champ même si les cotisations sont parfois équivalentes). Par convention, la liste des risques sociaux correspond aux six items suivants : santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement, pauvreté-exclusion sociale.

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

Les Comptes de la protection sociale, réalisés annuellement par la DREES, visent à décrire l'ensemble des prestations sociales et leur financement. Ils agrègent les interventions des régimes et organismes publics et les interventions de la sphère privée effectuées dans un cadre de solidarité sociale. Ces comptes s'inscrivent dans le cadre des Comptes nationaux, et constituent la réponse de la France au Système européen de statistiques intégrées de protection sociale (SESPROS), coordonné par Eurostat. Ils sont disponibles depuis 1959, mais à un niveau relativement agrégé avant 1981.

Les données des comptes présentées ici sont issues de la version à paraître en mai-juin 2016 de la publication annuelle *La Protection sociale en France et en Europe*.

2. Cf. fiche 1 et fiche 5.

mis en œuvre dans le cadre de la réforme de 2010, les départs à la retraite en 2014 ont été moins nombreux qu'en 2013 (cf. fiche 2).

L'ensemble des pensions de droit dérivé versées augmente de 0,3 % en euros constants en 2014, après 0,7 % en 2013. Cela résulte d'une augmentation du nombre des bénéficiaires d'un droit dérivé de +0,5 %, compensant une baisse du montant moyen du droit dérivé en 2014.

Les prestations versées au titre du minimum vieillesse baissent légèrement : -0,5 % en euros constants en 2014, après -0,4 % en 2013. Concernant les prestations de droit direct³ (en risque vieillesse), les dépenses liées au minimum vieillesse sont restées stables pour la seconde année consécutive, malgré deux revalorisations : revalorisation usuelle sur l'inflation le 1^{er} avril 2014, puis revalorisation exceptionnelle le 1^{er} octobre 2014. En effet, les effectifs de bénéficiaires ont diminué, en lien avec le recul de l'âge minimal d'entrée dans le dispositif en cas

d'inaptitude au travail et avec la hausse du niveau des pensions contributives (cf. fiche 17).

Les prestations liées à la perte d'autonomie des personnes âgées progressent de 1,2 % en euros constants, après -0,1 % en 2013. Cette hausse provient de l'augmentation des dépenses d'APA, soit +1,2 % en euros constants, et, plus marginalement, des prestations de compensation du handicap en faveur des personnes âgées (+7,1 %).

Enfin, les autres prestations des risques vieillesse-survie baissent en euros constants (-0,9 %), mais à un rythme plus faible qu'en 2013 (-2,0 %), résultat d'évolutions contrastées des différents postes.

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

En 2014, le versement des pensions est principalement assuré par le régime général (36,5 %), suivi par les régimes particuliers de salariés (28,8 %),

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)		
	1990	2012	2013	2014	1990-2012	2012-2013	2013-2014	1990-2012	2012-2013	2013-2014
Pensions	106 912	281 552	290 613	296 792	4,5	3,2	2,1	2,7	2,3	1,6
Droit direct (risque vieillesse)	87 142	246 623	255 118	261 011	4,8	3,4	2,3	3,0	2,5	1,8
Droit dérivé (risque survie)	19 770	34 929	35 495	35 780	2,6	1,6	0,8	0,9	0,7	0,3
Minimum vieillesse	3 447	3 222	3 237	3 237	-0,3	0,5	0,0	-2,0	-0,4	-0,5
Risque vieillesse	2 780	2 964	2 993	3 008	0,3	1,0	0,5	-1,4	0,1	0,0
Risque survie	667	258	244	229	-4,2	-5,4	-6,3	-5,9	-6,3	-6,8
Perte d'autonomie (risque vieillesse)	1 491	8 164	8 228	8 373	8,0	0,8	1,8	6,2	-0,1	1,2
Autres prestations	2 908	5 042	4 985	4 967	2,5	-1,1	-0,4	0,8	-2,0	-0,9
Risque vieillesse	1 914	3 328	3 205	3 156	2,5	-3,7	-1,5	0,8	-4,5	-2,0
Risque survie	994	1 714	1 780	1 810	2,5	3,9	1,7	0,8	3,0	1,2
Total	114 758	297 979	307 064	313 368	4,4	3,0	2,1	2,6	2,2	1,5
Risque vieillesse	93 327	261 078	269 544	275 548	4,8	3,2	2,2	3,0	2,3	1,7
Risque survie	21 431	36 901	37 519	37 819	2,5	1,7	0,8	0,7	0,8	0,3

Source > Comptes de la protection sociale de la DREES.

3. 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 ».

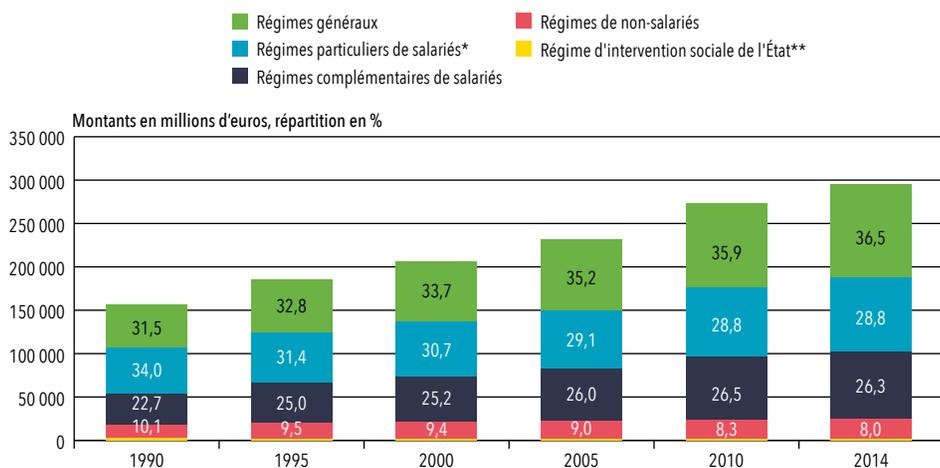
qui incluent les régimes directs d'employeurs comme l'État ou les grandes entreprises, les régimes des salariés agricoles et d'autres régimes particuliers, et les régimes complémentaires de salariés (26,3 %), tels que l'AGIRC, l'ARRCO ou l'IRCANTEC (graphique 2). Ensuite, les régimes de non-salariés (8,0 %), ainsi que le régime d'intervention sociale de l'État (0,4 %), *via* principalement les retraites du combattant et les pensions militaires d'invalidité versées aux ayants droit, complètent ce classement⁴.

Depuis 1990, la structure des régimes versant des pensions a évolué. La part du régime général et celle des régimes complémentaires de salariés ont crû au détriment des autres régimes. En effet, le total des pensions versées par le régime général a augmenté en moyenne annuelle de 3,3 % en euros constants entre 1990 et 2014, de même que celle versée par les régimes complémentaires de salariés. En revanche, l'ensemble des pensions versées par

des régimes particuliers de salariés a progressé à un rythme plus faible (+2,0 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2014), de même pour celui versé par des régimes de non-salariés (+1,7 % en moyenne annuelle). Enfin, les pensions versées par le régime d'intervention sociale de l'État ont diminué depuis 1990 (-2,9 % en moyenne annuelle).

Des différences demeurent selon la nature des pensions : depuis le début des années 1990, le total des pensions de droit direct a augmenté en moyenne annuelle de 3,8 % entre 1990 et 2014 pour le régime général et de 3,5 % pour les régimes complémentaires de salariés. Pour ces derniers, les pensions de droit dérivé ont crû à un rythme un peu inférieur à celles de droit direct (+2,3 % en croissance annuelle entre 1990 et 2014). En revanche, les pensions de droit dérivé du régime général n'ont que très faiblement augmenté en moyenne annuelle (+0,5 %) durant cette période. ■

Graphique 2 Répartition des pensions de droit direct et de droit dérivé par régime



* Y compris les régimes directs d'employeurs (agents de l'État, agents des grandes entreprises publiques) et MSA salariés.

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

Champ > Pensions versées par les régimes d'assurance sociale et les régimes d'intervention sociale de l'État. Les mutuelles et les institutions de prévoyance ne sont pas reprises ici.

Source > Comptes de la protection sociale de la DREES.

4. Cette partie exclut les dépenses des mutuelles et institutions de prévoyance.

Pour partir à la retraite, un assuré doit avoir atteint un âge minimum qui dépend de sa date de naissance. Il peut bénéficier du taux plein lors de la liquidation de ses droits s'il a validé un certain nombre de trimestres. Cette durée d'assurance tous régimes requise dépend également de sa génération. S'il ne dispose 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 1^{er} juillet 2011 sont soumises, selon l'âge des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites 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). Ces conditions s'appliqueront 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-I-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 technique, d'entretien, de salubrité, d'agents de police municipale)

ou de la fonction publique d'État (certains agents des douanes, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de la police et ceux de la surveillance de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions spécifiques leur permettant de liquider leurs droits à pension encore plus précocement.

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 section¹, 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

À partir de l'âge légal d'ouverture des droits, un assuré peut liquider ses droits à retraite. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit satisfaire une durée d'assurance tous régimes, 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 parents au foyer (AVPF), les trimestres assimilés (au titre du chômage, de la maladie/maternité, de l'invalidité...), les trimestres

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.

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
En 1957	62 ans	55 ans et 9 mois
En 1958	62 ans	56 ans et 2 mois
En 1959	62 ans	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	62 ans	57 ans

Source > Législation.

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

En trimestres

Génération	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

Source > Législation.

pour service militaire, les trimestres de bonification et les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour enfants. La loi du 20 janvier 2014 assouplit les conditions d'acquisition des trimestres au titre de la maternité.

Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lors de leur départ à la retraite se voient appliquer une décote, c'est-à-dire une 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

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	56 ans
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois	56 ans
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois	56 ans
Du 01/01/1952 au 31/03/1952	65 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	56 ans et 6 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois	64 ans	56 ans et 6 mois
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois	57 ans
Du 01/11/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 11 mois	57 ans
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 4 mois	57 ans et 3 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57 ans et 3 mois
1955	67 ans	66 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 31/03/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 7 mois
1960	67 ans	67 ans	61 ans et 3 mois
1961	67 ans	67 ans	61 ans et 6 mois
1962	67 ans	67 ans	61 ans et 9 mois
1963	67 ans	67 ans	62 ans

Source > Législation.

alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension dépendante du nombre de trimestres supplémentaires (cf. fiche 10).

Dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, un coefficient de solidarité (de 0,9 à 0,95) et un coefficient majorant (de 1,1 à 1,3)² seront introduits en 2019 pour les personnes des générations 1957 et suivantes ayant liquidé au taux plein. L'annulation du coefficient de solidarité et l'application du coefficient majorant seront soumises à des conditions portant sur le nombre de trimestres séparant la liquidation de la pension et la date d'obtention du taux plein. L'application de ces coefficients est temporaire (pendant trois ans et dans la limite de 67 ans pour le coefficient de solidarité et d'un an pour le coefficient majorant).

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 1^{er} 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 dans chaque régime au prorata de la durée 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 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants), peuvent liquider une pension sans décote à 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 1^{er} 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 : obtention de 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4^e 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 1^{er} novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (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 (4 trimestres d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail et 4 trimestres de service militaire).

². Ce sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Le coefficient de solidarité diminue ainsi la pension ; le coefficient majorant augmente la pension.

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

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

Source > Législation.

Un élargissement concernant les périodes de chômage et de maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés considérés comme cotisés est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé.

La réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite augmente également le nombre de trimestres assimilés considérés comme cotisés. Elle ajoute 2 trimestres de chômage, 2 trimestres d'invalidité, et la totalité des trimestres de congé maternité.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 sont donc de :

- 4 trimestres au titre du service militaire ;

- 4 trimestres au titre de la maladie, accidents du travail ;
- 4 trimestres de chômage indemnisé ;
- 2 trimestres au titre de l'invalidité ;
- tous les trimestres au titre de la maternité.

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 1^{er} juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %.

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.

Depuis la réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les conditions de départ pour handicap sont assouplies. Ces deux conditions (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance du handicap) sont supprimées et remplacées par un critère unique : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

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 le 1^{er} janvier 2012³.

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 ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24-1-3 du Code des pensions civiles et militaires). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24-1-4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24-1-2). 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. ■

3. Toutefois des mesures transitoires sont maintenues.

La montée en charge de la réforme de 2010 a entraîné, en 2014, une baisse de la part des personnes liquidant leur pension au cours de l'année de leurs 61 ans et une hausse des départs après cet âge. Le nouvel élargissement des conditions d'accès au dispositif de départs anticipés pour carrière longue, mis en place en avril 2014, a provoqué une hausse des départs à 60 ans. 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, qui sont liés au dispositif de départs anticipés instauré en 2003. 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, en général, plus courte.

Quatre départs à la retraite sur dix ont lieu après 61 ans

En 2014, 38,4 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite au cours de l'année de leurs 61 ans, soit 5,9 points de moins qu'en 2013 (tableau 1). Cette part est de 42,1 % à la MSA salariés (-5 points), de 34,7 % dans la branche des commerçants du RSI (-4,7 points) et de 36,8 % chez les artisans (-5,7 points). Dans la fonction publique d'État civile, cette proportion a baissé de 6,7 points (à 29,7 %). Globalement, en 2014, tous régimes confondus, 34 % des nouveaux retraités ont liquidé un premier droit direct au cours de leurs 61 ans, soit une baisse de 6 points par rapport à 2013. Cette diminution est la conséquence de la baisse du nombre de personnes ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits en 2014, après la réforme de 2010 qui a instauré une augmentation progressive de cet âge (cf. fiche 2). En contrepartie, la proportion de départs entre 62 et 64 ans (au-delà de l'âge d'ouverture des droits) s'accroît dans la plupart des régimes. Ainsi, près de quatre personnes sur dix liquident leur premier droit après 61 ans.

Les évolutions sont similaires pour les départs concernant les services actifs dans la fonction publique et les régimes spéciaux, en raison de la réforme des retraites de 2010. Ainsi, à la SNCF, à la CNRACL et au sein de la fonction publique d'État civile, les proportions de départs à 56 ans ont baissé respectivement de 6,9 points, 3,1 points et 1,7 point.

Ceux ayant lieu entre 57 ans et 59 ans ont progressé : leur part est de 44,7 % à la SNCF (+6,1 points), de 11,8 % à la CNRACL (+1,2 point) et de 11,6 % chez les fonctionnaires d'État civils (+1,2 point).

L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 (cf. fiche 8) permet à davantage de personnes de liquider leur pension avant leur âge légal d'ouverture des droits, dès 60 ans. La proportion des départs à 60 ans a augmenté, par rapport à 2013, de 1,8 point à la CNAV (19,0 %), de 1,7 point à la CNRACL (21,4 %) et de 1,4 point dans la fonction publique d'État civile (12,4 %).

L'âge à la liquidation baisse légèrement à la CNAV entre les générations 1940 et 1948

Les départs à la retraite des personnes composant une génération s'étalent 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 des nouveaux liquidants 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 n'étudier que

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités selon l'âge au 31 décembre 2014

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	0,0	0,0	1,8	19,0	38,4	15,8	17,6	7,4	100
MSA salariés	0,0	0,0	1,9	20,9	42,1	15,5	14,2	5,4	100
MSA non-salariés	0,0	0,0	0,9	15,4	41,6	19,1	11,8	11,1	100
RSI commerçants	0,0	0,0	1,7	11,4	34,7	19,2	21,2	11,9	100
RSI artisans	0,0	0,0	2,7	20,6	36,8	17,7	14,4	7,7	100
Fonction publique d'État civile ¹	3,5	4,1	11,6	12,4	29,7	24,2	9,7	4,8	100
Fonction publique d'État militaire ¹	79,6	3,9	15,6	0,3	0,5	0,1	0,0	0,0	100
CNRACL ¹	1,2	6,2	11,8	21,4	30,4	18,9	7,2	2,8	100
CRPCEN	3,8	0,1	11,4	17,7	22,8	19,6	13,5	10,9	100
CAVIMAC	0,0	0,0	0,0	0,7	8,4	13,9	44,0	33,0	100
SNCF	27,3	22,8	44,7	3,2	1,2	0,8	0,1	0,0	100
CNIEG	35,3	13,0	28,3	9,9	5,9	5,5	1,5	0,5	100
RATP	58,8	8,9	16,7	5,9	3,8	4,5	1,1	0,3	100
Liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes ¹	3,3	1,1	3,6	17,8	34,0	16,1	16,3	7,8	100
Primo-liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes ¹	3,6	1,2	3,8	19,6	34,4	15,1	15,4	6,9	100

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14).

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

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2014, vivants au 31 décembre.

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

Tableau 2 Évolution de l'âge moyen à la liquidation selon la génération (générations 1940 à 1948)

En années

Caisses de retraite	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948
CNAV	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3	61,1	61,1
MSA salariés	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8	60,5	60,7
MSA non-salariés	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5
RSI commerçants	61,8	61,8	61,8	61,9	61,8	61,7	61,6	61,5	61,5
RSI artisans	61,1	61,1	61,1	61,2	61,1	61,0	60,8	60,7	60,7
Fonction publique d'État civile ¹	58,3	58,4	58,6	58,7	58,8	58,9	58,9	59,0	59,0
Fonction publique d'État militaire ¹	47,3	47,5	48,1	48,3	48,2	48,5	48,3	47,0	47,0
CNRACL ¹	58,4	58,4	58,8	58,7	58,7	58,8	58,8	58,7	58,7

1. 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.

Champ > Retraités titulaires d'une pension de droit direct, âgés de 66 ans, vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans.

Source > EACR de la DREES.

des générations anciennes, non concernées par la réforme des retraites de 2010.

L'âge moyen à la liquidation d'une pension à la CNAV pour les personnes nées en 1948 est de 61,1 ans, contre 60,7 ans à la MSA salariés, 59 ans pour la fonction publique d'État civile et 58,7 ans à la CNRACL (tableau 2). Ces âges moyens à la liquidation ont décliné au fil des générations au régime général et dans les régimes alignés, principalement à partir de la génération 1946, à la suite de l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. À l'inverse, ces âges moyens se sont accrus dans la fonction publique.

La proportion de 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 (EIR) 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 la retraite à 60 ans (tableau 3). Pour les hommes, cette proportion 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 carrières longues 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 % 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 : 39,5 % pour les hommes et 53,3 % pour les femmes, contre 8,2 % des hommes et 21,5 % des femmes vivant 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 3 Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la première liquidation

	Hommes			Femmes			En %
	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	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	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 (en années)	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 »). Les données ne contiennent pas les retraités partis après 67 ans.

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

Source > EIR 2012 de la DREES.

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

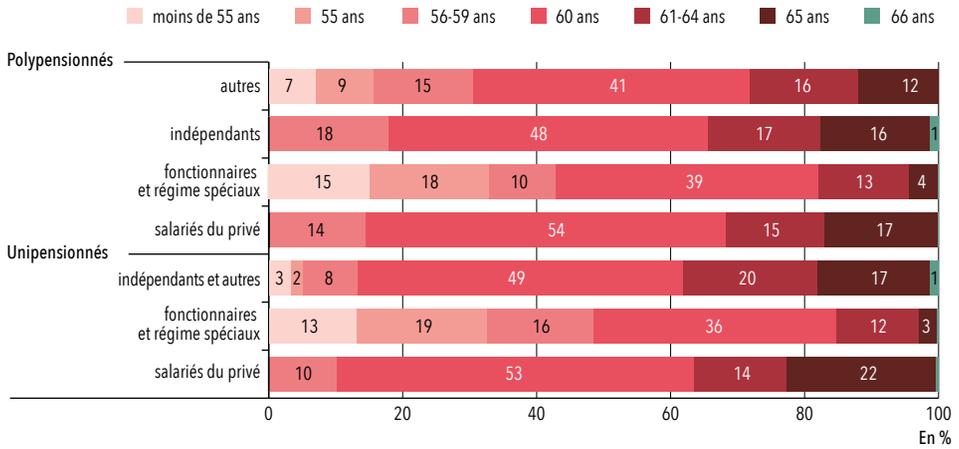
	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal (en années)	Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (en %)							Part parmi les retraités (en %)
		Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans	
Ensemble	60,6	2,8	3,7	11,8	49,9	14,1	17,3	0,4	100,0
Hommes	60,2	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 commerçants	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 commerçants	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 dans le régime pour lequel la durée validée est la plus importante. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance. Les données ne contiennent pas les retraités partis après 67 ans.

Champ > Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2012.

Source > 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 dans le régime pour lequel la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance. Les données ne contiennent pas les retraités partis après 67 ans.

Champ > Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

En baisse depuis 2011, la part des pensions liquidées avec une surcote augmente en 2014, avec 1,4 point de hausse à la CNAV (13,4 % des pensions) et 1,3 point à la MSA salariés (12 % des pensions). C'est le cas également dans le secteur public, à la CNRACL, avec une hausse de 2,4 points (19 % des pensions) et un gain moyen associé de 27 euros. Dans les régimes du secteur privé, le gain moyen lié à la surcote augmente seulement de 6 euros à la CNAV. La part des pensions attribuées avec une majoration reste quasi stable dans les deux branches du RSI (16 % des pensions des commerçants et 14,1 % des artisans) ainsi qu'au sein de la fonction publique d'État (30,4 %).

Une légère hausse de la part des pensions attribuées avec une surcote

La réforme de 2003 a institué dans la plupart des régimes de retraite une majoration de pension appelée surcote. Celle-ci est attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge légal et valident un nombre de trimestres tous régimes supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein¹ (encadré).

En baisse depuis 2011, la part des pensions liquidées avec une surcote augmente à la CNAV (tableau 1). Elle passe ainsi de 12 % à 13,4 % entre 2013 et 2014. C'est le cas également à la MSA chez les salariés avec une hausse de +1,3 point, soit 12 % des pensions, chez les exploitants agricoles (+1,1 point, soit 31,9 % des pensions) et à la CNRACL (+2,4 points, soit 19 % des pensions). Elle est restée quasi stable dans les deux branches du RSI (16 % pour les commerçants et 14,1 % pour les artisans) et au sein de la fonction publique d'État civile (30,4 %). La montée en charge de la mesure d'âge (réforme des retraites de 2010) a entraîné une modification du profil des nouveaux retraités et une hausse de la part des pensions liquidées avec une surcote. En effet, en raison de cette montée en charge, la part des personnes liquidant leur premier droit après 61 ans augmente, passant de 33,4 % en 2013 à 40,2 % en 2014 (cf. fiche 9), et celle des personnes prenant leur retraite à l'âge légal d'ouverture des droits diminue (cf. fiche 2). Ces dernières ne pouvant bénéficier de

la surcote, la part des surcotants augmente mécaniquement. Cependant, l'assouplissement des règles de départs anticipés pour carrières longues permet à certains agents de liquider leur pension à 60 ans. C'est le cas notamment à la CNRACL (+6,5 points) en 2014, ce qui, par conséquent, a limité la hausse de la part des surcotants.

En 2014, au régime général et dans les régimes alignés, les hommes sont plus souvent concernés par cette mesure. À la CNAV, 14,5 % des hommes bénéficient ainsi d'une surcote, contre 12,4 % des femmes. C'est le cas également à la MSA non-salariés : on compte 35,6 % de surcotants chez les hommes contre 27,3 % chez les femmes (tableau 2). Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, l'écart est de +1,3 point en faveur des hommes (19,8 %). En revanche, la fonction publique d'État civile fait exception : la part des pensions liquidées avec une surcote y est de 30,8 % chez les femmes, contre 29,9 % chez les hommes.

Dans la fonction publique, le gain lié aux trimestres de surcote s'accroît avec le temps

Le gain moyen de pension lié à la surcote est très variable : il varie de 12 euros à la MSA salariés à 326 euros dans la fonction publique d'État civile (graphique 1). Entre 2013 et 2014, le gain moyen a diminué de 2 euros chez les salariés agricoles, alors qu'il a augmenté de 20 euros chez les fonctionnaires

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

Tableau 1 Part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités depuis 2009

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	En %
CNAV	12,2	12,8	14,8	14,0	12,0	13,4	
MSA salariés	9,7	7,0	13,1	11,5	10,7	12,0	
MSA non-salariés	18,0	24,1	32,8	29,6	30,8	31,9	
RSI commerçants	16,7	18,1	19,2	18,1	16,1	16,0	
RSI artisans	14,3	13,2	19,2	17,1	14,3	14,1	
CRPCEN	n.d.	n.d.	18,2	25,4	27,4	29,5	
Fonction publique d'État civile ¹	27,5	29,6	29,5	35,2	30,7	30,4	
CNRACL ¹	15,3	16,8	14,8	17,6	16,6	19,0	
SNCF	n.d.	n.d.	0,2	0,4	0,9	1,6	
CNIEG	n.d.	n.d.	3,9	5,9	8,2	10,3	
RATP	n.d.	n.d.	7,2	4,7	6,3	7,7	

nd : non déterminé.

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche 14)

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

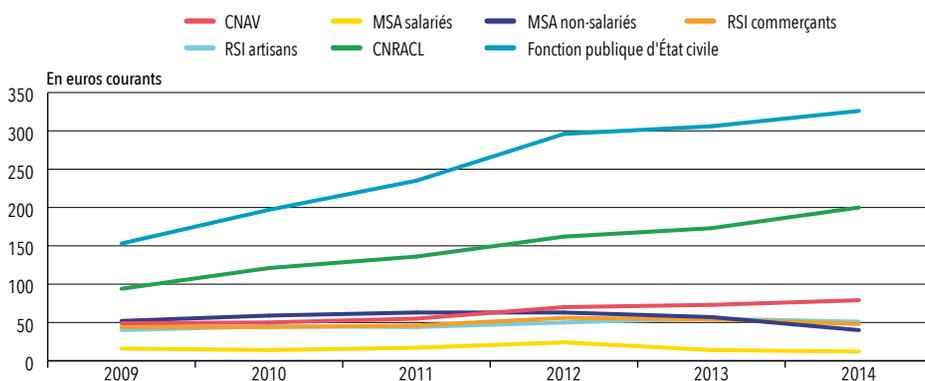
Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2009-2014 de la DREES.

Tableau 2 Part des bénéficiaires de la surcote par sexe dans les principaux régimes de retraite en 2014

	CNAV	MSA salariés	MSA non-salariés	RSI commerçants	RSI artisans	Fonction publique d'État civile	CNRACL	En %
Ensemble	13,4	12,0	31,9	16,0	14,1	30,4	19,0	
Femmes	12,4	11,1	27,3	13,5	13,6	30,8	18,5	
Hommes	14,5	12,5	35,6	17,6	14,2	29,9	19,8	

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

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2014 de la DREES.

Graphique 1 Gain mensuel moyen de pension lié à la surcote depuis 2009

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

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2009-2014 de la DREES.

d'État civils et de 27 euros à la CNRA. Parmi les régimes du secteur privé, seule la CNAV a enregistré une progression (+6 euros). Les différences de montant de la surcote constatées entre les régimes de retraite des secteurs privé et public tiennent en partie à la nature des régimes. Les premiers sont des régimes de base, tandis 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 moyen de pension est très variable selon le régime (cf. fiche 5); il est lié à la longueur de la carrière effectuée dans ces régimes et à la structure du niveau de qualification. Un trimestre de surcote n'apporte donc pas en moyenne le même montant en euros dans chaque régime.

Parallèlement à ce constat, la hausse du nombre moyen de trimestres de surcote (graphique 2), observée depuis la mise en place du dispositif, s'interrompt en 2014 à l'exception des régimes de la fonction publique. L'évolution de ce nombre de

trimestres s'inverse même à la MSA non-salariés (-0,4 trimestre) et au RSI artisans (-1,1 trimestre).

Au fil des générations, plus de pensionnés partent à la retraite avec une surcote

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 de 12,8 % chez les hommes. Les retraités 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 croissant de la date de mise en place du dispositif en 2004. Les premières générations n'ont été que partiellement concernées par le dispositif de surcote. ■

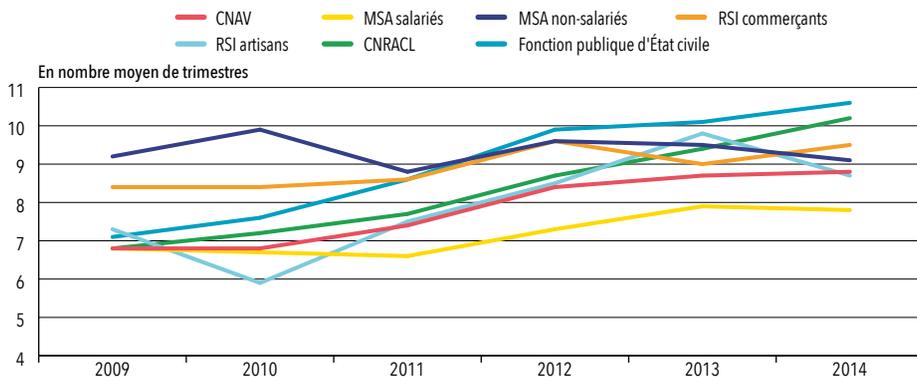
Encadré Surcote et minimum contributif ou garanti

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités qui ont travaillé au-delà de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée d'assurance requise pour le 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'assurance 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 a été 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 percevant effectivement une majoration de pension à ce titre.

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

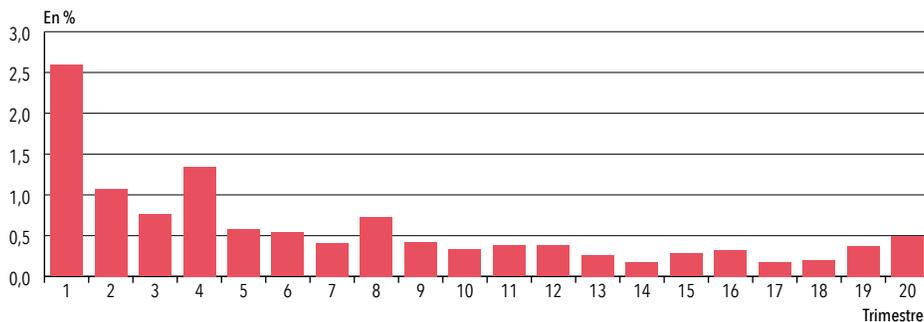
Graphique 2 Évolution du nombre moyen de trimestres de surcote depuis 2009



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

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2009-2014 de la DREES.

Graphique 3 Répartition des retraités de la génération 1946 selon le nombre de trimestres de surcote en 2012



Champ > Retraités de la génération 1946 résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, 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).

Source > EIR 2012 de la DREES.

En 2014, la part des pensions liquidées avec une décote est restée stable au régime général (8,2 %), tandis qu'elle a légèrement augmenté dans les régimes alignés. Elle a baissé dans la fonction publique d'État civile (-1,7 point à 14,4 %) et à la CNRACL (-1,8 point à 6,6 %). La réforme des régimes spéciaux de 2008 a instauré une décote dans les principaux régimes de façon progressive depuis le 1^{er} juillet 2010. Ainsi, en 2014, parmi les nouveaux retraités de la SNCF, 37,5 % perçoivent une pension minorée par la décote, cette part étant de 27,7 % à la RATP.

La proportion de départs avec décote baisse dans la fonction publique

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 part des personnes partant à la retraite avec une décote est restée stable à la CNAV (8,2 %) entre 2013 et 2014 et a très légèrement augmenté dans les régimes alignés (graphique 1). En effet, elle s'élève à 4,2 % à la MSA salariés (+0,6 point), à 9,6 % au RSI commerçants (+0,1 point) et à 7,1 % dans la branche des artisans (+0,2 point). En revanche, dans la fonction publique, la part des départs avec décote a baissé à la CNRACL de 1,8 point (6,6 %) et au sein de la fonction publique d'État civile de 1,7 point (14,4 %).

Le recul de l'âge minimum légal instauré par la réforme de 2010 ainsi que les élargissements en 2012 et 2014 du dispositif de départs anticipés pour carrières longues ont modifié le profil des nouveaux retraités. En effet, la montée en charge de la mesure d'âge contraint les nouvelles générations de retraités à reporter leur départ tout en accumulant davantage de trimestres cotisés. Les départs normaux¹ (tableau 1) se font donc de plus en plus tard, ce qui réduit le champ des personnes potentiellement concernées par la décote². Dans le même temps,

moins de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2014 par rapport à l'année précédente (cf. fiche 2), âge auquel beaucoup de départs ont eu lieu avec décote. En outre, les personnes pouvant liquider leur pension avant l'âge légal, en particulier pour carrières longues, ne sont pas concernées par une minoration de pension. Et leur part parmi les nouveaux retraités a augmenté en 2014.

En 2014, 37,5 % des nouvelles pensions de la SNCF et 27,7 % de celles de la RATP sont minorées par la décote

Dans les régimes spéciaux, l'instauration de la décote est récente et s'applique depuis le 1^{er} juillet 2010. Le nombre maximal de trimestres de décote possible s'élève à 10 trimestres en 2014. Cette même année, 37,5 % des nouvelles pensions de la SNCF et 27,7 % de celles de la RATP subissent une décote de, respectivement, 5,5 et 5,9 trimestres en moyenne (tableau 2). Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraite et atteint 0,75 % en 2015 par trimestre manquant.

Les nouveaux retraités des régimes du secteur public civil sont susceptibles d'avoir leur pension minorée au titre de la décote depuis le 1^{er} janvier 2006. Dans la fonction publique d'État civile et à la CNRACL, le nombre moyen de trimestres de

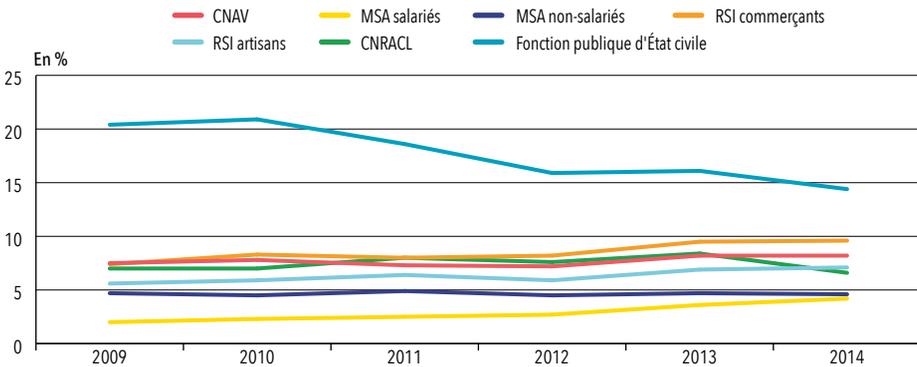
1. Cela comprend les départs sans décote du fait de la validation de la durée d'assurance requise et également les départs à l'âge du taux plein (ou après). Les départs avec surcote sont également inclus.

2. Parallèlement à ce constat, la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein s'accroît au fil des générations. Cette croissance a toutefois des effets plus faibles à court terme que le recul de l'âge légal d'ouverture des droits.

décote reste faible par rapport au secteur privé : respectivement 65 % et 55 % des départs avec décote concernant moins de 10 trimestres, contre 38 % à la CNAV. La décote est appliquée, en grande majorité, dans le cadre des départs pour ancienneté (tableau 3), c'est-à-dire pour les personnes ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais ne bénéficiant pas d'autres motifs de départ (handicap, invalidité,

carrières longues ou tierce personne). Dans ce cas, le nombre de trimestres de décote est mécaniquement plafonné à 14 trimestres en 2014 (graphique 2). Ce plafond s'accroît progressivement depuis 2006, en lien avec 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

Graphique 1 Part des nouveaux retraités concernés par la décote



Champ > Nouveaux retraités, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.
Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2009-2014 de la DREES.

Tableau 1 Part des nouveaux retraités en 2014 dans les régimes de base du privé selon leur type de départ

	CNAV	MSA salariés	MSA non-salariés	RSI commerçants	RSI artisans
Départs avec décote	8,2	4,2	4,6	9,6	7,1
Départs sans décote					
Départ normal ¹	52,8	56,8	81,7	60,4	48,0
Carrières longues	24,1	22,0	5,3	16,4	29,4
Ex-invalidé	6,5	1,6	1,0	0,0	0,0
Inaptitude	6,7	14,0	6,3	13,4	15,2
Handicap	0,4	0,4	0,0	0,2	0,2
Pénibilité	0,5	0,8	1,0	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 les départs à l'âge du taux plein (ou après). Elle inclut notamment les départs avec surcote.

Champ > Nouveaux retraités de 2014, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.
Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2014 de la DREES.

Tableau 2 Les trimestres de décote pour les nouveaux retraités en 2014

	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	7,1	10,5	50	32	18
MSA salariés	3,8	10,5	50	31	19
MSA non-salariés	3,9	10,7	50	29	21
RSI commerçants	9,0	12,0	42	32	26
RSI artisans	6,2	11,8	42	32	25
Fonction publique d'État civile	14,5	7,2	69	30	1
CNRACL	4,5	6,8	71	28	1
CRPCEN	8,3	5,3	95	5	-
SNCF	37,3	5,3	93	7	-
CNIEG	8,7	5,5	88	12	-
RATP	28,3	5,9	91	9	-
Femmes					
CNAV	9,2	14,1	29	29	42
MSA salariés	4,9	13,8	31	30	40
MSA non-salariés	5,4	12,8	38	30	32
RSI commerçants	10,5	14,4	27	32	41
RSI artisans	10,3	14,6	25	33	41
Fonction publique d'État civile	14,3	8,3	61	34	6
CNRACL	7,8	9,6	50	41	10
CRPCEN	11,0	7,1	77	23	-
SNCF	38,7	6,8	87	13	-
CNIEG	14,8	7,6	62	38	-
RATP	25,3	6,4	87	13	-
Ensemble					
CNAV	8,2	12,5	38	30	32
MSA salariés	4,2	12,0	41	30	29
MSA non-salariés	4,6	11,8	44	29	27
RSI commerçants	9,6	13,0	35	32	33
RSI artisans	7,1	12,6	38	33	30
Fonction publique d'État civile	14,4	7,8	65	32	3
CNRACL	6,6	8,9	55	37	8
CRPCEN	10,4	6,7	81	19	-
SNCF	37,5	5,5	92	8	-
CNIEG	10,0	6,1	80	20	-
RATP	27,7	5,9	90	10	-

Note > Afin de faciliter les comparaisons entre régimes, une convention est appliquée pour la définition des nouveaux retraités (cf. fiche 14). Dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, sont comprises les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais sont exclues les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

Champ > Nouveaux retraités de 2014, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2014 de la DREES.

alors atteindre 20. Les départs pour ce motif avec décote ne représentent que 0,6 % des départs dans la fonction publique d'État civile en 2014.

Dans le régime général et les régimes alignés, la décote est plus forte. 30 % des pensions avec décote à la CNAV et 33 % au RSI artisans sont liquidées avec un nombre de trimestres de décote compris entre 10 et 19. La part des nouveaux retraités ayant acquis les 20 trimestres de décote possible varie de 27 % (MSA non-salariés) à 33 % (RSI commerçants). Dans ces régimes, la part des personnes partant avec le maximum de décote est plus importante chez les femmes, notamment à la CNAV (42 %) et aux RSI artisans et commerçants (41 %).

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 s'applique 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'autre³. Par ailleurs, l'étude d'une génération permet de s'affranchir, en partie, de l'effet de modification annuelle de la structure du flux de liquidants en raison de la montée en charge des réformes.

Selon les informations de l'EIR 2012, 5,7 % des retraités de la génération 1946 (4,8 % des hommes et 6,7 % des femmes) sont partis avec une décote, dont 2,1 % avec une décote maximum de 20 trimestres (graphique 3). Pour cette génération, la raison principale entraînant un départ sans décote est une durée suffisante d'assurance au moment de la liquidation (58 % des départs). Pour 12 % des retraités de cette génération, le départ à la retraite dans le régime principal a eu lieu dans un régime qui, à cette date, n'appliquait pas de décote sur le montant de la pension (graphique 4). Les départs à l'âge d'annulation de la décote ou au-delà 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'assurance au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre de l'inaptitude au travail. Chaque trimestre manquant¹, 20 au maximum, équivaut, pour la génération 1945, à une réduction de 1,125 point du taux de liquidation (égal à 50 %), 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. À partir de cette génération, un trimestre de décote engendre donc une baisse de 1,25 % de la pension.

Dans la fonction publique, la décote a été introduite le 1^{er} 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 a augmenté chaque année pour atteindre 1,25 % en 2015, comme dans le secteur privé. Dans le même temps, l'âge maximum d'application de la décote a été 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 1^{er} juillet 2010.

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

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

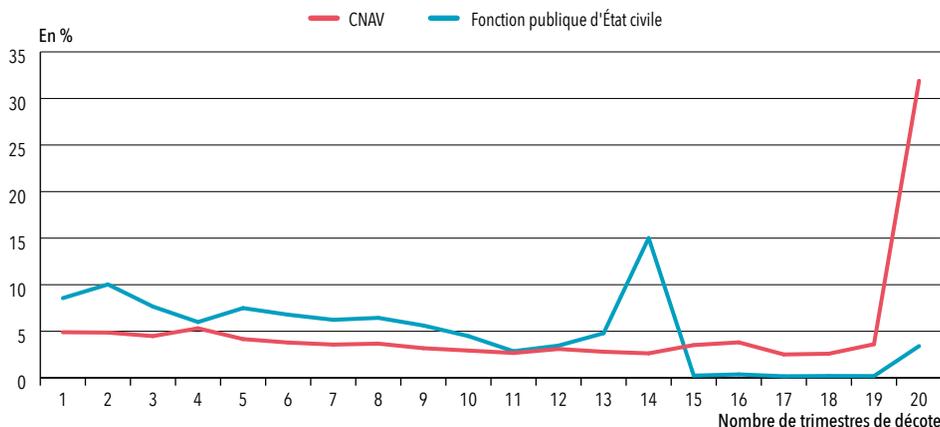
Tableau 3 Nouveaux retraités concernés par la décote en 2014 dans la fonction publique civile

	Fonction publique d'État civile	CNRACL
Départ avec décote		
Départs pour ancienneté (actifs) ¹	6,3	1,9
Départs pour ancienneté (sédataires) ¹	7,4	4,0
Départs pour tierce personne	0,6	0,7
Ensemble	14,4	6,6
Départ sans décote		
Départs pour ancienneté (actifs) ¹	16,0	20,2
Départs pour ancienneté (sédataires) ¹	43,1	30,5
Départs anticipés pour carrières longues	13,4	25,2
Départs pour invalidité	7,1	9,3
Départs pour tierce personne	5,6	7,8
Départs anticipés pour handicap	0,4	0,5
Ensemble	85,6	93,4

1. Personnes ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais ne bénéficiant pas d'autres motifs de départ (handicap, invalidité, carrières longues ou tierce personne).

Champ > Nouveaux retraités de 2014, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2014 de la DREES.

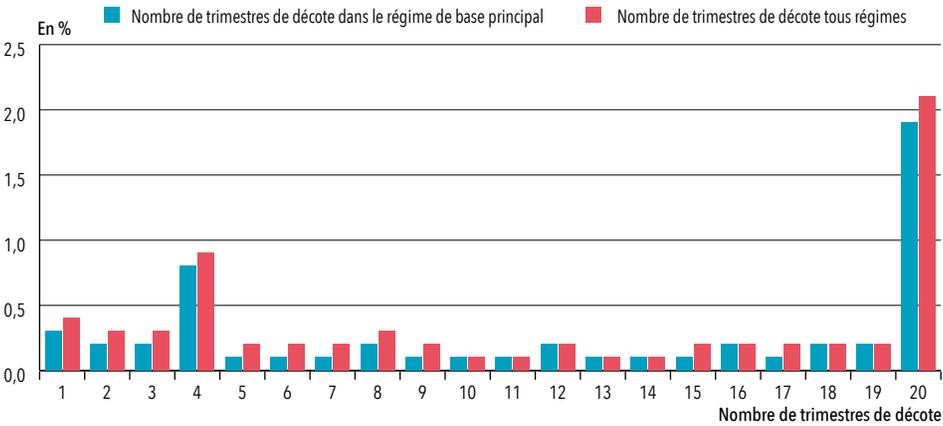
Graphique 2 Répartition des nouveaux retraités en 2014 concernés par la décote

Note > La répartition des effectifs de nouveaux pensionnés en 2014 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 2014, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2014 de la DREES.

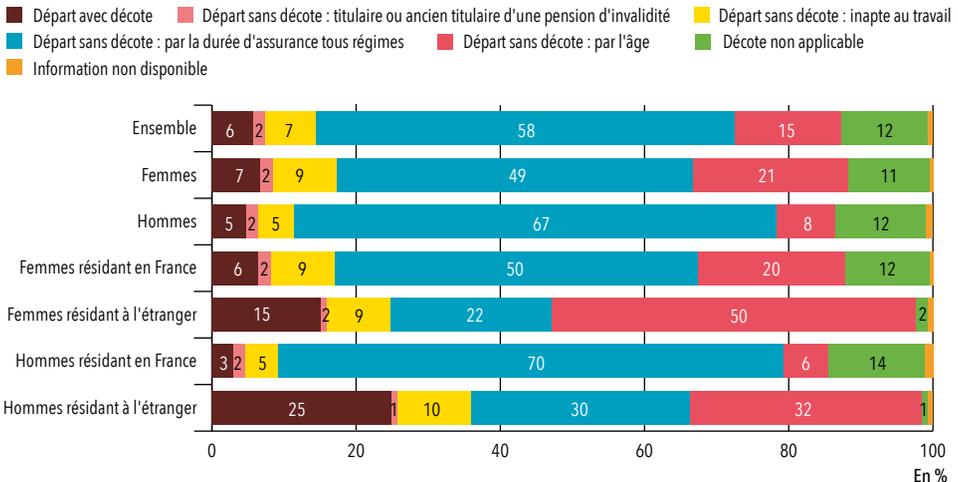
Graphique 3 Répartition des retraités de la génération 1946 selon le nombre de trimestres de décote dans leur régime de base principal en 2012



Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base et 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 1^{er} janvier 2011 [cf. encadré 1]).

Source > EIR 2012 de la DREES.

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



Note > La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal 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 résidant en France ou à l'étranger, nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2012. Le nombre de trimestres de décote est celui du régime pour lequel la durée d'assurance est la plus élevée pour les polypensionnés.

Source > EIR 2012 de la DREES.

En raison des nouvelles règles d'écrêtement (total ou partiel) du minimum contributif entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012, la part des pensions liquidées portées au minimum contributif continue de baisser pour le régime général (18 % en 2014, soit -7 points en un an). En effet, des délais de gestion retardent le versement de son montant pour certains liquidants. À la MSA salariés, la proportion de pensions liquidées en 2014 portées au minimum contributif est de 24 %. Le minimum garanti, attribué dans les régimes de salariés du secteur public, n'est pas concerné par de telles mesures. En 2014, il est versé pour 22 % des nouvelles pensions de la CNRACL (-1 point) et pour 6 % des pensions liquidées dans la fonction publique d'État civile (-1 point). 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.

Au régime général, la baisse du nombre des pensions au minimum contributif se poursuit en 2014

Depuis le 1^{er} 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 la pension totale n'excède pas le seuil de 1 120 euros en 2014¹. 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 certains dossiers d'attribution de minimum contributif pour des pensions liquidées entre 2012 et 2014 n'étaient toujours pas traités en 2015.

Au régime général, le minimum contributif a été attribué à 18 % des pensions de droit direct liquidées en 2014, contre 25 % en 2013 ; ce chiffre est supérieur de 3 points aux estimations parues en 2015, car il prend en compte les dossiers concernant les pensions liquidées en 2013 mais traités en 2014². Avant la réforme, entre 2009 et 2011, la part des pensions attribuées au minimum était proche de 45 %. Pour les pensions liquidées en 2014, 5 % ont été versées au titre d'avance, c'est-à-dire versées alors que le dossier n'a pas été traité définitivement (tableau 1). Pour 14 % des pensions liquidées en 2014, 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 5 % des pensions du fait des nouvelles mesures.

À la MSA salariés, 24 % des pensions liquidées en 2014 sont servies au titre du minimum contributif contre 32 % en 2012 et 6 % en 2013³. Entre 2009 et 2011, la part des nouveaux retraités au minimum contributif avoisinait 74 %. La part des pensions

1. À partir du 1^{er} février 2014.

2. La part estimée pour 2012 reste inchangée à 28 %.

3. Le chiffre de 6 % pour 2013 correspond aux données collectées en 2014. Cette proportion est probablement beaucoup plus élevée actuellement.

servies en 2014 au titre du minimum contributif n'est pas connue pour les deux branches du RSI, et seule la proportion de personnes éligibles est fournie.

Une légère baisse à la fonction publique

Comme dans les 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 6 % de pensions portées au minimum garanti parmi les liquidants de 2014, contre 7 % en 2013. Le minimum garanti concerne davantage de retraités de la CNRACL : 22 % des assurés ont liquidé un droit direct en 2014, contre 23 % en 2013 (graphique 1).

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 à un minimum tous régimes confondus (graphique 1). 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 : six sur dix partent à la retraite avec une pension portée à un minimum, contre quatre hommes sur dix. L'écart entre les femmes et les hommes se réduit cependant chez les retraités à carrière complète (47 % contre 35 %). 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 que les unipensionnés une pension portée au minimum

Parmi les retraités de la génération 1946, les polypensionnés bénéficient nettement plus souvent que les unipensionnés d'une pension majorée par un dispositif de minimum (tableau 3), celui-ci n'étant pas nécessairement servi en 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, en raison 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 16 % des unipensionnés relevant de la CNRACL et 3 % des unipensionnés de la fonction publique d'État civile. La DREES a analysé les caractéristiques des futurs bénéficiaires et des personnes concernées par la réforme⁴. ■

4. 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 retraitées - édition 2014*, DREES, fiche n° 2.

Tableau 1 Attribution et versement du minimum contributif pour les pensions liquidées en 2014

En %

	CNAV	MSA-salariés	RSI Commerçants	RSI Artisans
Pensions non éligibles au MICO ¹	64	27	49	55
Pensions éligibles au MICO ¹	36	73	51	44
Pensions dont le MICO est traité	17	nd	nd	nd
Pensions dont le MICO est traité mais non servi	5	nd	nd	nd
Pensions dont le MICO est traité et servi	12	nd	nd	nd
Pensions dont le MICO n'est pas traité	19	nd	nd	nd
MICO non traité mais servi au titre d'avance	5	nd	nd	nd
MICO non traité et non servi	14	nd	nd	nd
Pensions dont le MICO est servi	17	24	nd	nd

nd : non déterminé.

1. Éligibles : individus qui auraient bénéficié du minimum contributif (MICO) sans la réforme (*i. e.* avant écrêtement ou suspension le cas échéant).

Champ > Retraités ayant acquis un droit direct en 2014, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite de la DREES.

Encadré Minimum contributif et minimum garanti

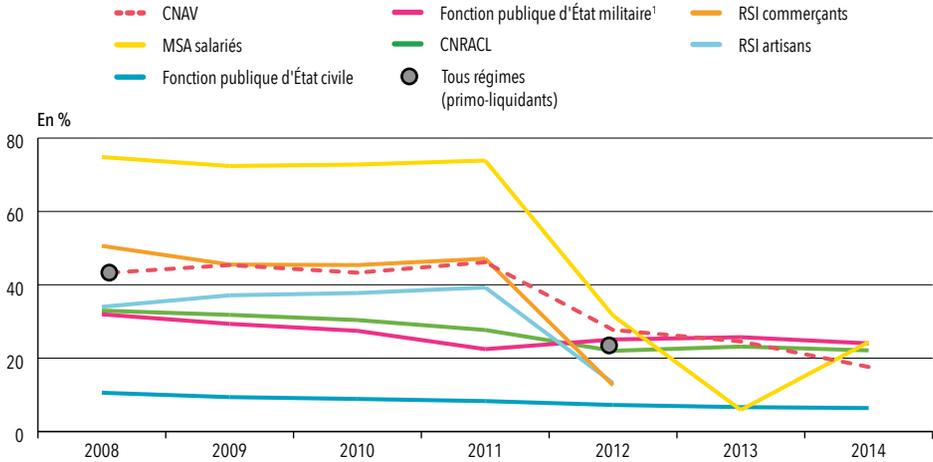
La loi du 31 mai 1983 a institué le minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés, afin de garantir un minimum de pension aux personnes qui ont cotisé durant leur carrière sur la base de salaires très modestes. Le minimum contributif se distingue du minimum vieillesse qui est servi 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 1^{er} avril 2009, cette majoration est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. De plus, depuis cette date, le montant du minimum est calculé avant l'application d'une éventuelle surcote pour les périodes cotisées au-delà de la durée légale (*cf.* fiche 10).

Depuis le 1^{er} 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 (1 120 euros en 2014). En 2014, 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 1^{er} 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 à un minimum de pension par régime de retraite



Note > 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 général et alignés), au minimum garanti (régimes de la fonction publique) ou à la pension minimale de référence (MSA non-salariés). Pour les polypensionnés, cela ne signifie pas forcément que toutes les pensions ont été portées au minimum. Les données de 2012 à 2014 sont provisoires. Les données de 2012 et de 2013 ont été révisées pour la CNAV du fait du traitement de dossiers antérieurs. Cette révision n'a pas été effectuée sur les données de la MSA salariés. Les données de 2013 et 2014 ne sont pas disponibles pour le RSI commerçants et artisans.

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

Sources > Enquêtes Annuelles auprès des caisses de retraite (EACR), EIR 2012 de la DREES.

Tableau 2 Part des retraités nés en 1946 percevant un minimum de pension

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 complètes¹			
Hommes	5	30	65
Femmes	28	20	53
Ensemble	15	25	60
Retraités unipensionnés à carrière complète¹			
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 à carrière complète perçoivent un minimum dans leur régime principal.

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

Source > EIR 2012 de la DREES.

Tableau 3 Part des retraités nés en 1946 percevant un minimum de pension, selon leur régime principal d'affiliation

En %

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal		
	Ensemble	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 polyensionnés ayant un régime principal	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
Autres²	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 polyensionnés 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 polyensionnés et perçoivent un minimum uniquement dans l'un au moins de leurs régimes non principaux.

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

Source > EIR 2012 de la DREES.

En 2014, le nombre de retraités cumulant une pension de retraite avec un revenu d'activité au sein du même régime a progressé de 5,8 % au régime général. Il a également augmenté dans les branches des commerçants (+9,7 %) et des artisans (+12,2 %) du RSI. Le cumul emploi-retraite concerne en majorité les retraités de 65 ans ou plus. En effet, au RSI commerçants, 71 % des cumulants ont 65 ans ou plus et leur part progresse de 2 points en un an. Cette part est de 63 % à la CNAV (+4 points) et de 54 % au RSI artisans (+4 points). En 2012, selon les données de l'EIR, 13,8 % des retraités de 66 ans ont cumulé une pension dans leur régime principal avec un emploi, dont 11,4 % à la CNAV. 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).

À la CNAV, +5,8 % de cumulants en un an

En 2014, le nombre de retraités cumulant une pension avec un revenu d'activité, au sein du même régime, a augmenté de 5,8 % à la CNAV (tableau 1). Ces cumulants représentent 3 % des retraités de la CNAV (hors nouveaux retraités de l'année). Au RSI, leur nombre a progressé de 9,7 % chez les commerçants et de 12,2 % chez les artisans. Les cumulants, dans ces régimes, représentent respectivement 4,1 % et 3,6 % de l'ensemble des retraités. Ces hausses sont continues depuis la libéralisation des conditions d'accès au cumul en 2009 (encadré 1). Le cumul emploi-retraite concerne davantage les hommes que les femmes, quel que soit le régime considéré. En effet, à la CNAV, 3,3 % des hommes cumulent emploi et retraite contre 2,7 % des femmes ; au RSI, les proportions sont respectivement de 5 % contre 3 % chez les commerçants et de 3,8 % contre 3 % chez les artisans.

Une hausse de la part des cumulants âgés de 65 ans ou plus

Les proportions des femmes et des hommes retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein du même régime sont plus élevées pour les commerçants du RSI, notamment parmi les hommes, que pour les artisans ou les retraités de la CNAV.

Ces proportions diminuent avec l'âge (graphique). Proches de 8 % pour les hommes et de 6 % pour les femmes autour de 65 ans, elles deviennent très faibles au-delà de 75 ans.

Pour autant, en 2014, la part des 65 ans ou plus parmi les personnes cumulant une retraite et un emploi dans le même régime est de 71 % au RSI commerçants (dont 42 % pour les 65-69 ans), de 63 % à la CNAV (dont 44 % pour les 65-69 ans) et de 54 % au RSI artisans (dont 39 % pour les 65-69 ans) [tableau 2]. Entre 2013 et 2014, cette part a progressé à la CNAV (+4 points), tout comme aux RSI artisans (+4 points) et commerçants (+2 points). Cette hausse de la part des cumulants âgés de 65 ans ou plus s'accompagne logiquement d'une baisse avant cet âge. 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.

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.

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 cumulants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime en 2014, hors nouveaux retraités de l'année ¹ (en %)		
	Effectifs 2013 (en milliers)	Effectifs 2014 (en milliers)	Évolution 2013-2014 (en %)	Évolution 2009-2014 (en %)	2014	Hommes	Femmes	Ensemble
CNAV	351,1	371,6	5,8	51,2	52,2	3,3	2,7	3,0
RSI commerçants	33,2	36,4	9,7	161,7	67,8	5,0	3,0	4,1
RSI artisans	20,6	23,2	12,2	180,2	84,6	3,8	3,0	3,6

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

Source > EACR de la DREES.

13,8 % des retraités de la génération 1946 ont cumulé emploi et retraite avant leurs 66 ans

L'EIR 2012 permet de recenser les situations de cumul intrarégime, mais également les cumuls interrégimes lorsqu'une personne cumule une retraite dans un régime, tout en continuant à cotiser dans un autre (encadré 2). Selon l'EIR 2012, 14 % 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 66^e 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 ayant le RSI ou une profession libérale comme régime de retraite principal, 23 %

ont cumulé leur retraite avec une activité rémunérée. Cette proportion est de 8 % chez les agriculteurs (MSA salariés et non-salariés). Ces retraités occupent majoritairement des emplois relevant du régime général : c'est le cas de 13 % des retraités des régimes couvrant les indépendants (RSI et professions libérales) et de 7 % des retraités de la MSA.

Le cumul emploi-retraite des retraités de la fonction publique

Dans les régimes de la fonction publique (SRE et CNRACL), les situations de cumul emploi-retraite intrarégime sont quasi inexistantes pour les retraités de la génération 1946. Mais il arrive que les fonctionnaires cumulent leur retraite avec un emploi dans le secteur privé. D'après les données de l'EIR 2012, 6 % des retraités du SRE civils nés en 1946 et ayant liquidé un droit à pension avant 2011 ont cumulé leur pension du SRE avec un emploi dans un autre régime (tableau 4). Cette part est plus élevée à la CNRACL (9 %) et chez les retraités militaires (51 %). ■

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 groupe de régimes, ces groupes étant définis par la loi. 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 sein du 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 ;
- > et si le total des nouveaux revenus professionnels et des pensions de retraite de base et complémentaires relevant de la carrière de salarié dans le secteur privé est inférieur au dernier salaire perçu avant la date d'effet de la pension, ou à 1,6 fois le smic si cette limite est plus avantageuse.

Les règles de cumul depuis le 1^{er} 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.

La loi du 20 janvier 2014 modifie les conditions du cumul emploi-retraite à partir du 1^{er} janvier 2015. Elle impose notamment une condition de cessation de toute activité pour liquider totalement sa pension de retraite, et interdit l'ouverture de droits à retraite supplémentaires dans le cadre du cumul (sauf exceptions).

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

En %

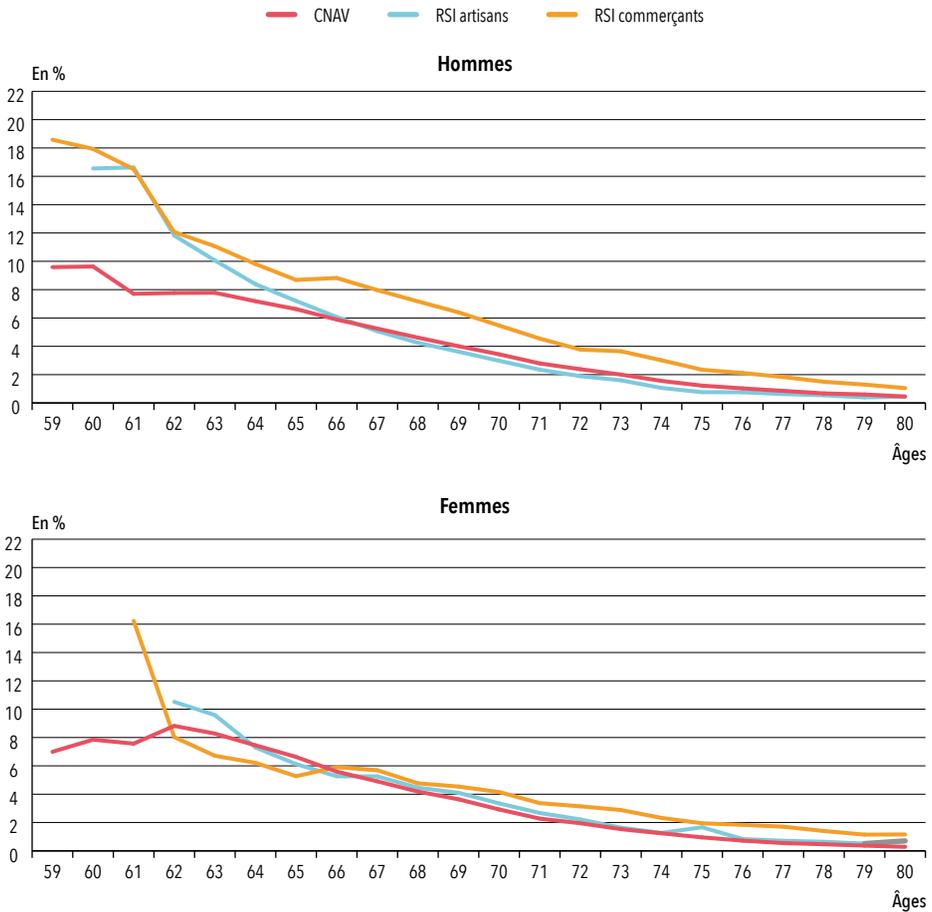
	CNAV		RSI commerçants		RSI artisans	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ensemble						
55 à 59 ans	0	0	0	0	1	0
60 à 64 ans	41	37	31	29	49	45
65 à 69 ans	41	44	41	42	36	39
70 ans ou plus	18	19	28	29	14	15
Total	100	100	100	100	100	100
Hommes						
55 à 59 ans	0	0	0	0	1	0
60 à 64 ans	40	36	35	32	51	47
65 à 69 ans	41	43	41	43	35	39
70 ans ou plus	19	21	23	25	13	14
Total	100	100	100	100	100	100
Femmes						
55 à 59 ans	0	0	0	0	0	0
60 à 64 ans	41	37	23	22	40	38
65 à 69 ans	42	45	40	41	39	41
70 ans ou plus	17	18	37	37	20	21
Total	100	100	100	100	100	100

Note > Cf. encadré 2.

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > EACR de la DREES.

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 2014



Note > Les proportions non représentées sur le graphique correspondent aux cas (sexe et âge) où les effectifs de personnes déjà retraitées depuis le début de l'année (c'est-à-dire hors nouveaux retraités de l'année) sont trop faibles.

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > EACR de la DREES.

Tableau 3 Retraités nés en 1946 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

En %

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	CNAV	Fonction publique ¹	Indépendants, hors agriculteurs ²	MSA, salariés et non-salariés	Ensemble
CNAV	11,7	11,3	13,2	7,0	11,4
Fonction publique ¹	1,1	0,8	0,1	0,3	1,0
Indépendants, hors agriculteurs ²	1,3	0,4	9,6	0,6	1,4
Tous régimes d'emploi confondus	14,1	12,5	22,9	7,9	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, CNRACL et régimes spéciaux.

2. Indépendants : RSI et professions libérales.

Lecture > 11,3 % des retraités de la fonction publique nés en 1946 et ayant liquidé un droit direct en 2011 ou avant (c'est-à-dire à 65 ans ou avant) ont cumulé, pendant une année au moins entre l'année qui suit le départ à la retraite et l'année des 66 ans, une retraite dans la fonction publique avec un emploi salarié dans le privé (CNAV). Si un retraité cumule un emploi avec une retraite d'un même régime, mais également avec une retraite d'un autre régime, alors on considère qu'il s'agit d'un cumul interrégimes.

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

Source > EIR 2012 de la DREES.

Tableau 4 Cumul emploi-retraite des retraités des régimes de la fonction publique d'État et de la CNRACL

Part en %

Retraités du SRE (civils) – ensemble	- non cumulants	94
	- cumulants	6
Hommes retraités du SRE (civils)	- non cumulants	92
	- cumulants	8
Femmes retraitées du SRE (civils)	- non cumulants	96
	- cumulants	4
Retraités de la CNRACL – ensemble	- non cumulants	91
	- cumulants	9
Hommes retraités de la CNRACL	- non cumulants	93
	- cumulants	7
Femmes retraitées de la CNRACL	- non cumulants	90
	- cumulants	10
Retraités du SRE (militaires) – ensemble ¹	- non cumulants	49
	- cumulants	51

1. Les effectifs du SRE militaire sont trop restreints pour distinguer les résultats selon le genre.

Lecture > 7 % des hommes pensionnés de la CNRACL nés en 1946 ont cumulé leur pension de retraite avec un emploi.

Champ > Retraités de droit direct du Service des retraites de l'État (SRE) et de la CNRACL, nés en 1946, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2011 ou avant, et avant l'âge de 66 ans, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

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). Les retraités au régime général et ayant un revenu issu d'une activité non salariée, et ceux placés dans la situation inverse, ne sont pas comptabilisés à partir de cette source statistique.

À la CNAV sont considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année N les retraités qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année N-1 et qui ont un salaire ou un revenu porté au compte en année N dans le régime. En cas de retards de paiement (soldes de salaire pour l'année N-1 payés en année N), les liquidants de l'année N-1 peuvent être considérés à tort comme en emploi en année N. Les chiffres présentés surestiment donc légèrement le nombre de véritables cumulants.

Au RSI sont considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année N les retraités 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 à des revenus différés pour des périodes d'emploi effectuées l'année précédente.

Le dispositif d'invalidité couvre le risque de ne plus pouvoir travailler dans des conditions normales à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Il est destiné aux assurés sociaux 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. Les conditions d'attribution et les règles de calcul de la pension d'invalidité varient selon le régime.

Des règles d'application différentes selon les régimes

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 personnes affiliées au régime général sont servies par la CNAMTS. 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.

Dans la plupart des régimes (à l'exception notamment des régimes de la fonction publique, de la SNCF et de la RATP), le versement d'une pension d'invalidité est soumis à des conditions d'âge, d'ordre médical et d'ordre administratif (affiliation, versement de cotisations antérieur). Au régime général, la pension d'invalidité ne peut être attribuée qu'aux assurés n'ayant pas atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (condition d'âge). L'invalidité doit, par ailleurs, réduire d'au moins deux tiers la capacité de travail, ne permettant pas ainsi à l'assuré d'avoir un salaire supérieur au tiers de la rémunération standard pour l'emploi occupé (condition d'ordre médical). Enfin, l'assuré doit être affilié au régime général depuis au moins douze

mois et doit vérifier l'une des deux conditions suivantes (conditions administratives) : soit avoir cotisé pour un salaire au moins égal à 2 030 fois le smic horaire au cours des douze derniers mois, soit avoir travaillé au moins 800 heures¹ au cours des douze derniers mois.

La décision de mise en invalidité est prise par le régime d'affiliation à la suite de la reconnaissance de l'incapacité de travail de la personne par un médecin-conseil du régime. Les invalides sont classés en trois catégories selon la proposition du médecin-conseil.

La catégorie 1 regroupe les invalides capables d'exercer une activité rémunérée. La catégorie 2 comprend les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée et la catégorie 3, les 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.

Le calcul du montant de la pension d'invalidité dépend notamment de cette catégorie (tableau).

La pension d'invalidité peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical. De même, le classement dans les catégories d'invalidité n'est pas définitif.

Les pensions d'invalidité sont, en général, revalorisées le 1^{er} avril, en fonction de l'évolution

1. Ce seuil est passé à 600 heures pour les demandes de pension d'invalidité postérieures au 1^{er} janvier 2015.

prévisionnelle en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac.

Il existe dans certains régimes des pensions d'invalidité de veufs ou de veuves (PIVV) dont le conjoint survivant peut bénéficier sous conditions. C'est le cas au régime général, si le conjoint de la personne décédée, qui était titulaire d'une pension d'invalidité, est lui-même invalide et âgé de moins de 55 ans.

Les pensions ou allocations liées à l'invalidité dans la fonction publique et dans certains régimes spéciaux

Dans la fonction publique d'État civile et dans la fonction publique territoriale, plusieurs types de pensions ou d'allocations sont liés à l'invalidité :

- l'allocation temporaire d'invalidité, d'abord accordée pour cinq ans, qui peut éventuellement être reconduite ensuite de manière définitive. Cette allocation est versée dans le cas où l'incapacité permanente du fonctionnaire n'empêche pas la reprise de ses fonctions ou son reclassement dans un autre emploi de la fonction publique ;
- la pension civile d'invalidité qui permet à un fonctionnaire, en cas d'incapacité 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. 24-11-4], 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. La pension d'invalidité est versée sans condition d'âge ni de durée minimale de service. Elle est en revanche soumise, outre aux conditions d'ordre médical constatées par un médecin agréé, à une condition d'acquisition de droit à la retraite au moment où l'invalidité a été contractée. Le montant de la pension d'invalidité est calculé selon les mêmes règles que la pension de retraite et est égal au minimum à la moitié du traitement de base lorsque le taux d'invalidité est supérieur ou égal à 60 %. Le troisième cas correspond à une pension de retraite.

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).

À la SNCF, il existe une pension spécifique appelée « pension de réforme ». Elle est versée aux agents devenus inaptes à travailler à la suite d'une maladie ou d'une blessure. Comme dans la fonction publique,

Tableau Montants minimum et maximum des pensions selon les catégories d'invalidité, fin 2014

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen des dix meilleures années	Montant mensuel minimum (en euros)	Montant mensuel maximum (en euros)
1 ^{re} catégorie	30 %	281,65	938,70
2 ^e catégorie	50 %	281,65	1 564,50
3 ^e catégorie	50 % majoré de 40 % au titre de la majoration pour tierce personne	281,65 + 1 103,08	1 564,50 + 1 103,08

Source > Législation.

cette pension n'est pas soumise à une condition d'âge ou de durée d'affiliation. Un tel système de pension de réforme existe également à la RATP.

Les professions libérales ne disposent pas d'un régime d'invalidité uniforme ; les règles d'attribution des pensions d'invalidité diffèrent selon les sections professionnelles.

La conversion des pensions d'invalidité en pension de retraite

Dans la plupart des régimes (notamment CNAMTS, MSA, RSI, CNIEG, CRPCEN, CAVIMAC), la pension d'invalidité est automatiquement transformée en pension de retraite à l'âge légal d'ouverture des droits. Cependant, dans les régimes de la fonction publique, à la SNCF et à la RATP, une pension ne change pas de statut à l'âge légal d'ouverture des droits. Des concepts spécifiques ont été définis par la DREES dans ces régimes afin de définir un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable à celui des autres régimes.

Seule une partie des pensions d'invalidité versées sont retenues dans le champ de l'analyse. Ce champ est appelé dans la fiche 15 : « champ de l'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. 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.
- dans l'EACR, les pensions d'invalidité deviennent des pensions de retraite à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires : 60 ans pour la moitié de la génération 1951, 60 ans et 4 mois pour la moitié de la génération 1951, 60 ans et 9 mois pour la génération 1952 et 61 ans et 2 mois pour la génération 1953².

À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part importante des départs anticipés dans ces régimes, l'ensemble des pensions d'invalidité est considéré comme des pensions de retraite.

Les pensions de réversion issues d'une pension pour invalidité sont toutes considérées comme des pensions de retraite.

Ces conventions pour les régimes de la fonction publique de la SNCF et de la RATP ont donc un effet à la fois sur le dénombrement des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, mais également sur celui des retraités présentés dans cet ouvrage. ■

2. La catégorie (active ou sédentaire) des fonctionnaires n'est pas prise en compte, celle-ci étant inconnue dans l'EACR.

Fin 2014, 743 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité, selon les régimes de base interrogés dans l'EACR. Parmi elles, 605 000 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, en moyenne, de 500 euros pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée à 1 770 euros pour les plus dépendants. Il varie aussi selon les régimes.

743 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité

La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés verse les pensions d'invalidité des personnes affiliées au régime général. Plusieurs caisses de sécurité sociale prennent également en charge cette prestation. Les dispositifs d'invalidité présentent des disparités importantes selon les régimes qui indemnisent ce risque. Des concepts spécifiques ont été définis dans la fonction publique et les régimes spéciaux, afin de définir un champ de pension d'invalidité comparable à celui du régime général (cf. fiche 14).

Au 31 décembre 2014, les régimes de base interrogés dans l'EACR comptent 743 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct. Parmi eux, 605 000 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général, 25 000 de la MSA salariés et 70 000 des régimes de la fonction publique¹ (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) (cf. fiche 14). 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 78 % selon les régimes. Dans les régimes spéciaux et la fonction publique, les personnes percevant une pension d'invalidité ne sont pas classées selon les catégories définies dans le régime général.

Les nouveaux 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 dans la fonction publique d'État militaire et à la RATP, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2014 dépasse 50 ans (51 ans au régime général), celui de l'ensemble des bénéficiaires étant proche de 52 ans ou supérieur dans la plupart des régimes (53 ans au régime général). Dans la fonction publique militaire, les bénéficiaires sont, en moyenne, nettement plus jeunes que

1. Sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité, 443 000 relèvent de la fonction publique : seules les 70 000 d'entre elles versées à des personnes n'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite sont étudiées dans la présente fiche, les autres étant classées en pensions de retraite. Parmi ces 443 000 pensions, la part de celles versées au titre de la reversion s'établit à 41 % à la CNRACL et dans la fonction publique d'État militaire et à 50 % dans la fonction publique d'État civile.

dans les autres régimes : les titulaires ont 32 ans en moyenne et les nouveaux bénéficiaires 28 ans.

Au régime général, 69 % 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 pour 19 % de la catégorie 3. Les titulaires d'une pension d'invalidité de plus de 60 ans sont rares dans ces trois catégories. 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 dans la fonction publique d'État militaire (15 %) et au RSI artisans (18 %), tandis qu'elle atteint 88 % 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, à la MSA non-salariés, la part des femmes est de 55 % pour les bénéficiaires d'un droit direct, contre 35 % 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 2014, au régime général, son montant est de 730 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 500 euros en moyenne, contre 780 euros pour ceux de catégorie 2 et 1 770 euros pour ceux de catégorie 3. Les règles de calcul des pensions d'invalidité au régime général expliquent ces différences (cf. fiche 14). Dans la fonction publique civile, le montant moyen de la pension de réforme est de 1 210 euros.

La pension d'invalidité des femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des régimes. Toutefois, les écarts 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, dans la fonction publique d'État militaire et à la RATP. ■

Tableau 1 Bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2014

	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 DREES¹	743,0	-	-	-	-	-	-	-	-
CNAMTS	605,4	52,6	53,9	607,0	23,9	73,6	2,3	-	0,3
MSA salariés	25,0	52,8	41,3	25,1	25,0	72,1	2,7	-	0,2
MSA non-salariés	11,8	54,8	35,0	11,8	41,5	55,6	2,8	-	-
RSI commerçants	12,1	53,3	37,5	12,1	60,5	35,3	4,2	-	-
RSI artisans	16,1	53,4	17,9	16,1	77,9	20,0	2,1	-	-
CNIEG	1,8	51,8	51,8	1,8	27,9	68,4	3,3	-	-
CRPCEN	0,8	51,9	87,5	0,8	30,5	66,7	2,9	-	-
CAVIMAC	<0,05	51,8	51,1	<0,05	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	22,6	55,6	56,6	22,6	-	-	-	100,0	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	12,4	32,4	15,0	12,4	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	34,8	55,0	67,0	34,8	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹									
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	104,3	69,0	63,4	209,9	-	-	-	49,7	50,3
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	23,6	56,2	11,0	39,6	-	-	-	59,5	40,5
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	113,7	66,3	70,1	193,9	-	-	-	58,7	41,3
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	11,9	67,4	27,7	32,1	0,1	0,4	0,1	36,5	62,9
RATP (toutes pensions d'invalidité)	2,7	62,7	30,9	3,7	0,4	3,1	0,4	69,9	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 (cf. fiche 14).

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 2014.

Source > EACR de la DREES.

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2014

	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 DREES¹	89,7	-	-	-	-	-	-	-	-
CNAMTS	71,1	50,9	53,3	71,2	32,8	66,3	0,8	-	0,1
MSA salariés	3,1	51,2	41,9	3,1	31,0	67,9	1,0	-	0,2
MSA non-salariés	1,3	54,3	32,4	1,3	51,3	47,4	1,3	-	-
RSI commerçants	2,1	52,5	36,3	2,1	65,4	32,7	1,9	-	-
RSI artisans	2,8	52,2	18,6	2,8	84,8	14,2	1,0	-	-
CNIEG	0,2	51,3	54,9	0,2	45,7	53,0	ns	-	-
CRPCEN	0,1	49,9	84,9	0,1	32,9	67,1	-	-	-
CAVIMAC	<0,05	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	2,7	55,0	56,9	2,7	-	-	-	100,0	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1,7	28,1	13,8	1,7	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	4,6	54,4	63,4	4,6	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹									
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	3,6	56,9	58,3	6,9	-	-	-	52,8	47,2
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	1,7	28,1	13,9	2,0	-	-	-	87,7	12,3
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	5,6	55,8	63,4	8,8	-	-	-	63,2	36,8
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	0,3	52,7	22,7	0,8	0,1	0,1	-	34,2	65,6
RATP (toutes pensions d'invalidité)	<0,05	47,5	21,1	0,1	ns	ns	ns	50,0	50,0

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 (cf. fiche 14).

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 2014, vivants au 31 décembre 2014.

Source > EACR de la DREES.

Tableau 3 Montant mensuel des pensions d'invalidité en 2014

En euros courants

	Pension d'invalidité de droit direct	Ratio entre la pension des femmes et des hommes, hors pensions de réversion (en %)	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Pension de réforme	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹							
CNAMTS	730	78,8	500	780	1 770	-	430
MSA salariés	680	89,1	450	720	1 670	-	360
MSA non-salariés	360	97,6	280	360	1 470	-	-
RSI commerçants	640	84,1	460	810	1 870	-	-
RSI artisans	720	71,4	670	800	1 830	-	-
CNIEG	1 890	91,4	1 140	2 130	3 410	-	-
CRPCEN	1 140	89,5	960	1 180	2 110	-	-
CAVIMAC	590	92,4	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1 210	93,1	-	-	-	1 210	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	360	100,5	-	-	-	360	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	930	96,5	-	-	-	930	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹							
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	1 490	91,4	-	-	-	1 490	730
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	740	70,1	-	-	-	740	590
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	1 010	93,6	-	-	-	1 010	510
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	1 460	84,0	460	750	1 760	1 470	670
RATP (toutes pensions d'invalidité)	1 180	96,6	ns	ns	ns	1 230	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 (cf. fiche 14).

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 personne versés en décembre 2014.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2014.

Source > EACR de la DREES.

Plus ancien minimum social, le minimum vieillesse vise à garantir un minimum de ressources aux personnes âgées disposant de faibles revenus. Il est suivi, en 1957, de l'allocation supplémentaire invalidité (ASI) versée aux personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge requis pour bénéficier du minimum vieillesse. Depuis 2007, l'ancien système d'allocations du minimum vieillesse à deux étages a été remplacé par une prestation unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA). Son financement n'est pas contributif, mais relève de la solidarité nationale. Il est pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse et son versement est principalement assuré par les caisses de retraite.

Une prestation unique depuis 2007

De 1956 et jusqu'à la fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages. Le premier étage garantit un revenu minimum, égal au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 282 euros par mois le 31 décembre 2014. Il regroupe plusieurs allocations : l'AVTS proprement dite (créée dès 1941) ou l'AVTNS (AVTS des non-salariés), l'allocation spéciale de vieillesse pour les personnes ne percevant aucune retraite (ancien article L. 814-1 du Code de la Sécurité sociale), le secours viager, l'allocation mère de famille, la majoration de pension (L.814-2) qui complète une pension de droit direct ou de réversion inférieure au montant de l'AVTS. Les allocations du premier étage sont soumises à condition de ressources et de résidence en France, à l'exception de la majoration L. 814-2, principalement versée à des allocataires non résidents.

L'allocation du second étage, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) – ancien article L. 815-2 –, permet d'atteindre, uniquement pour les allocataires résidant en France, le montant du minimum vieillesse fixé, à la fin 2014, à 9 600 euros par an pour une personne seule et à 14 904 euros pour un couple (soit respectivement 800 euros et 1 242 euros par mois).

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 9 600 euros annuels pour une personne seule et 14 904 euros pour un couple¹. 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.

La plupart des ressources de l'allocataire et de son éventuel conjoint sont prises en compte : les pensions de vieillesse et d'invalidité, les revenus professionnels, les revenus mobiliers et immobiliers. Certaines ressources sont néanmoins exclues comme l'allocation de logement social, l'allocation tierce personne et les prestations familiales.

La notion de couple qui s'appliquait pour l'ASV uniquement aux personnes mariées est élargie pour les allocataires de l'ASPA aux couples pacsés ou en concubinage, ce qui a un effet sur le calcul

1. Depuis le 1^{er} 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 et en fonction du plafond pour les couples, ne peut pas dépasser le plafond pour une personne seule. Si les deux conjoints sont allocataires, chacun reçoit la moitié de l'allocation destinée au couple.

L'allocation supplémentaire invalidité

L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) est une prestation versée sous certaines conditions aux personnes invalides titulaires d'une pension de retraite ou d'invalidité qui n'ont pas atteint l'âge légal de départ à la retraite pour bénéficier de l'ASPA.

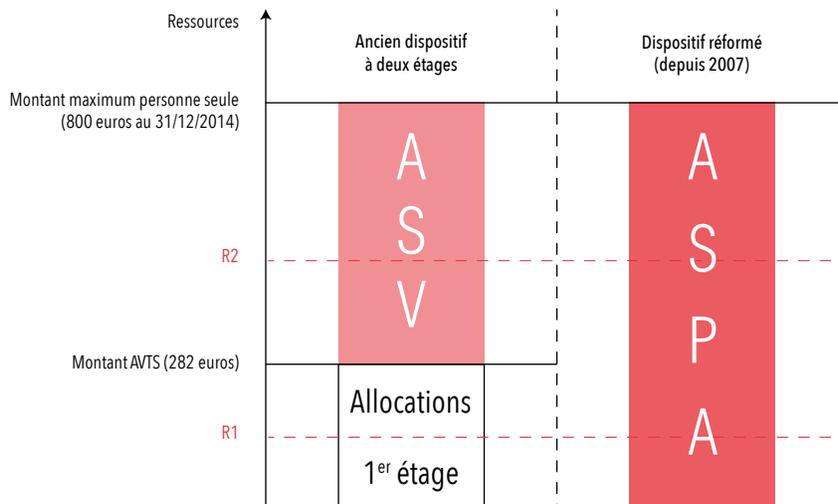
Jusqu'au 1^{er} avril 2009, le montant maximum de ressources pouvant être atteint par les bénéficiaires

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. Fin 2014, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposaient d'un montant maximum de 702 euros mensuel (contre 800 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 et de l'ASI sont des prestations dont le versement ne dépend pas des cotisations de l'assuré, mais relève

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 2014, une allocation de 1^{er} étage à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), afin d'amener ses revenus au plafond du minimum vieillesse (800 euros par mois).

Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et sollicite le minimum vieillesse pour la première fois après 2007, il perçoit alors l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui correspond exactement au montant 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 allocations du minimum vieillesse fin 2014, 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, dont	225 400	223 600	198 700	422 300	76,2	69 700
Métropole	212 200	187 200	183 500	370 700		69 000
Caisses des DOM ¹	13 200	36 400	15 200	51 600		700
Exploitants agricoles, dont	2 900	27 200	3 500	30 700	5,5	2 500
Métropole	1 100	21 800	2 600	24 400		
Caisses des DOM ¹	1 800	5 400	900	6 300		
SASPA	36 200	35 600	32 600	68 200	12,3	
Salariés agricoles	5 900	11 000	4 800	15 800	2,9	4 700
RSI Commerçants	2 500	4 400	1 500	5 900	1,1	900
RSI Artisans	1 400	3 000	300	3 300	0,6	1 100
CAVIMAC (cultes)	300	4 400	1 400	5 800	1,1	Inf à 100
Professions libérales ²	2 700	Inf à 100	Inf à 100	200	ns	Inf à 100
Régimes spéciaux	5 600	1 300	600	1 900	0,3	400
SNCF	Inf à 100	200	Inf à 100	200		Inf à 100
Régime minier	5 500	300	100	400		Inf à 100
ENIM (marins)	Inf à 100	600	200	800		Inf à 100
Ouvriers de l'État	0	Inf à 100	Inf à 100	Inf à 100		Inf à 100
Collectivités locales	0	Inf à 100	Inf à 100	Inf à 100		300
Fonctionnaires ²	0	100	200	300		0
Autres ²⁻³	Inf à 100	Inf à 100	Inf à 100	Inf à 100		Inf à 100
Total	282 900**	310 500	243 600	554 100	100	79 500
Métropole	267 900	268 700	227 500	496 200		78 800
DOM	15 000	41 800	16 100	57 900		700
Total Champ enquête DREES⁴	280 200	310 200	243 400	553 600		

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 89 400 perçoivent aussi l'ASV.

1. Les effectifs des DOM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DOM (qu'ils résident dans les DOM ou non). Les DOM regroupent les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

2. Hors champ de l'enquête de la DREES, FSV.

3. RATP, CNIÉG, 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.

Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.

Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2014, Caisse des dépôts et consignations, CNAMTS, Fonds de solidarité vieillesse.

Encadré 1 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 qui comprend l'ASV (ancien article L. 815-2) depuis 1983, l'allocation spéciale (L. 814-1) et la majoration de pension (L. 814-2) depuis 2006, et l'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-mer¹ (régime général et exploitants agricoles) ont pu être intégrés à l'enquête. L'enquête couvre ainsi 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA pour la France entière au 31 décembre 2014.

1. Les DOM correspondent aux collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

de la solidarité nationale. 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 prestation², la CNAVTS verse l'ASV et l'ASPA à 76,2 % des allocataires, la MSA non-salariés à 5,5 % des allocataires, et les autres caisses de retraite à 6 % d'entre eux (tableau et encadré). Enfin, 12,3 % des allocataires d'une ASV ou d'une ASPA, relèvent du SASPA (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées), 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.

L'amélioration du niveau des pensions de retraite a entraîné une diminution régulière du nombre d'allocataires du minimum vieillesse de 1968 à 2003. Depuis 2004, ce nombre décroît plus lentement. Par rapport à 2013, les effectifs reculent de 0,7 %, en partie sous l'effet du report de l'âge légal de la retraite, introduit par la réforme de 2010. Les revalorisations de 0,6 %, le 1^{er} avril 2014, et de 1 %, le 1^{er} octobre 2014, ont permis un gain du pouvoir d'achat des bénéficiaires du minimum vieillesse de 0,5 % en moyenne sur l'année. Les dépenses liées au dispositif ont diminué de 0,3 % en euros constants en un an.

Des allocataires du minimum vieillesse moins nombreux

Fin 2014, 554 200 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), soit 0,7 % de moins qu'en 2013. Ce recul s'inscrit dans la tendance observée depuis une dizaine d'années, après une très forte diminution du nombre de bénéficiaires entre la fin des années 1960 et le début des années 2000, liée à l'amélioration du niveau des pensions (graphique 1). Deux raisons peuvent être avancées pour expliquer la moindre baisse depuis dix ans. Tout d'abord, les premières générations du baby-boom, plus nombreuses, ont atteint 60 ans à partir de 2006 (et 65 ans à partir de 2011). Par ailleurs, entre 2008 et 2012, les revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse ont augmenté la population

des personnes éligibles. Inversement, le recul de l'âge légal introduit par la réforme de 2010 a provoqué une baisse du nombre des nouveaux allocataires entrant dans le dispositif dès l'âge légal pour inaptitude au travail depuis 2011. Ainsi, la génération 1954, ne pouvant bénéficier de l'ASPA qu'à partir de 61 ans et 7 mois en cas d'inaptitude au travail, n'est pas représentée parmi les bénéficiaires de l'allocation fin 2014. Avec le recul de l'âge légal, il n'y a plus de bénéficiaires âgés de 60 ans.

Le nombre des bénéficiaires du minimum vieillesse du régime général est en légère hausse par rapport à 2013 (0,9 %), contrairement à celui du SASPA (-1,5 %). Pour les autres régimes, en particulier ceux des non-salariés, la forte baisse des effectifs de bénéficiaires se poursuit (tableau). Ce recul résulte en partie de la diminution des effectifs de non-salariés au fil des générations.

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 16), en raison de la réforme du minimum vieillesse intégrant désormais ces allocations dans l'ASPA. Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2014, 282 900 personnes ont ainsi perçu une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 282 euros par mois, cumulée pour 89 400 d'entre elles avec l'ASV¹. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de 9,1 % en 2014.

En 2014, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à 669 millions d'euros, contre 720 millions en 2013 (-7,1 %).

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

Moins d'allocations supplémentaires d'invalidité

Fin 2014, 79 500 personnes bénéficient avant l'âge légal de départ à la retraite de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), soit 2,1 % de moins qu'en 2013. 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 d'allocataires s'inscrit à nouveau à la baisse depuis 2005. Cette tendance se poursuit en 2014, à un rythme moins soutenu, en raison 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

Le minimum vieillesse a été revalorisé de 0,6 %, le 1^{er} avril 2014, et de 1 %, le 1^{er} octobre 2014, et son montant a été porté à 800 euros mensuels pour les personnes seules et 1 242 euros mensuels pour les couples.

En moyenne annuelle en 2014, le montant de la prestation a augmenté de 1 % en euros courants pour les personnes seules, comme pour les couples (graphique 2). Avec une inflation de 0,5 % en moyenne pour l'année 2014, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse augmente donc de 0,5 %.

Depuis 1990, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a très peu augmenté pour les couples (0,2 % en moyenne annuelle). C'était aussi le cas pour les personnes seules jusqu'en 2007, avant les revalorisations exceptionnelles des années 2008 à 2012. Depuis 2008, il a augmenté de 2,1 % en moyenne annuelle pour les personnes seules, alors qu'il est resté stable 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 incluant les allocations de premier étage (encadré), les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 3,1 milliards d'euros et sont pratiquement stables en euros courants par rapport à 2013 (+0,2 %), alors qu'elles baissent très légèrement en euros constants (-0,3 %). Cette stabilisation des dépenses est due à la revalorisation du minimum vieillesse en 2014 plus forte que l'inflation, combinée à la diminution du nombre de bénéficiaires du dispositif. Fin 2014, les allocataires reçoivent en moyenne 336 euros mensuels pour l'ASV et 418 euros pour l'ASPA, soit respectivement 2,1 % et 0,5 % de plus qu'à la fin 2013.

Les dépenses liées à l'allocation supplémentaire invalidité atteignent 233 millions d'euros, en baisse de 2,7 % par rapport à 2013 (-3,3 % en euros constants). ■

Tableau Évolution depuis 2004 des effectifs de bénéficiaires de l'ASV et l'ASPA par régime

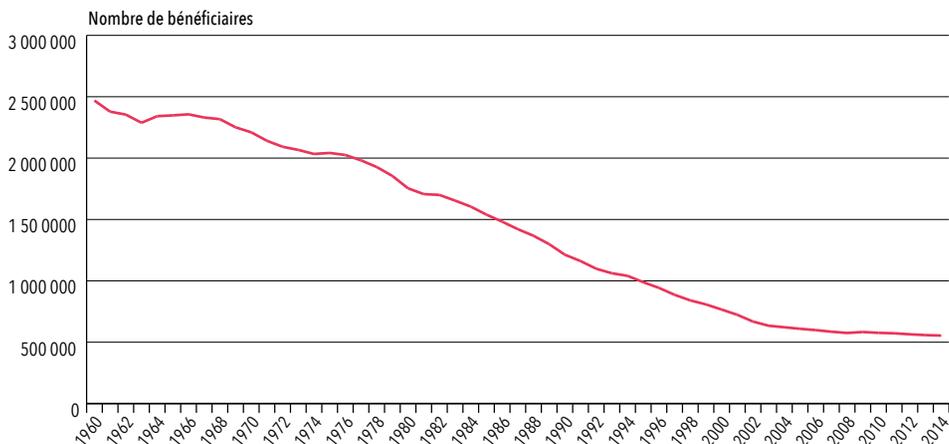
Régimes	2014		Évolution annuelle moyenne (en %)		
	Effectifs au 31/12	Répartition (en %)	depuis 2013	depuis 2009	depuis 2004
Régime général	422 300	76,2	0,9	0,2	0,1
MSA exploitants agricoles	30 700	5,5	-11,6	-8,8	-9,9
Service de l'ASPA (SASPA)	68 200	12,3	-1,5	-0,3	0,5
MSA salariés agricoles	15 800	2,8	-5,2	-5,4	-5,7
RSI commerçants	6 000	1,1	-8,4	-7,1	-7,5
RSI artisans	3 300	0,6	-12,4	-10,5	-11,2
CAVIMAC (cultes)	5 800	1,1	-7,4	-6,0	-0,4
Professions libérales	200	ns	ns	ns	ns
Régimes spéciaux	1 900	0,3	-3,7	-10,1	-9,5
Ensemble	554 100	100,0	-0,7	-1,0	-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.

Graphique 1 Évolution du nombre des bénéficiaires d'allocations ASV et ASPA

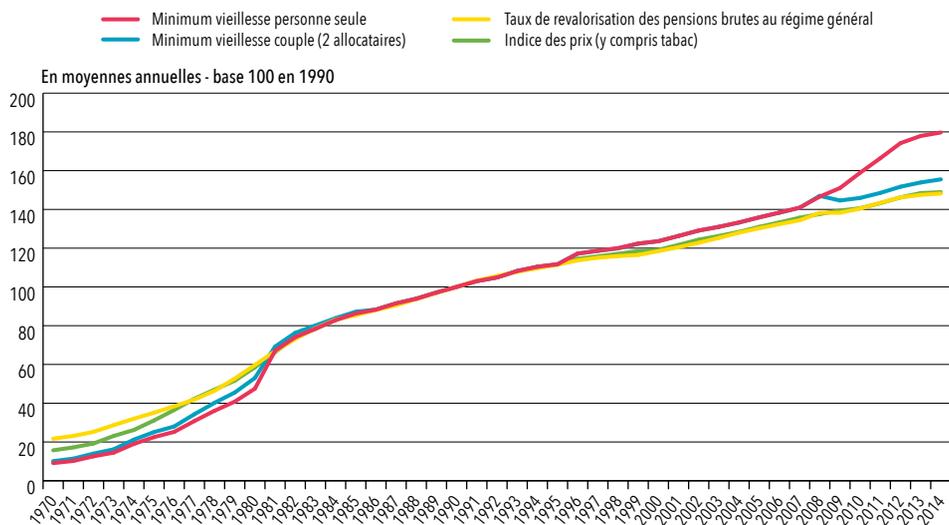


Lecture > Fin 2014, 554 100 personnes perçoivent le minimum vieillesse.

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 1990 et 2014, la croissance du minimum vieillesse pour personne seule a été 1,7 fois plus importante que l'inflation (+80 % pour le minimum vieillesse pour personne seule et +48 % pour l'indice des prix). Depuis 2008, la croissance du minimum vieillesse pour les personnes seules a été 3,9 fois plus élevée que pour les couples.

Sources > CNAV, INSEE ; calculs DREES.

Plus d'un titulaire des allocations du minimum vieillesse sur deux est une femme seule. D'une manière générale, les personnes seules et les personnes âgées de 90 ans ou plus sont surreprésentées, la part des femmes augmentant avec l'âge. Les bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse sont, en proportion, plus nombreux dans les régions du sud de la France et les départements d'outre-mer.

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

En 2014, les titulaires des allocations du minimum vieillesse sont plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population française âgée d'au moins 61 ans (74,7 ans contre 72,8 ans)¹. La part des femmes 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 plus faibles, en général, que les plus récentes et se caractérisent par une surreprésentation de femmes seules 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. En se limitant aux personnes âgées d'au moins 65 ans, l'âge moyen des allocataires est plus proche de celui de la population totale mais reste plus élevé (76,5 ans contre 75,6 ans).

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule (célibataire, veuve ou divorcée). Les personnes isolées représentent 73 % des allocataires, contre 42 % pour l'ensemble des 61 ans ou plus² (tableau 2). Toutefois, cet écart se réduit avec l'âge, car la part des personnes isolées dans l'ensemble de la population augmente fortement avec l'âge.

Les femmes représentent 70 % des allocataires isolés, et leur part augmente de façon continue avec l'âge : de 56 % pour les personnes de moins de 65 ans, elle passe à 89 % 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 âgé 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 proportionnellement plus nombreux dans le 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 10,4 % dans les départements de la Corse, 6,2 % dans les Bouches-du-Rhône et 5,3 % dans les Hautes-Alpes (carte). Dans les départements d'outre-mer³ (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 61 ans ou plus atteint 22 %.

1. À la suite de la réforme des retraites de 2010, les personnes qui ont atteint l'âge légal et qui pouvaient devenir allocataires en 2014 avaient au moins 61 ans à la fin de l'année (cf. fiche 16).

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).

3. Les DOM correspondent aux collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

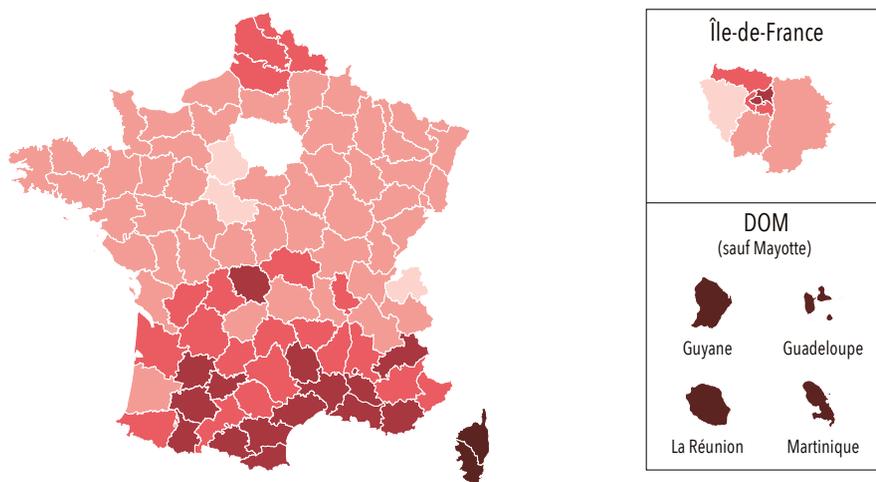
Deux tiers de non-résidents parmi les titulaires d'une allocation de 1^{er} étage

La population des allocataires du premier niveau est très spécifique : 70 % d'entre eux ne résident pas en France et ne peuvent donc bénéficier d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse (cf. fiche 16). La présence de non-résidents modifie sensiblement

le profil des allocataires du premier étage par rapport à celui de l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse. Ainsi, la moitié des allocataires du premier niveau 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 80 ans en 2014. ■

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

■ < 2 % ■ 2 % à 3 % ■ 3 % à 4 % ■ 4 % à 10 % ■ >= 10 %



Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2014 ; structure de la population suivant le sexe et l'âge par département de l'INSEE au 1^{er} janvier 2014.

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 16). Dans ce cas, les ressources prises en compte sont bien celles du couple et le barème retenu pour le calcul du montant de l'allocation est bien celui du couple, mais ce dernier 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 5 304 et 14 904 euros par an (barème fin 2014), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 14 904 euros.

Tableau 1 Part des titulaires de l'ASV ou de l'ASPA dans la population totale de 61 ans ou plus, par âge

	Part dans la population de 61 ans ou plus (en %)			Effectifs des bénéficiaires
	Hommes	Femmes	Ensemble	
61 à 64 ans ¹	2,3	2,0	2,1	69 500
65 à 69 ans	3,8	3,4	3,6	132 100
70 à 74 ans	4,5	3,7	4,1	99 200
75 à 79 ans	4,0	3,7	3,9	85 600
80 à 84 ans	3,7	3,8	3,8	71 400
85 à 89 ans	3,9	4,4	4,2	52 100
90 ans ou plus	4,4	6,7	6,1	43 700
Ensemble (61 ans ou plus)	3,6	3,6	3,6	553 600
<i>dont 65 ans ou plus</i>	<i>4,0</i>	<i>3,9</i>	<i>4,0</i>	<i>484 100</i>

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; ASPA : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. En 2014, les allocataires sont au moins âgés de 61 ans à la fin de l'année.

Lecture > En 2014, 132 100 bénéficiaires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 3,6 % de l'ensemble de la population âgée de 65 à 69 ans.

Champ > Bénéficiaires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (cf. encadré fiche 16).

Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2014 et estimation de population France entière de l'INSEE le 1^{er} janvier 2014.

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

	Isolés			En couple ¹			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
61 à 64 ans	34,7	44,8	79,4	16,1	4,5	20,6	50,7	49,3	100,0
65 à 69 ans	28,5	44,1	72,6	22,1	5,2	27,4	50,7	49,3	100,0
70 à 74 ans	22,1	43,3	65,4	28,7	5,9	34,6	50,8	49,2	100,0
75 à 79 ans	18,2	48,2	66,4	27,0	6,6	33,6	45,2	54,8	100,0
80 à 84 ans	15,8	55,5	71,3	22,5	6,2	28,7	38,4	61,6	100,0
85 à 89 ans	13,4	64,3	77,7	17,9	4,4	22,3	31,3	68,7	100,0
90 ans ou plus	9,7	78,9	88,5	9,2	2,3	11,5	18,8	81,2	100,0
Ensemble	22,0	50,8	72,8	21,9	5,3	27,2	43,9	56,1	100,0
(Effectifs)	121 800	281 200	403 000	121 400	29 200	150 600	243 200	310 400	553 600
<i>dont 65 ans ou plus</i>	<i>20,2</i>	<i>51,7</i>	<i>71,8</i>	<i>22,8</i>	<i>5,4</i>	<i>28,2</i>	<i>43,0</i>	<i>57,0</i>	<i>100,0</i>

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; ASPA : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. Pour les allocataires de l'ASV, le couple est défini au regard du statut matrimonial légal exclusivement. Il caractérise uniquement les personnes mariées. Pour les allocataires de l'ASPA, la notion de couple est élargie aux couples pacésés ou vivant en concubinage (cf. fiche 16).

Lecture > 72,8 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées), tandis que 27,2 % vivent en couple. Sur le champ des allocataires de 65 ans ou plus, 71,8 % des personnes vivent seules et 28,2 % sont en couple.

Champ > Bénéficiaires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (cf. encadré fiche 16).

Source > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2014.

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 dispositifs 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. Leur restitution s'effectue sous différents modes : rente viagère, capital, et versement forfaitaire unique (VFU) lorsque le montant de la rente mensuelle est inférieur à 40 euros. Ils se répartissent en deux types principaux, selon le mode de calcul de la rente ou du capital à la suite de la liquidation du contrat (tableau et encadré).

Les contrats à cotisations définies

Le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées – augmentées des revenus de leur placement – et des tables de mortalité (utilisées pour la conversion lorsque le capital constitué par l'épargnant est transformé en rente viagère). 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, en général, 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. De plus, la loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit à partir du 1^{er} janvier 2011 la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat.

Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (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 a introduit le 1^{er} janvier 2011, et sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits.

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 1^{er} 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 n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire.

Contrats « exploitants agricoles » (parfois appelés « Madelin agricoles ») : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines 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 CGI 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. Pour ces derniers, les entreprises doivent payer une taxe sous forme de contribution. Celle-ci est payée soit en pourcentage des cotisations (24 % en cas de gestion externe ou 48 % en cas de gestion interne¹) soit en pourcentage des rentes

1. La gestion en interne des retraites chapeau n'est plus autorisée pour les régimes créés depuis le 1^{er} janvier 2010.

versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations à partir de 2013). Une contribution additionnelle de 30 %² est prévue pour les rentes liquidées depuis le 1^{er} janvier 2010 dépassant huit fois le plafond de la Sécurité sociale. La loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 à mettre en place un produit d'épargne retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un PERCO pour l'ensemble des salariés.

- Contrats à cotisations définies

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies désignés ainsi d'après l'article du 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 l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais au forfait social, à la charge de l'employeur, à hauteur de 20 % depuis la loi de finance rectificative de 2012. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, 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 des 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.

Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent (REPMA, PER, régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin, L. 441, autres dispositifs à cotisations définies). Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83. 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. ■

². 45 % à partir du 1^{er} janvier 2015.

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'âges 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) 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 assurantiel est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif, et les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Depuis la vague 2010, dans le cadre de la remontée des états statistiques relatifs à la protection sociale complémentaire définis par le décret 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.

Tableau Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire
(législation en vigueur fin 2014)

Type de produit	Versement	Sortie en capital possible ¹
Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé²		
Contrats à cotisations définies		
PERP	Périodicité au choix et montant libre.	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.
PREFON, produit destiné aux fonctionnaires	Périodicité, montant et moyen de paiement (retenue sur le salaire ou paiement direct) au choix.	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation.
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 %).	Non
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 %).	Non
COREM, produit initialement destiné aux fonctionnaires	Montants libres.	Non
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.	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013).
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.	Non
Produits souscrits à titre professionnel³		
• 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.	Non
Contrats « exploitants agricoles »	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale.	Non
• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié		
Contrats à prestations définies		
Contrats de type art. 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise.	
Contrats à cotisations définies		
Contrats de type art. 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire, effectué uniquement par l'entreprise.	Oui
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.	Non
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles.	Non
Dispositif d'épargne salariale		
PERCO	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un compte épargne temps) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 6 007,68 euros en 2014.	Oui

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.

Source > Législation.

Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations
Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé²	
Contrats à cotisations définies	
Cotisations déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .
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.
Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ .
Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ .
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.
Cotisations déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .
Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré.	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ³ .
Produits souscrits à titre professionnel²	
• dans un cadre individuel pour les professions indépendantes	
Contrats à cotisations définies	
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 .
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	
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	
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 ³ . Le capital est soumis au régime fiscal des contrats d'assurance-vie.
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.
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	
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.

En 2014, 12,4 milliards d'euros de cotisations ont été collectés dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire, un montant en légère augmentation par rapport à 2013 (+71 millions d'euros, soit une stabilisation en euros constants). Cette évolution s'explique par la progression des versements effectués sur les contrats souscrits dans un cadre personnel (+10 %). C'est le cas du PERP qui enregistre la hausse la plus forte avec +18 %, par rapport à 2013. Si les versements sur les contrats souscrits via l'entreprise se stabilisent en 2014, les versements sur les contrats pour les indépendants diminuent pour la première fois depuis 2005 (-8 %). 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 l'ensemble des cotisations acquittées au titre de la retraite se situe autour de 4,4 % en 2014. Les prestations servies ne représentent que 2,1 % de l'ensemble des prestations retraite versées.

Les dispositifs souscrits individuellement continuent leur progression

En 2014, 12,4 milliards d'euros de cotisations ont été versés pour l'ensemble des produits de retraite supplémentaire (tableau 1). Les contrats Madelin alimentent 22 % de ces versements, soit une part identique à celle issue des contrats de type « article 83 du CGI ». Le PERP, le PERCO et les contrats à prestations définies (de type « article 39 du CGI ») recueillent de 13 % à 15 % des versements.

L'année 2014 confirme la progression des versements sur les dispositifs de retraite souscrits dans un cadre personnel ou assimilé, avec une hausse de 10 % des versements en euros constants¹ par rapport à 2013. Cette augmentation provient exclusivement de celle du PERP qui, avec plus de 1,8 milliard d'euros versés en 2014, poursuit sa forte croissance entamée en 2010 (+18 % en 2014 en euros constants).

Dans le même temps, le niveau des versements sur les contrats souscrits via l'entreprise se stabilise

après le recul de 2013 (-13 % par rapport à 2012). L'année 2014 marque un repli prononcé des versements sur les contrats de type « article 82 du CGI » avec une diminution de 36 % par rapport à 2013 (en euros constants), mais ces versements ne représentent que 2 % de l'ensemble des cotisations. Cependant, cette baisse est compensée par l'augmentation des versements sur l'ensemble des autres produits souscrits par les salariés, et notamment sur le PERCO, qui poursuit sa progression (+5 % cette année). Pour la première fois depuis 2005, les versements au titre de contrats souscrits par les indépendants ont diminué (-8 % en euros constants en 2014 par rapport à 2013).

Une croissance stable des encours en 2014

En 2014, les 197 milliards d'euros de provisions mathématiques (ou encours)² augmentent de 5 % (tableau 2). Produits les plus récents, le PERP et le PERCO sont, comme les années précédentes, ceux dont les encours se sont accrues le plus vite (respectivement +17 % et +19 % en euros constants), même s'ils

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 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	
	2012	2013	2014	2014	2012- 2013	2013- 2014	2012- 2013	2013- 2014
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	2 151	2 441	2 694	22	13	10	13	10
PERP ¹	1 294	1 549	1 831	15	20	18	19	18
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL- MUDEL)	742	770	757	6	4	-2	3	-2
RMC (retraite mutualiste du combattant)	110	118	101	1	7	-14	6	-15
Autres contrats souscrits individuellement ²	5	4	5	0	-3	11	-4	10
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	10 471	9 843	9 661	78	-6	-2	-7	-2
Professions indépendantes (à titre individuel)	3 008	3 286	3 031	24	9	-8	8	-8
Contrats Madelin ¹	2 747	3 012	2 768	22	10	-8	9	-9
Contrats « exploitants agricoles » ¹	261	274	263	2	5	-4	4	-4
Salariés (à titre collectif)	7 463	6 558	6 630	54	-12	1	-13	1
PERCO ³	1 600	1 700	1 800	15	6	6	5	5
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	2 682	1 609	1 656	13	-40	3	-41	2
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	206	318	204	2	55	-36	53	-36
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	2 619	2 626	2 712	22	0	3	-1	3
PERE ¹	68	52	55	0	-23	5	-24	4
REPMA, ancien PER Balladur	56	70	81	1	26	15	25	14
Autres contrats souscrits collectivement ²	233	182	123	1	-22	-32	-23	-33
Ensemble des dispositifs	12 622	12 285	12 356	100	-3	1	-4	0

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées auprès des assurances sur les données de cadrage de la 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.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2012 à 2014 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	
	2012	2013	2014	2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	37 305	40 534	43 156	22	9	6	8	6
PERP ¹	8 851	10 549	12 380	6	19	17	18	17
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	21 175	22 750	23 660	12	7	4	7	3
RMC (retraite mutualiste du combattant) ²	7 007	6 976	6 856	3	0	-2	-1	-2
Autres contrats souscrits individuellement ³	272	258	260	0	-5	1	-6	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	135 078	144 962	153 496	78	7	6	6	5
Professions indépendantes (à titre individuel)	31 725	35 690	37 532	19	13	5	12	5
Contrats Madelin ¹	27 647	31 249	32 738	17	13	5	12	4
Contrats « exploitants agricoles » ¹	4 078	4 441	4 794	2	9	8	8	7
Salariés (à titre collectif)	103 353	109 272	115 964	59	6	6	5	6
PERCO	6 700	8 600	10 300	5	28	20	27	19
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	36 201	37 241	39 269	20	3	5	2	5
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	3 637	4 041	3 962	2	11	-2	10	-2
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	50 951	53 529	57 125	29	5	7	4	6
PERE ¹	487	460	504	0	-5	10	-6	9
REPMA, ancien PER Balladur	2 340	2 425	2 495	1	4	3	3	2
Autres contrats souscrits collectivement ³	3 038	2 976	2 309	1	-2	-22	-3	-23
Ensemble des dispositifs	172 382	185 496	196 652	100	8	6	7	5

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées auprès des organismes d'assurance, d'après les sources FFSA. Pour les contrats de type « article 39 », ces données incluent les préretraites pour les sociétés d'assurances.

2. La série a été redressée à partir de données estimées.

3. Champ non constant au sein de la catégorie « autres ».

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

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2012 à 2014 de la DREES ; données AFG, FFSA.

ne représentent encore qu'une part limitée, à eux deux, (11 %) des encours pour la retraite supplémentaire.

Les contrats d'entreprises de type « articles 39 et 83 » représentent 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.

Les contrats de type « articles 39 et 83 » alimentent également la moitié des 11 milliards d'euros d'encours supplémentaires pour l'année 2014. La contribution à la croissance des encours en 2014 provient du PERP (16 %), du PERCO (15 %) et des contrats Madelin (13 %).

Une place toujours marginale de la retraite supplémentaire

En 2014, la retraite supplémentaire représente 4,2 % de l'ensemble des cotisations acquittées au titre de la retraite. Cette part diminue en 2014, en raison d'une hausse des cotisations de retraite supplémentaire moins forte que celle des régimes obligatoires (de base et complémentaires) [tableau 3]. La part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire diminue légèrement de 0,1 point et s'établit à 2,1 %. Les montants versés atteignent 6,6 milliards d'euros en 2014, contre 6,7 milliards en 2013. ■

Tableau 3 Le financement de la retraite en France

Versements annuels en milliards d'euros courants

	2011		2012		2013		2014	
	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	251,0	274,0	261,1	284,7	271,5	292,4	280,4	299,3
Régimes de base	190,2	200,1	197,3	205,7	206,2	211,9	213,4	216,0
Régimes complémentaires	60,8	73,9	63,8	79,0	65,4	80,4	67,0	83,3
Régimes de retraite supplémentaire et d'épargne retraite³	10,6	6,5	12,6	6,2	12,3	6,7	12,4	6,6
Part de la retraite facultative (en %)	4,0	2,3	4,6	2,1	4,3	2,2	4,2	2,1

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

2. Dans les prestations sont intégrées les pensions de retraite versées au titre des droits directs et dérivés, ainsi que les 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 et les transferts de contrats entre organismes pour les contrats souscrits en entreprise.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2011 à 2014 de la DREES ; Comptes de la Sécurité sociale.

Fin 2014, 11,5 millions de personnes détiennent un contrat de retraite supplémentaire en cours de constitution auprès de sociétés d'assurances, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et d'organismes de gestion de l'épargne salariale. Leur nombre progresse sensiblement en 2014. Cette augmentation est plus rapide que celle des versements, impliquant une baisse des cotisations moyennes par adhérent pour les contrats souscrits *via* l'entreprise.

Plus d'adhérents grâce aux contrats souscrits dans un cadre professionnel

Tous produits confondus, le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire atteint 11,5 millions en 2014¹ (tableau 1).

Les adhérents aux contrats souscrits *via* l'entreprise sont plus nombreux qu'en 2013. Le PERCO continue sa progression (+15 %), même si elle est plus modérée que par le passé. En 2014, il comprend 1,9 million d'adhérents dont un million ont effectué des versements sur ce produit dans l'année. Le nombre d'adhérents aux contrats de type « article 82 » et « article 83 » repart à la hausse, après avoir été stable l'année précédente.

Le nombre d'adhérents aux contrats pour les indépendants reste au même niveau qu'en 2013. Quant aux contrats de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel, le nombre de leurs adhérents augmente légèrement (+1 %). Cette progression est due exclusivement à l'augmentation du nombre d'adhérents au PERP qui atteint 2,3 millions en 2014 (+2 % par rapport à 2013).

Le PERP, seul produit dont le montant de la cotisation moyenne par adhérent progresse en 2014

En 2014, le montant de la cotisation annuelle moyenne par adhérent à un contrat de retraite

supplémentaire progresse fortement pour les produits souscrits individuellement. Cela provient de la croissance du PERP (+18 % en euros constants² par rapport à 2013, soit 843 euros). En revanche, le montant de la cotisation annuelle moyenne par adhérent reste stable pour les contrats destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux, contrairement à 2013 où il avait augmenté.

Les montants des cotisations des produits destinés aux indépendants diminuent (1 965 euros, soit -8 %). C'est aussi le cas pour les exploitants agricoles (-13 % en euros constants), alors que le montant de la cotisation moyenne annuelle par adhérent était en hausse depuis 2010 (tableau 2). Le montant de la cotisation moyenne des produits souscrits *via* l'entreprise baisse aussi. Par rapport à 2013, il diminue de 4 % pour les contrats de type « article 83 » et atteint 660 euros. Pour le PERCO, sa chute entamée en 2010 se poursuit pour s'établir en 2014 à 977 euros (-8 % par rapport à 2013). Cependant, la baisse de cotisation moyenne de ces deux derniers produits s'explique par la progression plus forte des adhérents par rapport à celle des versements. Les contrats de type « article 82 » sont ceux dont le montant de la cotisation moyenne diminue le plus fortement (-36 %), même si cette baisse est à relativiser compte tenu du faible nombre de ses adhérents.

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.

Tableau 1 Adhérents aux dispositifs de retraite supplémentaire

	Nombre d'adhérents au 31 décembre (en milliers)			Nombre d'adhérents ayant effectué un versement en 2014 (en milliers)	Évolutions des effectifs d'adhérents (en %)		Dispositifs gérés en 2014 par les... (en % du nombre d'adhérents)			
	2012	2013	2014	2014	2012-2013	2013-2014	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance ³	Mutuelles	Organismes de gestion d'épargne salariale
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé¹	2 995	3 033	3 071	1 554	1	1	90	0	10	-
PERP ¹	2 178	2 225	2 274	953	2	2	100	0	0	-
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	726	719	710	537	-1	-1	68	0	32	-
RMC (retraite mutualiste du combattant)	84	82	81	58	-2	-2	3	0	97	-
Autres contrats souscrits individuellement ²	7	7	6	5	-6	-5	73	0	27	-
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel										
Professions indépendantes (à titre individuel)	1 505	1 552	1 553	1 007	3	0	87	0	13	-
Contrats Madelin ¹	1 237	1 278	1 279	806	3	0	84	0	16	-
Contrats « exploitants agricoles » ¹	268	274	273	201	2	0	100	0	0	-
Salariés (à titre collectif)	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
PERCO	1 250	1 637	1 875	1 061	31	15	-	-	-	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 150 et 200	entre 150 et 200	entre 250 et 280	entre 120 et 150	nd	nd	84	16	0	-
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	entre 3 600 et 3 900	entre 3 500 et 3 800	entre 4 100 et 4 300	entre 1 900 et 2 000	nd	nd	65	35	0	-
PERE ¹	135	108	116	93	-20	8	33	67	0	-
REPMA, ancien PER Balladur	113	107	104	31	-5	-3	100	0	0	-
Autres contrats souscrits collectivement ²	244	228	317	76	-6	39	100	0	0	-

nd : non déterminé.

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées auprès des organismes d'assurances, d'après les sources 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. 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 2014, le PERP compte 2,3 millions d'adhérents (un adhérent étant compté autant de fois qu'il a de contrats). Cet effectif progresse de 2 % par rapport à 2013. En 2014, 100 % des PERP sont gérés par une société d'assurances.

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

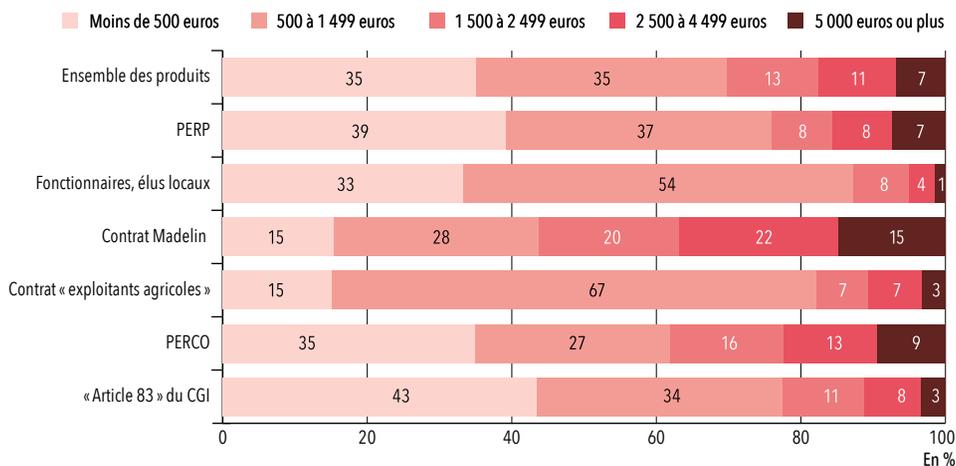
Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2012 à 2014 de la DREES ; données AFG, FFSA.

En 2014, tous produits confondus³, 70 % des versements sont, comme les années précédentes, inférieurs à 1 500 euros (graphique 1). Cependant, la part des adhérents ayant effectué un versement annuel de moins de 500 euros est en baisse pour la quasi-totalité de ces produits. À l'inverse, les contrats « exploitants agricoles » recueillent 82 % de versements inférieurs à 1 500 euros. Pour les fonctionnaires et les élus locaux, 87 % des versements sont inférieurs à 1 500 euros, soit 5 points de plus qu'en 2013. Les contrats Madelin présentent les cotisations les plus élevées (56 % sont supérieures à 1 500 euros). Pour le PERP, la hausse du montant de la cotisation moyenne se traduit par davantage de versements supérieurs à 2 500 euros. La baisse observée pour la cotisation moyenne annuelle par adhérent au PERCO s'explique par une augmentation de la part des versements de moins de 1 500 euros par rapport à 2013.

Des adhérents plus âgés que la population active

La population des adhérents à un produit de retraite supplémentaire vieillit légèrement par rapport à 2013. La part des adhérents de moins de 30 ans diminue (-2 points), quand celle des plus de 60 ans augmente (+3 points). 71 % des adhérents à un produit de retraite supplémentaire ont 40 ans ou plus, 12 % ont 60 ans ou plus, alors que ces parts ne s'élevaient respectivement qu'à 56 % et 5 % des actifs (graphique 2). Les adhérents aux contrats souscrits individuellement sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des souscripteurs. La part des 40-59 ans est plus élevée (notamment pour les fonctionnaires et les indépendants, pour lesquels elle représente les trois quarts des adhérents). Les adhérents aux contrats exploitants agricoles sont les plus âgés, 16 % d'entre eux ont 60 ans ou plus, contre 12 %

Graphique 1 Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire selon la tranche annuelle de versement (hors « art. 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 %, excepté les contrats des fonctionnaires et des élus locaux pour lesquels elle ne s'élève qu'à 69 %.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES.

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.

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 2013-2014 (en %)		Cotisation annuelle moyenne par adhérent ayant effectué un versement en 2014 (en euros)	Évolution de la cotisation moyenne par adhérent ayant effectué un versement 2013-2014 (en %)	
	2012	2013	2014	en euros courants	en euros constants		en euros courants	en euros constants
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé¹	731	822	908	10	10	1 710	5	4
PERP ¹	606	715	843	18	18	1 882	15	15
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	1 023	1 070	1 066	0	0	1 408	-12	-13
RMC (retraite mutualiste du combattant)	1 311	1 432	1 251	-13	-13	1 757	-8	-8
Autres contrats souscrits individuellement ¹	662	678	787	16	16	906	16	16
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel								
Professions indépendantes (à titre individuel)	1 982	2 141	1 965	-8	-8	2 964	-7	-7
Contrats Madelin	2 212	2 376	2 183	-8	-8	3 385	-7	-7
Contrats « exploitants agricoles »	974	1 087	952	-12	-13	1 275	-11	-11
Salariés (à titre collectif)								
PERCO	1 316	1 057	977	-8	-8	1 735	1	1
Contrats de type art. 39 du CGI ²	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Contrats de type art. 82 du CGI	945	1 121	715	-36	-36	1 382	-61	-61
Contrats de type art. 83 du CGI	687	691	660	-4	-4	1 403	-4	-4
PERE	482	472	465	-2	-2	580	1	1
REPMA, ancien PER Balladur	494	658	779	18	18	2 593	14	13
Autres contrats souscrits collectivement ¹	957	799	389	-51	-51	1 618	66	66

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 2012 à 2014 de la DREES.

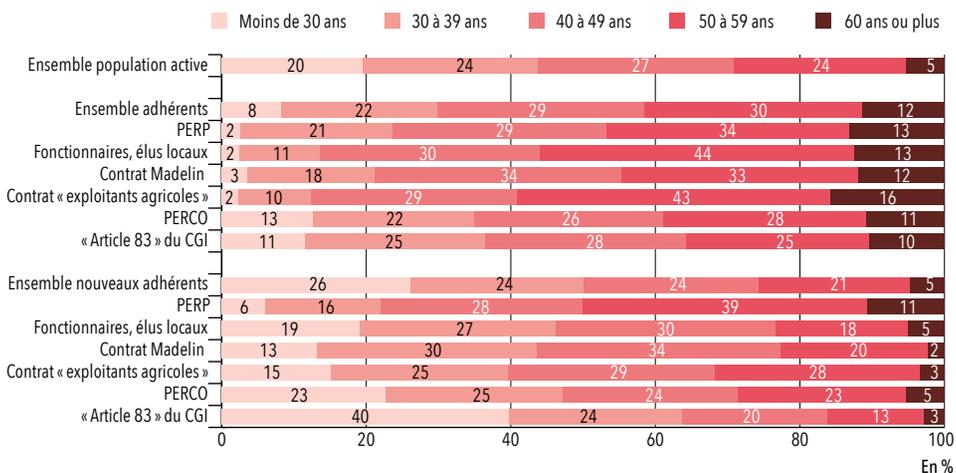
pour l'ensemble des adhérents à un produit de retraite supplémentaire. Cela peut s'expliquer par le fait que l'âge moyen de liquidation est souvent plus tardif dans ce secteur d'activité. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise (« article 83 ») sont proportionnellement plus jeunes : 36 % ont moins de 40 ans contre 30 % parmi l'ensemble des adhérents. Le profil des adhérents au PERCO est semblable à celui de l'ensemble des adhérents.

La part des moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents à un contrat de retraite supplémentaire demeure stable, autour de 25 % depuis 2011, après une progression importante entre 2008 et 2011, (graphiques 2 et 3). Cela concerne surtout les contrats de l'article 83 et les PERCO auxquels s'affilient le plus les jeunes nouveaux adhérents, avec respectivement 39 % et 23 % des nouvelles adhésions effectuées avant 30 ans. 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 adhérents étant plus âgés que la moyenne.

La répartition des adhérents selon le sexe est comparable à celle de 2013 pour tous les produits. Les travailleurs indépendants et les entrepreneurs individuels étant majoritairement des hommes, ils souscrivent pour 69 % et 76 % d'entre eux aux contrats destinés aux indépendants (contrats Madelin et exploitants agricoles) [graphique 4]. Cette part s'élève jusqu'à 93 % pour les anciens combattants (RMC). L'inverse prévaut pour les contrats destinés aux fonctionnaires : la part des femmes atteint 64 %, une part comparable à celle des femmes dans la fonction publique. La répartition entre femmes et hommes est plus équilibrée pour le PERP ou les contrats « article 83 ». Quant au PERCO, 62 % de ses adhérents sont des hommes. ■

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



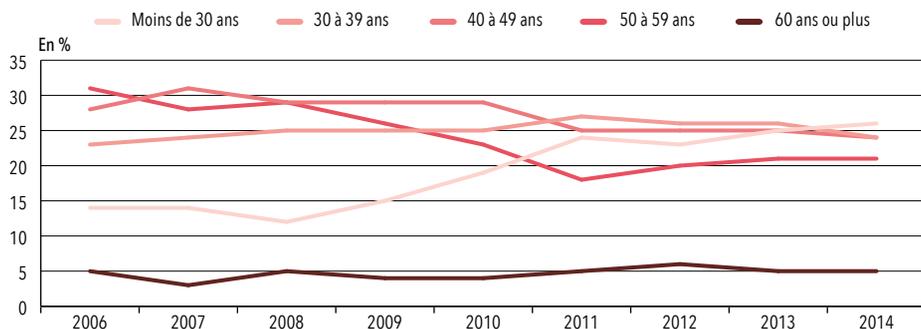
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 84 % et 100 % ; pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 87 % et 100 %.

Lecture > 8 % des adhérents à un produit de retraite supplémentaire ont moins de 30 ans.

Champ > Contrats en cours de constitution.

Sources > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES ; enquête Emploi de 2014 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 »)

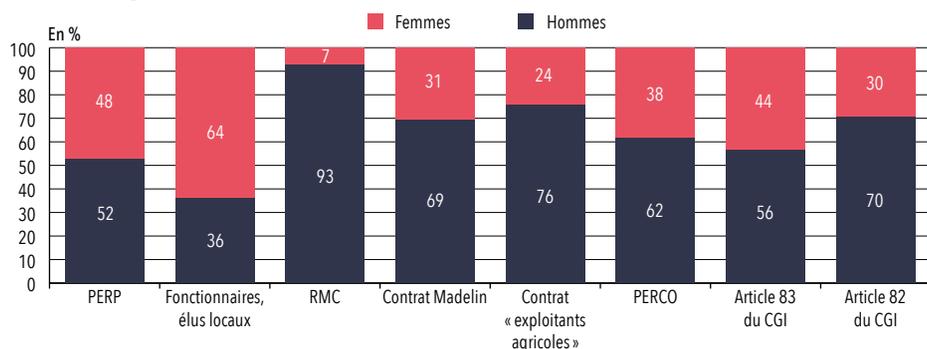


Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (cf. note du graphique 2).

Champ > Ensemble des contrats PERP, PERCO, fonctionnaires et élus locaux, Madelin, « exploitants agricoles », « article 83 ».

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2006 à 2014 de la DREES.

Graphique 4 Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2014 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 93 % et 100 %, excepté pour le PERP et le contrat Madelin, pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 88 % ainsi que pour les contrats de type « article 82 » pour lesquels la part est de 64 %. Le PERE n'est pas représenté sur ce graphique, car le sexe n'est connu que pour 36 % des adhérents.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES.

Les prestations de retraite supplémentaire, qui s'élevaient à 6,6 milliards d'euros en 2014, peuvent être servies sous forme de rente viagère, de versement forfaitaire unique ou de sortie en capital. Près de 60 % des rentes viagères versées sont relatives aux contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise. Les contrats à prestations définies (« article 39 ») présentent la rente moyenne la plus élevée. Avec une augmentation du nombre total de bénéficiaires en 2014, la rente viagère moyenne, tous produits confondus, diminue. Les bénéficiaires du PERP ou des contrats destinés aux fonctionnaires sont plus jeunes que l'ensemble des retraités, alors que les bénéficiaires de contrats à prestations définies sont plus âgés.

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

En 2014, le montant des prestations de retraite supplémentaire versées s'élève à 6,6 milliards d'euros (cf. fiche 20, tableau 3). Ces prestations peuvent être servies sous forme de rente viagère ou de versement forfaitaire unique (VFU), lorsque le montant de la rente est inférieur à 40 euros. La sortie en capital est autorisée pour certains contrats : intégralement pour le PERCO, majoritairement pour « l'article 82 » et exceptionnellement pour le PERP¹.

Les rentes viagères restent à un niveau très modeste par rapport aux pensions de retraite versées par les régimes obligatoires, avec 2,1 % 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 en moyenne à un montant compris entre 900 et 2 100 euros par an, à comparer aux 15 866 euros par an versés en moyenne par les régimes obligatoires aux retraités de droit direct en 2014 (cf. fiche 5).

Les rentes viagères servies en 2014 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 26 % de contrats à prestations définies (« article 39 » du CGI), pour 32 % de contrats à cotisations définies (« articles 83 et 82 » du CGI et autres contrats souscrits via l'entreprise) et pour 9 % de contrats destinés aux professions indépendantes (tableau 1). Les VFU, minoritaires au sein des prestations versées, sont cependant la forme de prestations la plus répandue pour des produits plus récents, tels que le PERP et le PERE. Ils représentent respectivement 86 % et 57 % des prestations versées en VFU. Pour les contrats « exploitants agricoles », 36 % des prestations reçues se font sous la forme d'un VFU.

Des rentes plus élevées pour les produits à prestations définies

Le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2014 s'élève à 2 090 euros, mais varie fortement selon le type de produits dont les droits ont été liquidés. Par rapport à 2013, il a diminué de 8,1 % en euros constants² (-7,6 % en euros courants), le nombre de bénéficiaires de rentes viagères continuant d'augmenter de 6 %.

1. Des contrats sont parfois rachetés au cours de la phase de constitution. L'assureur, à la demande du souscripteur, et sous certaines conditions, met alors fin au contrat avant le terme prévu en remboursant une certaine somme, 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.

Tableau 1 Bénéficiaires d'une rente et montants moyens des prestations annuelles de retraite supplémentaire en 2014

	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 en 2014 selon le versement (en %)		
	2014 (en milliers)	Évolution 2013-2014 (en %)	2014 (en euros)	Évolution 2013-2014 (en %) en euros courants	Évolution 2013-2014 (en %) en euros constants				rente viagère	VFU	sortie en capital
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	913	3	1 578	-1	-2	33,4	32	5 632	89	11	0
PERP	15	40	1 289	7	6	0,4	25	5 681	11	86	3
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL)	536	5	1 571	-3	-3	19,5	6	5 437	96	4	0
RMC (retraite mutualiste du combattant)	348	-2	1 626	1	0	13,1	0	-	100	0	0
Autres contrats souscrits individuellement ¹	15	-1	1 039	2	2	0,4	-	-	100	0	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	1 154	10	2 491	-12	-12	66,6	43	nd	84	6	11
Professions indépendantes (à titre individuel)	219	7	1 702	8	8	8,7	11	6 570	84	16	0
Contrats Madelin	179	8	1 844	8	7	7,7	6	7 590	88	12	0
Contrats « exploitants agricoles »	40	3	1 067	7	6	1,0	5	5 242	64	36	0
Salariés (à titre collectif)	935	11	2 677	-14	-15	58,0	32	nd	83	4	12
PERCO	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0	0	100
Contrats de type art. 39 du CGI	201	-1	5 552	-16	-16	25,8	1,2	ns	100	0	0
Contrats de type art. 82 du CGI	35	371	884	ns	ns	0,7	ns	ns	29	0	71
Contrats de type art. 83 du CGI	603	25	2 053	-11	-11	28,7	29	4 128	91	9	0
PERE	1	ns	1 578	ns	ns	0,0	0,4	ns	43	57	0
REPMA, ancien PER Balladur	35	-2	2 118	1	0	1,7	0,4	ns	98	2	0
Autres contrats souscrits collectivement ¹	59	-45	697	-7	-8	1,0	0,7	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. Les fortes hausses de bénéficiaires pour les contrats de type articles 82 et 83 proviennent de l'élargissement du champ des répondants à l'enquête.

Champ > Contrats en cours de liquidation uniquement.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES.

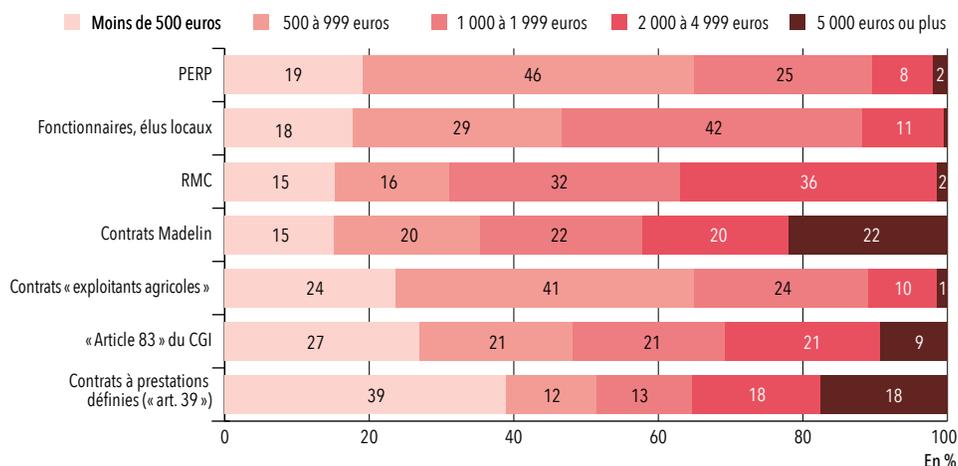
Les produits souscrits en entreprise garantissent la rente annuelle moyenne la plus élevée, pour un nombre de bénéficiaires également en hausse (+11 %). La rente viagère s'élève à 2 700 euros environ, mais connaît une forte baisse en 2014 (-15 % en euros constants). Parmi ces produits, une distinction s'opère entre les régimes à prestations définies (« article 39 »), qui procurent à 200 000 bénéficiaires 5 600 euros en moyenne, et les régimes à cotisations définies dont les plus répandus, relevant de l'article 83, apportent 2 100 euros en moyenne à 600 000 rentiers (tableau 1). Cependant, ces moyennes hautes masquent une distribution déséquilibrée, particulièrement pour les contrats à prestations définies (graphique 1) : plus d'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 4 100 euros.

La rente des indépendants, toujours plus nombreux à bénéficier d'un dispositif de retraite supplémentaire une fois leur pension liquidée,

augmente sensiblement de 8 % en euros constants. Elle s'élève à 1 700 euros en moyenne. Les contrats Madelin offrent à leurs souscripteurs une rente moyenne annuelle plus élevée que les contrats destinés aux exploitants agricoles. 22 % des rentes provenant de contrats Madelin sont supérieures à 5 000 euros, contre 1 % pour les contrats destinés aux exploitants agricoles. Les faibles rentes sont aussi moins fréquentes pour les contrats Madelin : 35 % des rentes perçues à ce titre sont inférieures à 1 000 euros, alors que cette part s'élève à 65 % pour les exploitants agricoles.

Les produits souscrits dans un cadre personnel profitent à un nombre croissant de bénéficiaires (+3 % en 2014), mais des différences existent en fonction de l'ancienneté des produits. Avec 40 % d'adhérents supplémentaires par rapport à 2013, le PERP, produit le plus récent, voit, pour la première fois depuis 2010, sa rente moyenne augmenter (+6 % en euros constants). En 2014, cette rente moyenne s'élève à 1 290 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. Pour les produits plus anciens, tels que ceux destinés aux fonctionnaires ou aux élus

Graphique 1 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2014 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 99 % et 100 %, excepté les contrats de type « article 83 » et les contrats à prestations définies, pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 68 %.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES.

locaux, la rente moyenne versée est en légère baisse (-3 % en euros constants). Pour les anciens combattants, elle est relativement stable, se situant autour de 1 600 euros. Les bénéficiaires de ce dispositif sont cependant de moins en moins nombreux. Près de 70 % des rentes versées au titre du 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 (un quart environ) et les contrats d'entreprise (29 % des bénéficiaires de « l'article 83 » et 18 % pour « l'article 39 ») [graphique 2].

Les bénéficiaires du PERP sont plus jeunes, ceux des contrats à prestations définies plus âgés

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, 94 % des bénéficiaires

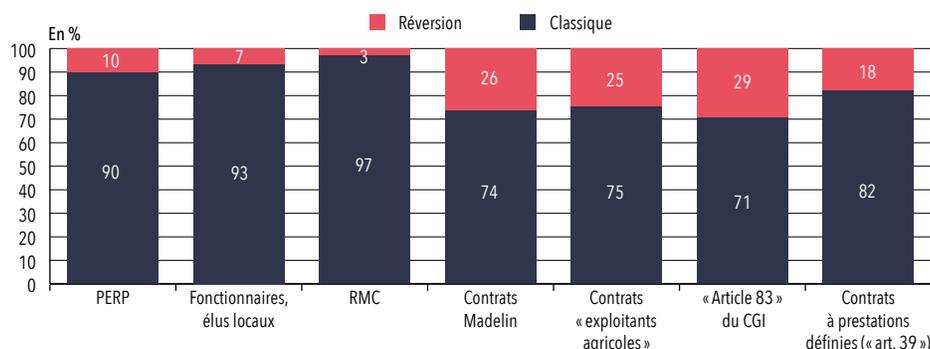
de la RMC destinée aux anciens combattants ont 70 ans ou plus (dont 32 % plus de 80 ans). À l'inverse, du fait de la relative nouveauté du PERP, les bénéficiaires de rentes provenant de ce produit sont plus jeunes : 84 % d'entre eux ont entre 60 et 69 ans.

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 36 % de rentiers de 80 ans ou plus, contre 22 % pour l'ensemble des retraités.

Les fonctionnaires qui perçoivent une rente supplémentaire dans le cadre personnel sont relativement jeunes : 54 % ont moins de 70 ans, contre 44 % pour l'ensemble des retraités. De même chez les indépendants, les rentiers de 60 à 69 ans représentent près de 60 % des bénéficiaires, contre 40 % seulement 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. ■

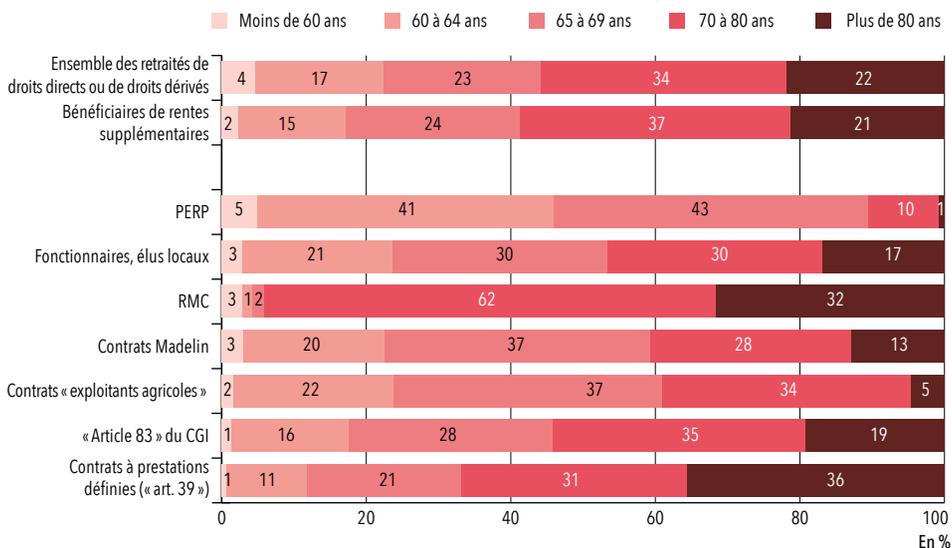
Graphique 2 Nature de la rente viagère en fonction du type de contrat en 2014



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 facultative. 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 produits destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux, les « articles 83 » et les contrats à prestations définies, la nature de la rente n'est connue que dans 76 %, 70 % et 54 % des cas respectivement. Pour les autres contrats, la nature de la rente est connue dans plus de 97 % des cas.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES.

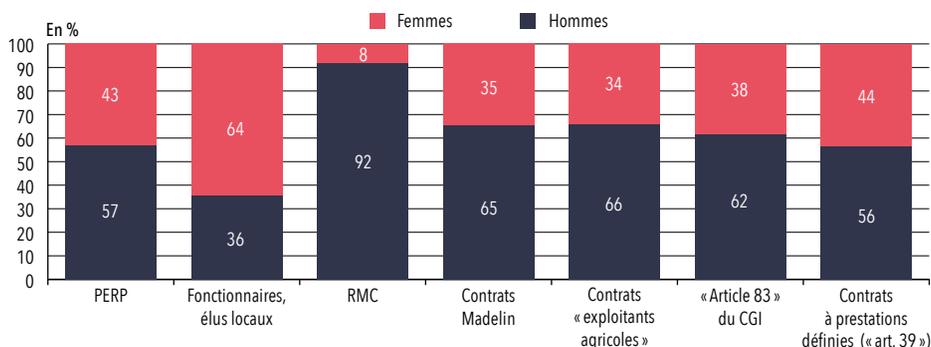
Graphique 3 Bénéficiaires de rentes viagères en 2014 par tranche d'âges selon le dispositif



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 99 % et 100 %, excepté pour les contrats à prestations définies et du type « article 83 », pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 79 % et 84 % respectivement.

Sources > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires) de la DREES.

Graphique 4 Bénéficiaires de rentes en 2014 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 99 % et 100 %, excepté pour les contrats à prestations définies et de type « article 83 », pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 74 % et 84 % respectivement.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2014 de la DREES.

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 sa création. En 2013, 21 % des salariés ont la possibilité de souscrire à un PERCO dans le cadre de leur entreprise. Parmi ces 3,2 millions de salariés couverts, seul un million épargne effectivement sur ce produit, pour un montant moyen de 1 350 euros. Pour les entreprises de 10 salariés ou plus, 27 % de ce montant proviennent de l'abondement des entreprises.

Une croissance continue du PERCO depuis sa création, avec 21 % de salariés couverts

En 2013, 3,2 millions de salariés des entreprises du secteur marchand non agricole (hors intérim et secteur domestique) ont la possibilité de souscrire au PERCO, soit 21 % des salariés de ce secteur, d'après l'enquête ACEMO-PIPA (encadré). Depuis 2006, malgré un contexte économique et financier difficile, le PERCO s'est développé dans l'entreprise pour compléter la retraite, la part des salariés couverts augmentant de manière régulière (graphique 1). Cette progression a été favorisée par un système sociofiscal 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 parmi l'ensemble des salariés reste modeste (7 % en 2013), en dépit de sa progression continue. Elle est plus

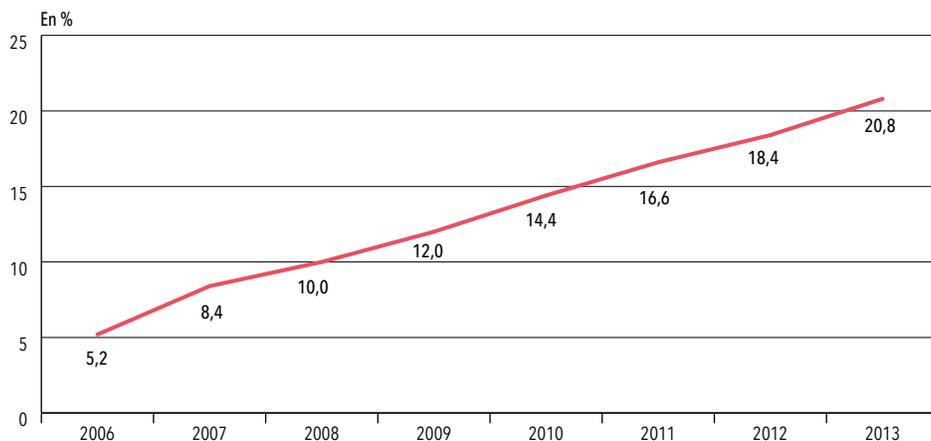
importante dans les grandes entreprises : 10 % dans les entreprises de 500 à 1 000 salariés et 18 % dans celles de 1 000 salariés ou plus (graphique 2). En 2013, 46 % des salariés dont l'entreprise propose un dispositif d'épargne salariale (PEE ou PERCO¹) sont couverts par un PERCO. Ce dernier est relativement plus souvent disponible dans les très petites entreprises (TPE) et les plus grandes que dans les petites et moyennes entreprises (PME). Parmi les personnes couvertes, un tiers des salariés épargnent réellement sur un PERCO en 2013.

Un montant moyen de 1 350 euros épargné

Le montant moyen épargné sur un PERCO en 2013 s'élève à 1 350 euros, mais il peut passer du simple au double selon la taille des entreprises (tableau 1). Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, le montant moyen épargné est de 1 260 euros et dans les très petites entreprises, il s'élève à 2 720 euros en moyenne. Dans le secteur des services, le montant moyen épargné est de 1 200 euros (tableau 2). Il atteint 1 580 euros dans le secteur des activités spécialisées scientifiques et techniques, mais son niveau est bien plus bas (670 euros) dans le secteur du commerce. Le montant moyen épargné est tout aussi faible dans le secteur de la construction avec 670 euros. Dans l'industrie, le montant moyen par salarié s'élève à 1 470 euros.

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.

Graphique 1 Part des salariés couverts par un PERCO dans les entreprises entre 2006 et 2013



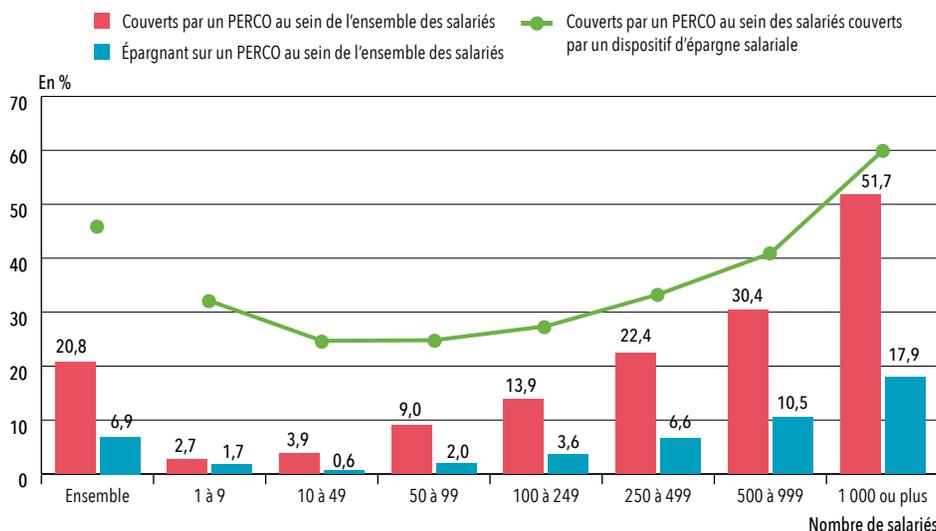
Note > Les salariés couverts par un PERCO désignent ceux pour lesquels l'entreprise a ouvert un PERCO auquel ils ont accès, qu'ils y effectuent ou non des versements. Ils sont plus nombreux que les salariés épargnant effectivement sur un PERCO.

Lecture > En 2013, 20,8 % 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 2014 de la DARES.

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



Lecture > En 2013, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, parmi l'ensemble des salariés, 51,7 % sont couverts par un PERCO et 17,9 % épargnent sur un PERCO en 2013. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 59,9 % le sont par un PERCO.

Champ > Entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources > Enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2014 de la DARES.

L'abondement de l'employeur et la participation sont les deux principales sources d'alimentation du PERCO

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 reste le premier à alimenter ce produit avec 27 % des fonds, même si ses versements sont à peine plus élevés que ceux issus de la participation (26 %). L'intéressement représente 21 % des fonds versés sur le PERCO et les versements volontaires, dont la proportion baisse au fil des années, 16 %. Les versements issus des CET ainsi que les transferts des autres plans sont plus rares (respectivement 7 % et 2 %).

Cette répartition est semblable à celle des grandes entreprises (de 500 salariés ou plus) qui ont un poids important dans les cotisations de l'ensemble des entreprises. Dans les petites entreprises (de 10 à 49 salariés), l'abondement de l'entreprise et les versements volontaires sont les principales sources d'alimentation (41 % et 29 %), l'intéressement ne contribuant que pour 13 % et la participation

pour 10 % des fonds. Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation devient le principal moyen d'approvisionnement, avec 29 % des 1 260 euros versés sur le PERCO. Cela se fait notamment au détriment de l'intéressement qui ne représente que 16 % des fonds. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des CET ne constituent que 6 % à 7 % des fonds alloués au PERCO.

L'industrie est le seul secteur pour lequel l'abondement de l'employeur représente le principal moyen d'approvisionnement avec 29 % des fonds (tableau 4). Pour les secteurs de la construction et des services, c'est la participation qui contribue le plus aux fonds versés sur le PERCO (respectivement, 30 % et 28 %). Les versements de l'entreprise s'élèvent à 22 % et à 26 % dans chacun de ces secteurs. Dans les entreprises dans lesquelles a été mis en place un PERCO, la moitié de la participation y est affectée par défaut, même si le salarié peut faire un autre choix (PEE *ou* perception immédiate). Dans la construction, les versements volontaires de la part du salarié représentent une part importante de l'approvisionnement du PERCO (28 %), ce qui lui vaut d'être le second moyen d'approvisionnement. ■

Tableau 1 Montant annuel moyen épargné sur un PERCO, selon la taille de l'entreprise en 2013

	Montant moyen par salarié épargnant en 2013 (en euros)	Évolution 2012-2013 en euros courants du montant moyen versé (en %)	Évolution 2012-2013 en euros constants du montant moyen versé (en %)
1 à 9 salariés	2 720	-	-
10 à 49 salariés	2 040	4,1	3,2
50 à 499 salariés	1 260	2,5	1,6
500 salariés ou plus	1 260	0,3	-0,5
Ensemble	1 350	-	-
dont entreprises de 10 salariés ou plus	1 278	0,5	-0,4

Lecture > Le montant moyen épargné en 2013 par salarié sur un PERCO est de 1 350 euros. Il est de 1 260 euros dans une entreprise de 500 salariés ou plus. L'évolution de ce montant entre 2012 et 2013 n'est pas indiqué pour les entreprises de moins de 10 salariés car, avant 2013, les montants versés n'étaient pas disponibles pour cette catégorie d'entreprises.

Champ > Entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources > Enquête ACEMO-PIPA 2014 et ACEMO-TPE 2014 de la DARES.

Tableau 2 Montant annuel moyen épargné sur un PERCO selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2013

	Part de salariés couverts par un PERCO en 2013 (en %)	Part de salariés épargnant sur un PERCO en 2013 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2013 (en euros)	Évolution 2012-2013 en euros courants du montant moyen versé (en %)	Évolution 2012-2013 en euros constants du montant moyen versé (en %)
Industrie	32	13	1 470	9	8
dont fabrication d'autres produits industriels	23	9	1 680	26	25
Construction	24	5	670	-20	-21
Services	23	7	1 200	-4	-5
dont :					
commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	21	7	670	-39	-40
activités financières et d'assurance	59	22	1 450	-2	-2
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	17	6	1 580	-1	-2
Ensemble	25	8	1 280	1	0

Lecture > Dans le secteur de l'industrie, 32 % des salariés sont couverts par un PERCO, et 13 % épargnent sur un PERCO. Le montant moyen épargné sur ce dispositif, dans ce secteur d'activité, est de 1 470 euros en 2013, en augmentation de 9 % 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 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.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2014 de la DARES.

Tableau 3 Les versements moyens sur un PERCO, selon leur origine et la taille de l'entreprise en 2013

	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	10	13	29	41	2	6	2 040
50 à 499 salariés	29	16	19	28	1	7	1 260
500 salariés ou plus	26	22	15	27	2	7	1 260
Ensemble	26	21	16	27	2	7	1 280

CET : compte épargne-temps.

Lecture > En 2013, dans les entreprises de 10 à 49 salariés, le montant moyen épargné sur un PERCO est de 2 040 euros. 41 % 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.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2014 de la DARES.

Tableau 4 Les versements moyens sur un PERCO, selon leur origine et le secteur d'activité de l'entreprise en 2013

	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	24	22	15	29	2	7	1 470
Construction	30	15	28	22	1	5	670
Services	28	21	17	26	2	6	1 200
Ensemble	26	21	16	27	2	7	1 280

CET : compte épargne-temps.

Lecture > En 2013, dans le secteur de l'industrie, le montant moyen épargné sur un PERCO est de 1 470 euros. 24 % 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.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2014 de la DARES.

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.

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. Selon l'enquête PIPA 2013, si le salarié a épargné sur un PERCO en 2013, il est appelé « épargnant ». Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de cotisant, c'est-à-dire à une personne ayant effectué des versements volontaires sur un PERCO. Cette définition du terme « épargnant » était différente dans les enquêtes précédentes. On parlait d'« épargnant » dès lors qu'un versement avait été effectué par le passé (et pas obligatoirement l'année de référence).

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 : 1 007 000 cotisants dans l'enquête de la DREES contre 1 069 000 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 1 350 euros selon l'enquête PIPA, à comparer aux 1 060 euros de l'enquête de la DREES (cf. fiche 20).

L'enquête ACEMO-TPE 2014 de la DARES comporte un module sur l'épargne salariale et permet de disposer d'informations sur les montants versés sur un PERCO par les salariés des entreprises de moins de 10 salariés en 2013 (et tous les quatre ans). Le champ du tableau 1 est donc celui de l'ensemble des salariés.

En 2012, 11 % des entreprises de 10 salariés ou plus proposent un dispositif de retraite supplémentaire de type article 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, elles 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'actionariat des salariés (ACEMO-PIPA) de la DARES (cf. encadré fiche 23). Il s'agit de contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou de contrats à cotisations définies (article 83 du CGI ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]) [graphique 1]. Ces entreprises rassemblent un quart des salariés¹ 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 part 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 selon le secteur de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance : c'est le cas pour 9,5 % des entreprises de ce secteur. 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 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. En 2012, 2,1 milliards d'euros ont donc été versés au titre de l'article 83, soit un versement moyen de 1 660 euros pour chaque salarié (dont 90 % sont pris en charge par l'entreprise).

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).

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 de 500 salariés, il est plus faible 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 varie 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 euros² par salarié (tableau 1). Parmi elles, 10 % 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

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 19), 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 23). 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 estimation¹ 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 PERE²) : 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 ».

...

2. Le montant moyen par salarié se calcule du point de vue du salarié. Une moyenne est établie après avoir pris en compte l'ensemble des versements et 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.

••• 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 salariés³, ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, sont incluses dans le champ. Ainsi, l'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus 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).

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 déterminé.

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 à la 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 à la retraite ou quittent l'entreprise.
2. Les contrats relevant de l'article 82 du CGI ou les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définies 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.

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.

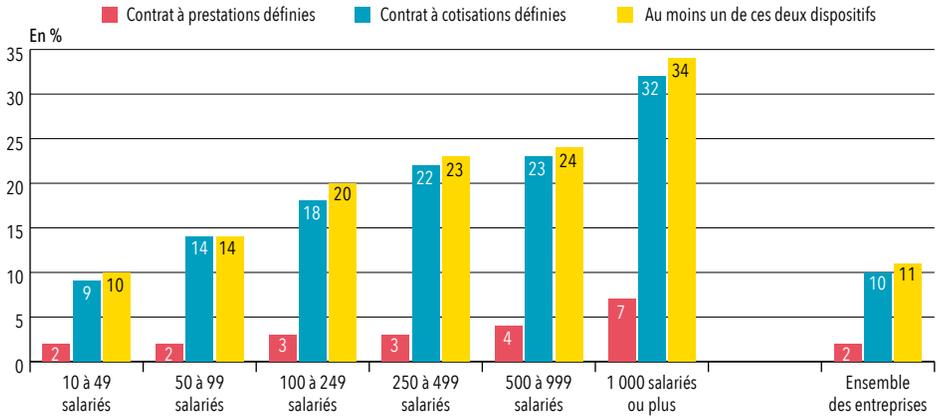
La dispersion des versements moyens des entreprises par salarié varie aussi beaucoup selon le secteur de l'entreprise (tableau 2). Pour les contrats à prestations définies, cette dispersion est forte

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.

Les deux types de produits peuvent coexister au sein des entreprises

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

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

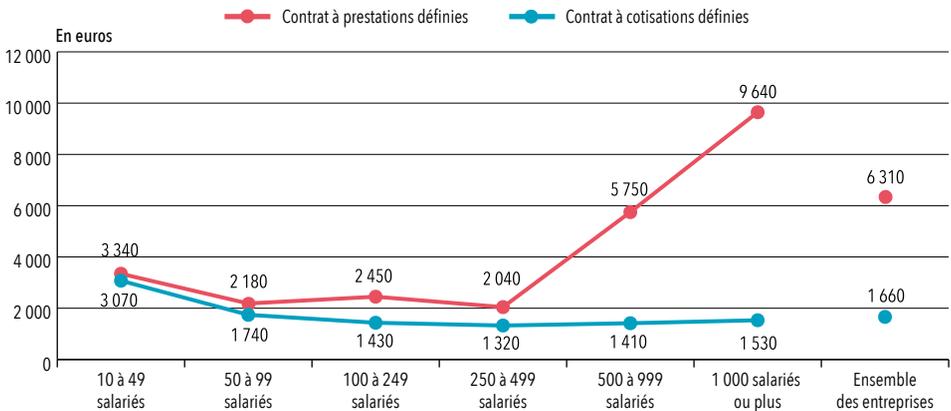


Lecture > En 2012, 11 % des entreprises du secteur marchand non agricole ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 34 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

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.

également amortie par des contreparties fiscales et sociales. 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.

Dans les entreprises où les deux dispositifs coexistent, le montant versé sur les contrats à coti-

sations définies 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. ■

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

		10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Contrat à prestations définies	Nombre d'entreprises	2 754	299	301	85	57	80	3 577
	1 ^{er} décile	413	284	338	nd	nd	nd	356
	1 ^{er} quartile	799	1 813	630	nd	nd	nd	800
	Médiane	2 271	4 250	2 429	nd	nd	nd	2 472
	3 ^e quartile	5 118	12 187	4 708	nd	nd	nd	6 304
	9 ^e 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	
Contrat à cotisations définies	Nombre d'entreprises	15 337	2 678	1 966	725	337	367	21 409
	1 ^{er} décile	528	417	396	319	329	388	478
	1 ^{er} 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
	3 ^e quartile	3 978	3 449	3 618	3 556	3 294	2 857	3 891
	9 ^e 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 pondérant chaque entreprise par le nombre de salariés bénéficiaires de celle-ci.

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 (1^{er} quartile).

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

Source > 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		
	Industrie	Construction	Services	Industrie	Construction	Services
Nombre d'entreprises	744	730	2 103	5 834	2 360	13 216
1 ^{er} décile	800	531	333	366	528	455
1 ^{er} quartile	1 323	599	728	998	1 621	1 091
Médiane	2 302	3 276	2 271	2 282	2 044	2 213
3 ^e quartile	8 341	16 677	5 011	4 198	3 444	3 805
9 ^e 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

Notes > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.

Lecture > Dans 25 % 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 (1^{er} quartile). 50 % 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.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

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

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

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

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 femmes et hommes 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) de 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 femmes et par les hommes tend cependant à diminuer pour les plus jeunes générations en raison, notamment, de la participation accrue des femmes au marché du travail. À 30 ans, les hommes nés en 1942 ont déjà 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). À 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 validés à 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. 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

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 retraites futures 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 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 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 sélectionnée, 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 (comme les régimes à l'étranger).

Les données de l'EIC ont été complétées à partir d'informations fournies par l'INSEE et issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), du fichier de paie des agents de l'État et de données fournies par le ministère de la Défense, ce qui a notamment permis de pallier l'absence partielle de données sur les carrières des fonctionnaires. 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).

La quatrième vague de l'EIC (EIC 2013) est en cours de constitution. L'édition 2017 des *Retraités et les retraites* intégrera les résultats de cette nouvelle vague.

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 du taux plein.

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 enfant(s) 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.

Pour 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. Pour d'autres régimes, les concepts sont les mêmes pour les deux calculs.

1978 : il atteint 31 trimestres en moyenne. Les personnes nées 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'elles valident pour la première fois 4 trimestres une même année, soit un peu plus de 7 mois de moins que leurs homologues nées 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 % entre les générations 1942 et 1958 (graphique 3). Ainsi, si le nombre moyen de trimestres

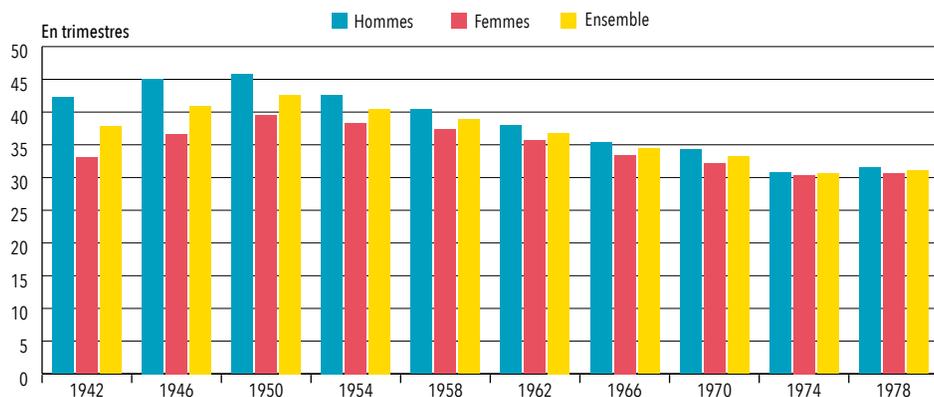
validés par les hommes entre 31 et 50 ans est stable, ils sont moins nombreux à valider le maximum.

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.

Entre 51 et 59 ans, les hommes valident 3 à 4 trimestres de plus que les femmes

Lorsque l'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.

Graphique 1 Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans par sexe et par génération

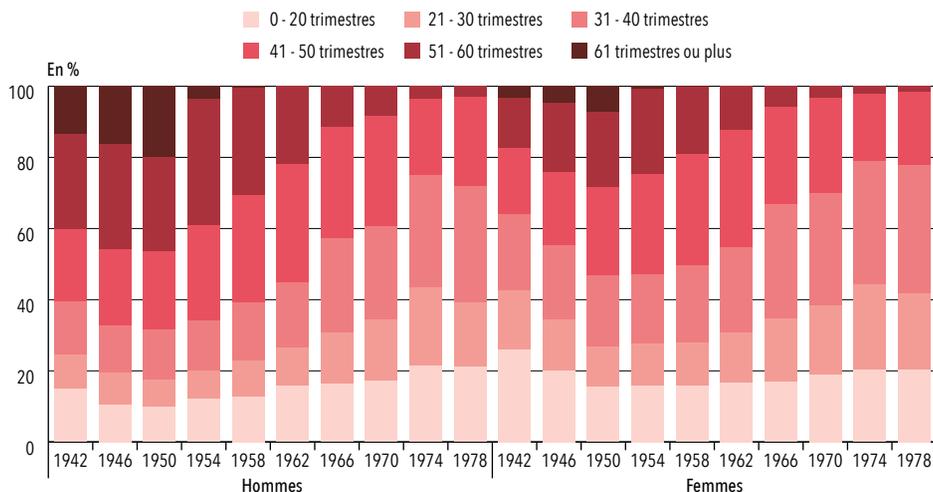


Lecture > Les hommes de la génération née en 1942 ont validé 42 trimestres jusqu'à 30 ans.

Champ > France, cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus.

Source > EIC 2009 de la DREES.

Graphique 2 Répartition des effectifs des générations 1942 à 1978, selon le nombre de trimestres validés jusqu'à 30 ans

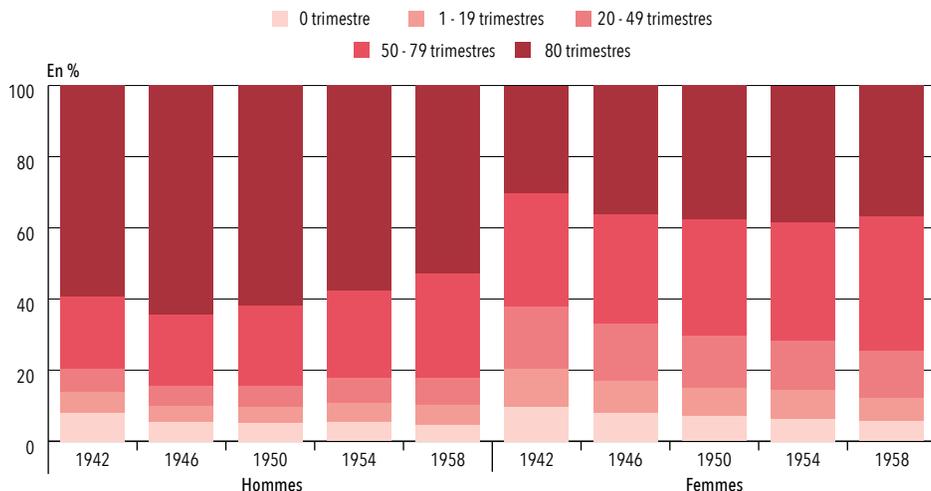


Lecture > 13 % des hommes de la génération née en 1958 ont validé entre 0 et 20 trimestres jusqu'à 30 ans.

Champ > France, cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus.

Source > 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

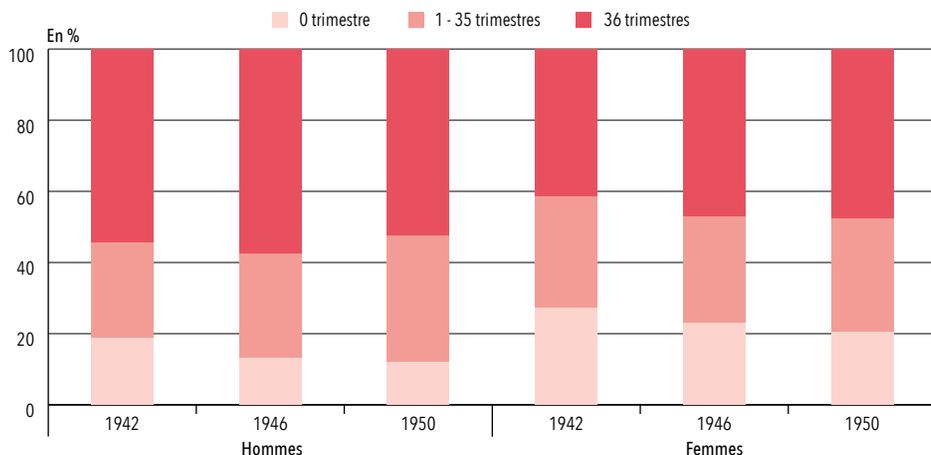


Lecture > 17 % des femmes de la génération née en 1942 ont validé entre 20 et 49 trimestres entre 31 et 50 ans.

Champ > France, cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 50 ans inclus.

Source > 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 inclus.

Source > EIC 2009 de la DREES.

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 et 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 les femmes, la 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'AVPF¹ : elles 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.

Le nombre de trimestres validés au titre du chômage, de la préretraite et de la reconversion s'accroît au fil des générations

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

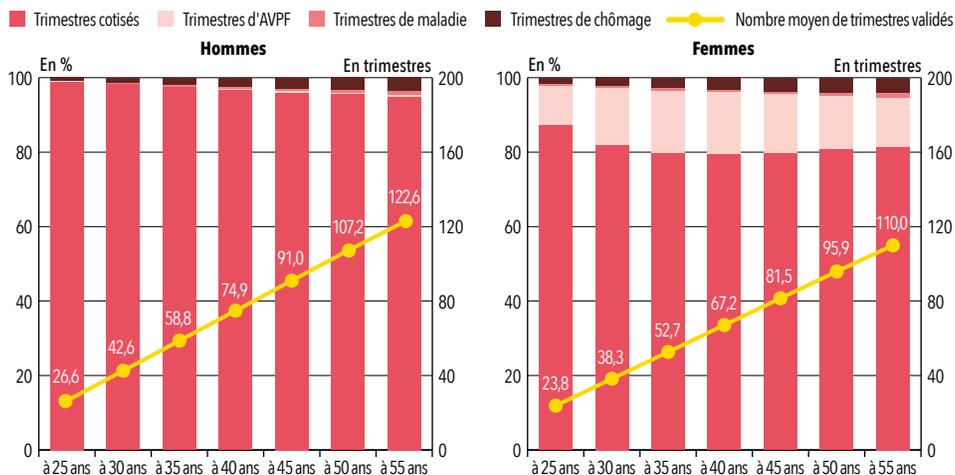
en 1970 (graphique 6). À 30 ans, il varie de zéro trimestre pour la génération 1942 à 2,2 trimestres pour celle née en 1966, avant de baisser à 1,5 trimestre pour celle née en 1978. Ces écarts s'expliquent par la montée du chômage dans les années 1980 qui, depuis, s'est maintenue à un niveau élevé. Les 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 à 30 ans moins de trimestres au titre du chômage 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 et de la formation augmente de manière significative à partir de 40 ans, âge atteint par ces générations au début de la période de montée du chômage. Ce phénomène s'accroît nettement à partir de 55 ans et traduit 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 et les accidents du travail. La part de trimestres utiles validés pour ces motifs est relativement faible à tout âge et pour toutes les générations. En 2009, elle approche les 2 % pour les plus anciennes (1942 à 1950), mais n'atteint pas 1 % pour les plus récentes (1962 à 1986). ■

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 dits « utiles ». D'autres trimestres sont, en revanche, inutiles du fait de la règle d'écrêtement à 4 trimestres validés par année civile.

Graphique 5 Composition des trimestres validés à différents âges d'observation, pour la génération 1954



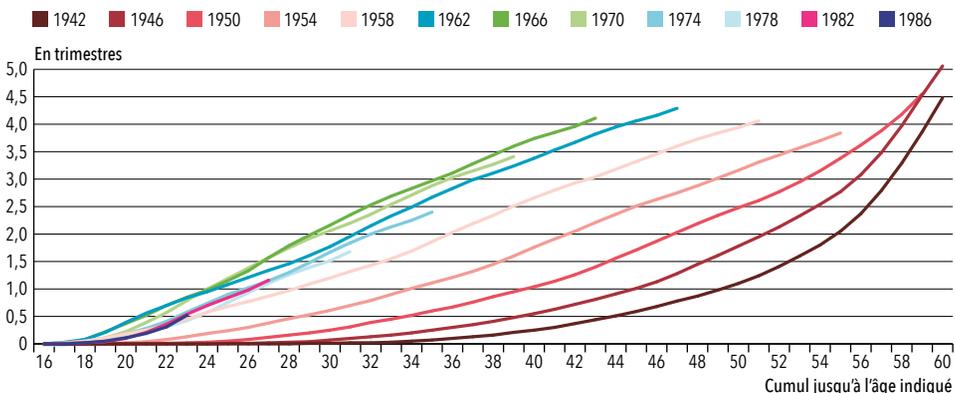
Note > Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations : ceux ayant permis à un cotisant pour une année donnée d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le nombre de trimestres 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 ou à l'âge considéré pour le nombre moyen de trimestres. Cotisants ayant validé des droits avant ou à l'âge considéré pour la composition des trimestres validés.

Source > EIC 2009 de la DREES.

Graphique 6 Durée validée moyenne au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion ou de la formation



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

Lecture > À 60 ans, les personnes de la génération 1942 ont validé 4,5 trimestres au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et 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, personnes 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).

Source > EIC 2009 de la DREES.

Partir à la retraite à 60 ans ou avant reste un idéal pour sept personnes non-retraitées sur dix en 2015. Pour autant, seulement un non-retraité sur sept 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 2015. Parmi les réformes envisagées pour préserver le système des retraites par répartition, l'allongement des carrières par les durées de cotisation, le recul de l'âge de la retraite ou la hausse des cotisations salariales restent les solutions préférées à une baisse du niveau des pensions.

Une personne sur deux souhaite partir à la retraite à 60 ans

Selon le Baromètre de la DREES, les personnes non retraitées demeurent attachées à la retraite à 60 ans, même si elles sont de plus en plus nombreuses à envisager un départ plus tardif. En 2015, la moitié d'entre elles (51 %) souhaitent, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans (graphique 1), tandis que moins d'un tiers (29 %) souhaitent partir après cet âge.

Depuis le début des années 2000 s'est opéré un glissement de l'âge souhaité de départ à la retraite. Entre 2000 et 2015, la volonté de départ a progressivement basculé de 55 à 59 ans vers 60 ans : la part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a été divisée par trois en quinze ans passant de 66 % à 21 % en 2015. Le souhait de partir avant 55 ans a presque disparu ; 30 % des personnes exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 4 % en 2015. Parallèlement, la part des personnes exprimant l'envie de partir entre 61 ans et 64 ans s'est renforcée : elle a été multipliée par 6 entre 2009 (2 %) et 2015 (11 %). La loi de 2010 portant réforme des retraites a décalé l'âge minimum légal de la retraite de 60 ans à 62 ans. L'augmentation de la part de personnes déclarant un âge idéal de départ à la retraite entre 61 et 64 ans semble montrer que ce recul a été partiellement intégré dans les idéaux. Les personnes non retraitées désirent partir à la retraite à 65 ans ou plus

tard sont également de plus en plus nombreuses ; leur part a triplé en quinze ans (18 % en 2015).

Un écart toujours important entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

Peu de personnes pensent pouvoir prendre leur retraite à l'âge qu'elles souhaiteraient dans l'idéal (graphique 2). En 2015, plus de 70 % des non-retraités souhaitent partir à la retraite à 60 ans ou avant, mais seuls 14 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire à cet âge (10 %) ou avant (4 %) : ils estiment qu'ils pourront prendre leur retraite à 65 ans et 1 mois en moyenne¹, soit cinq ans après l'âge souhaité moyen² (graphique 3). En comparaison, l'âge moyen à partir duquel les non-retraités estiment qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens s'élève à 63 ans et 5 mois (en baisse de sept mois par rapport à 2014). Après avoir fortement augmenté entre 2009 et 2014, la part des personnes non retraitées qui pensent qu'elles ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans baisse en 2015, passant de 36 % à 33 %.

Davantage de personnes craignent une diminution de leur niveau de vie à la retraite

En 2015, près des trois quarts des non-retraités anticipent un niveau de vie à la retraite inférieur à

1. Cet âge moyen revient en 2015 à son niveau de 2013. La hausse de cet âge en 2014 n'est pas statistiquement significative (au seuil de 95 %), compte tenu de la taille de l'échantillon interrogé ; cependant, une telle hausse pourrait provenir d'une modification temporaire des anticipations liée au caractère récent de la promulgation de la loi de 2014 sur les retraites au moment de l'enquête.

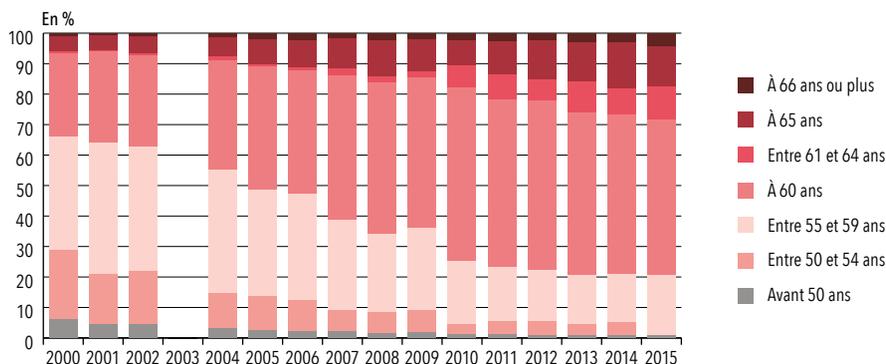
2. Les moyennes sont calculées pour les non-retraités qui répondent aux deux questions.

celui de l'ensemble de la population³ et une personne sur trois pense même que son niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon » (graphique 4).

Par ailleurs, quatre personnes interrogées sur dix souhaitent ne pas voir baisser leurs revenus lors

du passage à la retraite (part en hausse de 4 points par rapport à 2014) et la moitié jugent une diminution de revenus de 10 % à 20 % acceptable (résultats non présentés dans les graphiques). Les personnes ayant les statuts professionnels les moins favorisés

Graphique 1 Âge souhaité, dans l'idéal, de départ à la retraite pour les non-retraités

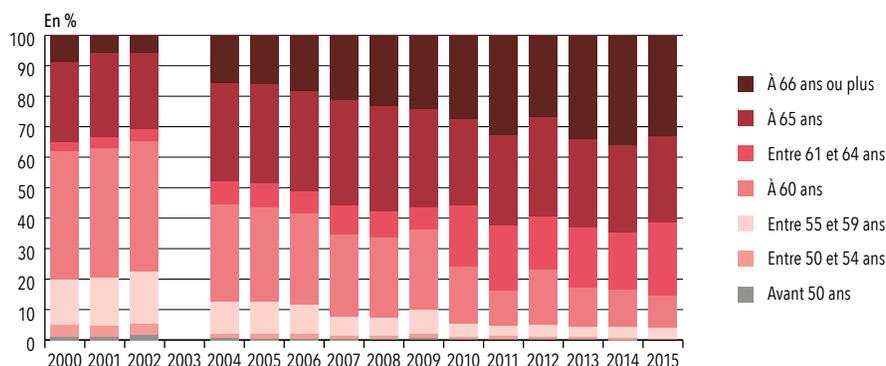


Note > Réponse à la question « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite (12 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, mais 2 % à 3 % entre 2009 et 2015), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête 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 2015.

Graphique 2 Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite



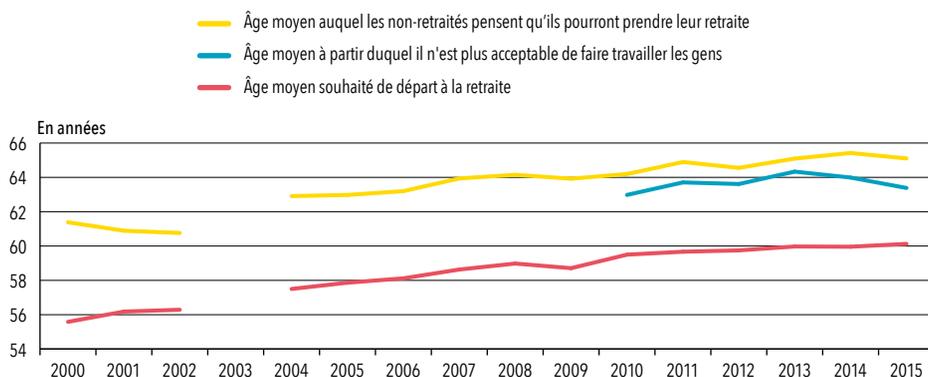
Note > Réponse à la question « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite (25 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, 11 % en 2009, 10 % en 2010, 9 % en 2011, 7 % en 2012 et 8 % depuis 2013), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête 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 2015.

3. Cette part est en hausse de 3 points par rapport à 2014 ; cette variation n'est toutefois pas statistiquement significative au seuil de 95 %.

Graphique 3 Âge moyen, souhaité et estimé, de départ à la retraite et âge moyen auquel il n'est plus acceptable de faire travailler les gens

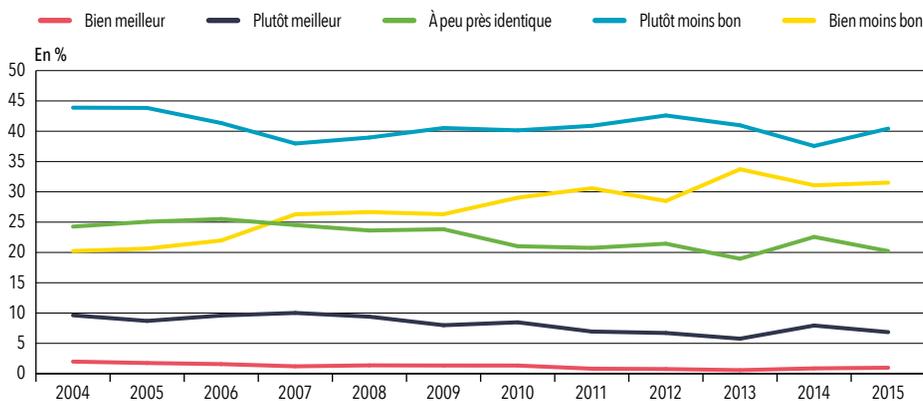


Note > Réponse aux questions « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? », « À quel âge, d'après vous, pourriez-vous prendre votre retraite ? », « À partir de quel âge estimez-vous qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir répondre aux questions, ainsi que les retraités, sont ici exclues du calcul. Pas d'enquête 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 2015.

Graphique 4 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 seulement entre 1 % et 3 % depuis 2009), 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 2015.

Encadré Le Baromètre d'opinion de la DREES

Les données sur les souhaits exprimés concernant la retraite sont issues du Baromètre d'opinion de la DREES sur la santé, la protection sociale, les inégalités et la cohésion sociale. Cette enquête est réalisée annuellement par l'institut BVA depuis 2004. Elle se déroule en face à face auprès d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans ou plus. Un peu plus de 3 000 personnes¹ ont été interrogées du 17 octobre au 6 décembre 2015. L'échantillon est construit selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de famille, après stratification par région et catégorie d'agglomérations).

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.

anticipent plus généralement un niveau de vie à la retraite inférieur à celui de l'ensemble de la population et sont plus fermes sur leur souhait de maintien des revenus.

L'allongement des carrières, le recul de l'âge de la retraite et la hausse des cotisations sont préférés à la baisse des pensions

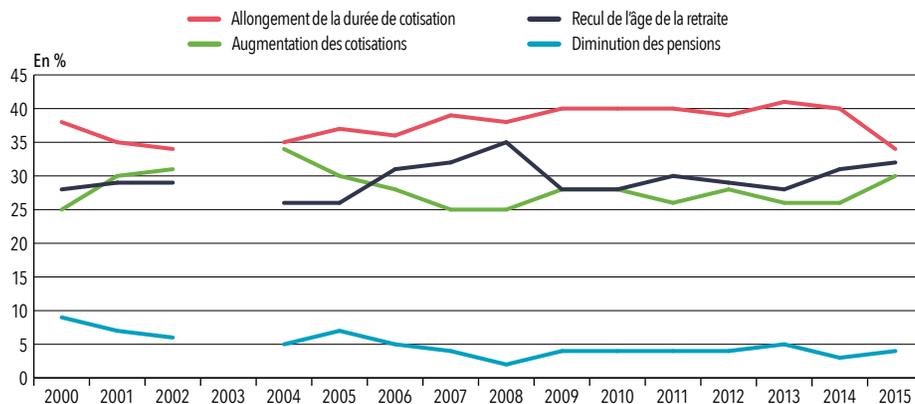
Pour préserver le système des retraites tel qu'il existe, les personnes interrogées désapprouvent le recours à une diminution des pensions (graphique 5). Elle n'est citée que par 4 % d'entre elles. Les trois moyens préférés sont l'allongement de la durée de

cotisation, puis le recul de l'âge de la retraite et l'augmentation des cotisations (entre 29 % et 34 % des réponses pour chacun de ces trois leviers). La part des personnes préférant l'allongement de la durée de cotisation pour préserver le système de retraite est en baisse de 6 points en 2015⁴.

Les personnes interrogées ne sont pas attachées à un âge de départ à la retraite commun à tous : près de neuf personnes sur dix pensent qu'une personne ayant commencé à travailler plus jeune doit pouvoir partir plus tôt, et une personne sur deux considère qu'un cadre devrait cotiser plus longtemps qu'un ouvrier, compte tenu de la différence d'espérance de vie entre ces deux catégories. ■

4. À la suite d'une modification dans le mode d'administration du questionnaire, la part de personnes qui ont signalé qu'aucun des quatre motifs proposés ne correspondait à leurs souhaits est en forte diminution : de 20 % en 2014 à 13 % en 2015. Au vu des proportions présentées dans le graphique 5, la réponse de ces personnes semble s'être reportée majoritairement sur « l'augmentation des cotisations » et sur « le recul de l'âge de la retraite », si bien que la part de celles répondant « l'allongement de la durée de cotisation » en proportion des réponses exprimées diminue en 2015.

Graphique 5 Type de réforme souhaitée pour préserver le système 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, 21 % en 2009 et 24 % en 2010, 20 % en 2011 et 18 % en 2012, 19 % en 2013, 21 % en 2014 et 14 % en 2015) sont exclues du calcul. En revanche, les retraités sont inclus dans le champ des répondants, contrairement aux quatre autres graphiques. Pas d'enquête 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 2015.

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 souhaitent 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 souhaitent. 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 partir 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, 42 % des retraités invoquent le plus souvent un sentiment de lassitude. 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

Tableau 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 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

légal n'étant pas forcément interprétée par tous dans le sens précis de la réglementation¹.

Les départs sont plus souvent motivés que deux ans avant 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) explique 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 pension². 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) évolue 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'enquête³. Les dispositifs de la décote⁴ 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. ■

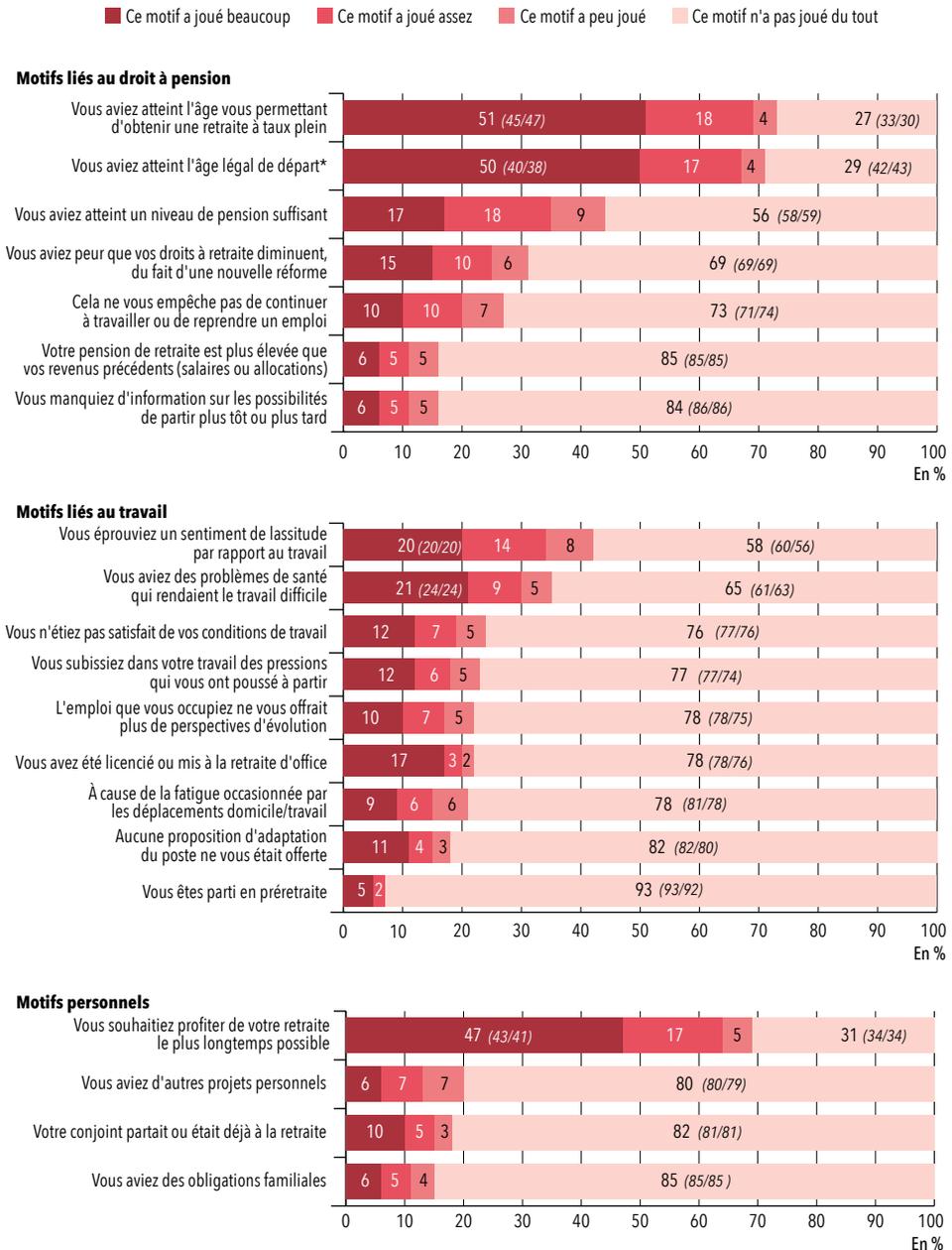
1. Pour 85 % des personnes parties en retraite anticipée, donc avant l'âge légal, ce motif a compté, alors que pour 39 % seulement des retraités de l'enquête précédente partis en retraite anticipée, « avoir atteint l'âge de 60 ans » a joué. Selon leur date de départ, ils ont été interrogés entre six mois et un an et demi après la liquidation de leur pension.

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).

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.

Sources > Enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

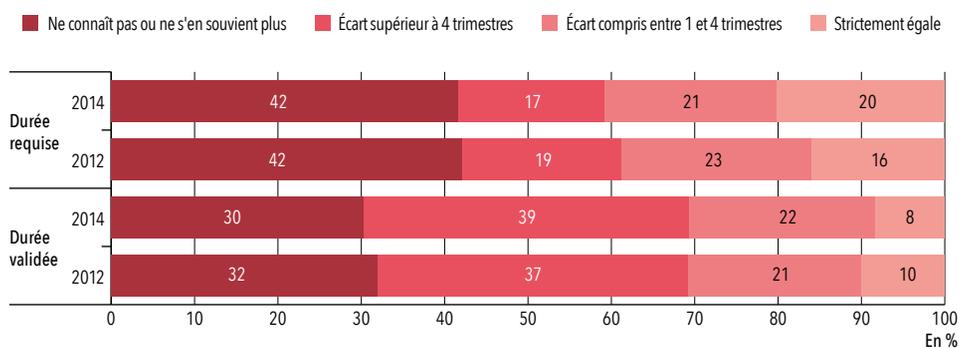
Encadré Présentation de l'enquête Motivations de départ à la retraite

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 ayant liquidé leur retraite de droit direct au régime général (CNAV) entre le 1^{er} 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 et entré en vigueur au 1^{er} 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 droits¹ 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 %.

1. 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 2 Comparaison des données déclarées et des données administratives

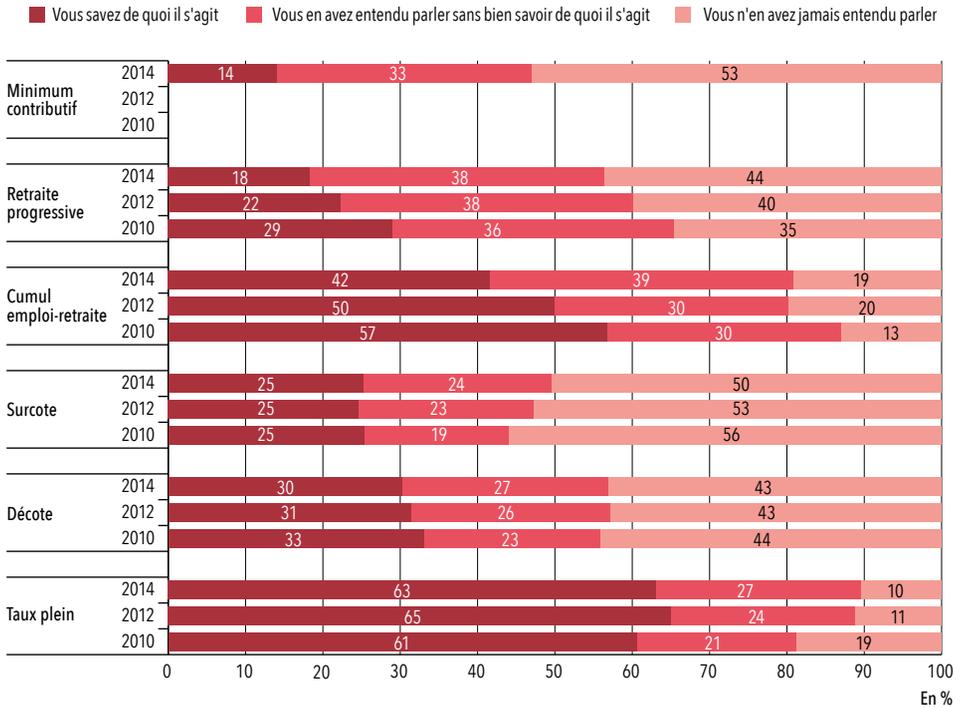


Lecture > En 2014, 42 % des nouveaux retraités ne connaissent pas la durée requise, 17 % annoncent une durée dont l'écart avec la durée réellement requise est supérieur à 4 trimestres

Champ > Ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France.

Sources > Enquêtes Motivations de départ à la retraite 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 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 ne permettent pas, néanmoins, de calculer le nombre de retraités et la pension moyenne tous régimes, car de nombreux retraités reçoivent une pension de plusieurs régimes. Pour pouvoir le faire, des données individuelles sont collectées tous les quatre ans par la DREES grâce à l'échantillon interrégimes de retraités. Un outil spécifique, le modèle ANCETRE (Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités), produit des estimations annuelles à partir des 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 2014, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (4 régimes en 2014), ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (tableau). Par le biais de cette enquête, la DREES collecte annuellement auprès de ces caisses de retraite des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.

Celles-ci concernent principalement les montants moyens de pensions (avantage principal de droit direct et de droit dérivé), les effectifs correspondant sur le champ de l'ensemble des bénéficiaires et sur celui des nouveaux bénéficiaires au cours de l'année. Ces indicateurs sont détaillés selon le sexe, la génération et le lieu de naissance (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 notamment été définis afin d'avoir des statistiques comparables entre les différents régimes. Les invalides de la fonction publique sont ainsi comptabilisés parmi les retraités, dès lors qu'ils ont dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite (cf. fiche 14).

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 régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) le cas échéant, mais aussi d'autres régimes de base et complémentaires si elle a changé de régime au cours de sa carrière (retraités dits « polypensionnés »). La somme des effectifs de chaque régime

Tableau 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)
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA) aligné sur le régime général	IRCANTEC (agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques)
Artisans	Régime social des indépendants (RSI) « artisans » aligné sur le régime général	RSI complémentaire Avant 2013, il y avait un régime complémentaire pour les artisans et un autre pour les commerçants
Industriels et commerçants	Régime social des indépendants (RSI) « commerçants » aligné sur le régime général	
Professions libérales¹	Régime de base (10 sections professionnelles regroupées au sein de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL])	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle
	Caisse nationale des barreaux français (CNBF)	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
Fonctionnaire des hôpitaux et des collectivités locales	Régime spécial géré par la CNRACL	Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ¹
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.

Encadré 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 2014 consiste à faire « vieillir » l'EIR 2012 pour créer un pseudo-EIR 2014 en utilisant les données disponibles dans l'EACR 2014 produit par la DREES et le bilan démographique de l'INSEE. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2014.

La version 2014 d'ANCETRE

Dans un premier temps, le nombre de retraités à la fin 2013, issu de la version 2013 d'ANCETRE, est vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2013 et 2014. Un modèle permet ensuite de déterminer, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2013, ceux qui vont liquider une pension supplémentaire en 2014. Des liquidations sont ajoutées à ces individus en 2014. De nouveaux retraités liquidant en 2014 sont également imputés. Finalement, les pondérations sont modifiées pour que les prévisions d'ANCETRE soient cohérentes avec les données fournies par l'EACR 2014. 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 2013 et 2014 ainsi que des principales législations, comme le recul de l'âge légal, sont intégrés au modèle ANCETRE.

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. Étant donné qu'il couvre la quasi-totalité des régimes, l'EIR permet de calculer le nombre de retraités et de reconstituer le montant de la retraite globale des personnes, ainsi que ses éléments constitutifs.

La quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires) sont interrogés, soit plus de 70 régimes au total pour l'EIR 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 personnes décédées entre deux vagues, celles des générations les plus âgées [les centenaires] et celles ajoutées lors du millésime précédent afin de surreprésenter certaines générations). L'EIR portant sur la situation au 31 décembre 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 DOM¹, puis aux personnes nées à l'étranger et ayant moins de 54 ans, pour mieux prendre en compte la population des retraités. Les personnes âgées de 34 à 54 ans ont été ajoutées dans le champ de l'EIR 2008, afin de mieux couvrir l'ensemble des retraités. L'EIR 2012 rassemble 327 000 individus 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.

Chaque personne reçoit une pondération 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 pour estimer annuellement les grandeurs tous régimes à partir des données de l'EIR et des EACR (encadré). L'EIR 2012 et les données de l'EACR 2013 et 2014 ont donc permis de réaliser les vagues ANCETRE 2013 et 2014, l'EIR 2008 et les données de l'EACR 2009 à 2012 les vagues ANCETRE 2009, 2010, 2011 et 2012. L'EIR 2004 et les données de l'EACR 2005, 2006 et 2007 avaient déjà été mobilisés pour 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 2014 pour les statistiques tous régimes et l'EIR 2012 pour les statistiques tous régimes qui ne sont pas estimées par le modèle ANCETRE. Les données relatives à des millésimes de l'EIR (2004, 2008 et 2012) sont calculées à partir de l'EIR et non du modèle ANCETRE. Ainsi, les évolutions entre 2011 et 2012 sont 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. ■

1. Il s'agit des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

Janvier

- **Entrée en vigueur de la loi de finances pour 2014.** L'article 5 de cette loi supprime l'alinéa 2° ter de l'article 81 du Code général des impôts exonérant d'impôt sur le revenu les majorations de retraite pour charges de famille.

- **La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite comprend une série de mesures :**

- l'allongement progressif de la durée requise à partir de la génération 1958 pour atteindre 172 trimestres à partir de la génération 1973 (génération 1976 pour les catégories actives de la fonction publique);
- la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité;
- la rémunération permettant de valider un trimestre est fixée à 150 smic horaires (contre 200 auparavant);
- la comptabilisation de nouveaux trimestres dans la durée cotisée pour le dispositif de départ anticipé pour carrière longue;
- la condition d'âge pour bénéficier de la retraite progressive est abaissée à 60 ans (au lieu de 62 ans);
- la revalorisation des pensions de retraite est fixée au 1^{er} octobre (au lieu du 1^{er} avril);
- les modifications des règles relatives au cumul emploi-retraite à partir du 1^{er} janvier 2015 (notamment la fin d'accumulation de nouveaux droits avec l'activité professionnelle);
- l'assouplissement des conditions de départs pour handicap : un taux d'incapacité permanente à 50 % est le seul critère retenu pour la détermination du droit aux retraites anticipées pour handicapés prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2015;
- pour les retraités relevant simultanément des régimes de la CNAV, de la MSA ou du RSI (poly-pensionnés), le calcul des droits à retraite sera effectué comme si les personnes ne relevaient que d'un seul régime au plus tard le 1^{er} janvier 2017;
- la remise par le Conseil d'orientation des retraites

d'un rapport annuel et public fondé sur les indicateurs de suivi définis par décret, au plus tard le 15 juin;

- la création du Comité de suivi pour les retraites chargé de rendre un avis annuel et public sur le système de retraite au plus tard le 15 juillet de chaque année;

- la hausse des cotisations des actifs et des entreprises de 0,15 point en 2015 puis +0,05 point pour les trois années suivantes;

- les périodes de congé maternité comptent intégralement dans la durée validée;

- la validation des périodes de formation professionnelle des chômeurs;

- la validation des périodes d'apprentissage;

- la validation des périodes de stage en entreprise.

Février

- **Décret fixant le plafond de ressources en deçà duquel le minimum contributif est versé à 1 120 euros par mois, à compter du 1^{er} février 2014.**

Mars

- **Décret relatif à la validation des périodes d'assurance vieillesse fixant à 150 smic horaires, au lieu de 200, le montant de la rémunération permettant la validation de un trimestre à compter du 1^{er} janvier 2014.**

- **Décret élargissant le nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. À compter du 1^{er} avril 2014, sont pris en compte :**

- 4 trimestres au titre du service militaire;

- 4 trimestres au titre de la maladie, accidents du travail;

- 4 trimestres de chômage indemnisé;

- 2 trimestres au titre de l'invalidité;

- tous les trimestres au titre de la maternité;

- tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du « compte pénibilité » créé par la loi du 20 janvier 2014.

- Gel de la valeur du point AGIRC et gel de la valeur du point ARRCO au 1^{er} avril 2014, décision prise en application de l'accord du 13 mars 2013 prévoyant que pour les exercices 2014 et 2015, la valeur de service du point des régimes AGIRC et ARRCO « évoluera en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac, moins 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue ».

Avril

- Revalorisation de 0,6 % de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

Mai

- 4 décrets du 17 mai relatifs à la revalorisation des retraites agricoles.

- Décret du 30 mai modifiant les règles de prise en compte des périodes de perception d'indemnités journalières maternité pour la détermination des périodes d'assurance vieillesse pour les naissances à compter du 1^{er} janvier 2014.

Juin

- Décret installant le Comité de suivi des retraites prévu par la loi du 20 janvier 2014. Ce comité doit rendre un avis annuel et public sur le respect des objectifs définis par loi.

- 9 décrets transposant la loi du 20 janvier 2014 aux régimes spéciaux dont, en particulier, la CNRACL et le FSPOEIE.

Août

- Gel des pensions de retraite supérieure à 1 200 euros au 1^{er} octobre 2014 par la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2014.

- Circulaire de la CNAV précisant les modalités de validation des périodes au titre de la maternité ou de l'adoption à compter du 1^{er} janvier 2014.

Septembre

- Décision du Premier ministre de verser une prime de 40 euros pour les retraités dont les pensions sont inférieures à 1 200 euros afin de soutenir le pouvoir d'achat des retraités.

Octobre

- Revalorisation exceptionnelle de l'ASPA de 1 %. Pour les personnes seules, l'ASPA est au maximum de 800 euros et de 1 242 euros pour un couple.

- Décret du 10 octobre relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations.

Décembre

- Décret du 16 décembre précisant les modalités de validation des trimestres au titre des périodes d'apprentissage à partir du 1^{er} janvier 2014.

- 18 décembre : entrée en vigueur du décret du 16 décembre révisant les conditions d'accès à la retraite progressive. La condition de 150 trimestres concerne dorénavant la durée validée dans tous les régimes de retraite auxquels la personne a été affiliée pendant sa carrière. La pension versée est égale à 100 % moins la quotité de travail, celle-ci ne pouvant être supérieure à 80 % ni inférieure à 40 %.

- Décret du 22 décembre autorisant les bénéficiaires de l'ASPA à cumuler cette allocation avec une activité réduite à partir du 1^{er} janvier 2015, l'abattement sur les revenus étant fixé à 0,9 smic pour une personne seule et 1,5 smic pour les personnes en couple.

- Compte personnel de prévention de la pénibilité : décret du 24 décembre fixant la liste des régimes spéciaux de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité et dont les affiliés n'acquièrent pas de droit au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

- Décret du 30 décembre relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux.

- Circulaire AGIRC-ARRCO augmentant les taux de cotisation à partir du 1^{er} janvier 2015 conformément à l'accord du 13 mars 2013. Les taux passent ainsi de 6,10 % à 6,20 % pour la tranche 1 de l'ARRCO, de 16,10 % à 16,20 % pour la tranche 2 de l'ARRCO et de 16,34 % à 16,44 % pour les tranches B et C de l'AGIRC. ■

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 (à un contrat ou à un produit de retraite supplémentaire) : 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 ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite en cas d'invalidité) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. Elle remplace depuis le 1^{er} janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étage) [cf. fiche 16].

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, gérée 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'acquiescer des droits à retraite, sous condition de ressources et de perception de prestations familiales.

AVTNS (allocation aux vieux travailleurs non salariés) : elle constitue une des allocations du premier étage du minimum vieillesse.

AVTS (allocation aux vieux travailleurs salariés) : elle constitue une des allocations du premier étage du minimum vieillesse. Elle est attribuée aux travailleurs âgés qui ont insuffisamment cotisé.

C

CALMAR (macro de calage sur marges) : cette macro permet de redresser un échantillon provenant d'une enquête par sondage, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelées 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 1^{er} avril 2013, cette contribution est prélevée sur les retraites, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite au taux de 0,3 %. Toutefois, des exonérations sont prévues.

CAVIMAC (Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes) : caisse de sécurité sociale dont relèvent les ministres des cultes et les membres des congrégations et des collectivités religieuses.

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 dont relèvent les personnes exerçant l'une des professions libérales énumérées à l'article L 622-5 du Code de la Sécurité sociale ou classées dans l'Organisation autonome des professions libérales par un décret pris en application de l'article L. 622-7.

CNAV ou CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) : organisme qui gère la retraite du régime général de la Sécurité sociale, c'est-à-dire la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services.

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 soumises ni 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 1^{er} janvier 2005.

Cotisant (à un contrat ou à un produit de retraite supplémentaire) : 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. Cette déclaration est remplacée progressivement par la déclaration sociale nominative (DSN).

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 et de la Santé.

Durée d'assurance : nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite, au titre de l'activité professionnelle ou de l'éducation des enfants (dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer) mais aussi de périodes assimilées (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.

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 1^{er} janvier 1994 à la suite de la loi n° 93-936 du 22 juillet 1993, pour les dépenses correspondant à

l'allocation supplémentaire due en cas d'invalidité définies au chapitre V bis du livre 8 du Code de la sécurité sociale.

FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État) : ce régime spécial créé en 1928 est géré par la CDC (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.

IGRS (institution de gestion de retraite supplémentaire) : l'article 116 de la loi du 21 août 2003 (n° 2003-775 portant réforme des retraites) a organisé la transformation des IRS (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 doit donc désormais respecter les exigences prudentielles applicables aux organismes d'assurances (marge de solvabilité, couverture des engagements, dispersion et diversification des placements) ;
- se transformer en IGRS. Une IGRS n'assure que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services des prestations, relations avec les assurés). L'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements : la loi prévoit par conséquent un transfert des éventuelles provisions ou réserves logées dans l'IRS à un organisme assureur.

IRCANTEC (Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) : ce régime complémentaire s'adresse aux salariés non titulaires des fonctions publiques d'État, des collectivités territoriales et hospitalières, de la Banque de France, des industries électriques et

gazières et des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

IRS (institution 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 : ce dispositif recouvre un ensemble d'allocations qui permettent aux personnes âgées de 65 ans ou moins (ou ayant atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite, en cas d'incapacité au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources. Depuis 2007, le système d'allocations à deux étages est remplacé, pour les nouveaux bénéficiaires, par un dispositif unique : l'ASPA (cf. définition).

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 « non-salariés ». Les règles d'acquisition de droits à la retraite et de liquidation sont différentes pour ces deux catégories.

MUDEL : Mutuelle des élus locaux.

P

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 : voir ACEMO-PIPA.

PIVV (pension d'invalidité de veuf ou de veuve) : une personne invalide de moins de 55 ans peut bénéficier d'une pension d'invalidité de veuf(ve) au décès de son conjoint si celui-ci était titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou susceptible de l'être.

Polyaffilié : personne qui a validé une durée d'assurance dans au moins deux régimes de base différents. Cette définition n'équivaut pas à celle de polypensionné (cf. définition) pour la population des retraités, car sont considérées comme polyaffiliées les personnes percevant uniquement une pension sous forme de rente viagère, mais ayant par ailleurs perçu un versement forfaitaire unique (VFU) de retraite dans au moins un autre régime de base. Par ailleurs, un polyaffilié n'est pas nécessairement retraité.

Polypensionné : retraité qui perçoit des pensions versées sous forme de rente par plusieurs régimes de retraite de base.

REFON : 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'acquiescer 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.

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) : créée 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 : voir Avantage de droit dérivé.

RMC (retraite mutualiste du combattant) : retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

RNIPP (répertoire national d'identification des personnes physiques) : tenu par l'INSEE depuis 1946, le RNIPP est l'image des registres d'état civil. Il est mis à jour très régulièrement grâce aux bulletins statistiques de l'état civil établis et adressés à l'INSEE par les communes à la suite des naissances, décès, reconnaissances, et mentions portées en marge des actes de naissance pour les personnes nées en France métropolitaine et dans les départements 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 n'ayant pas de droits versés par un régime de retraite français. Il a remplacé le Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV) depuis le 1^{er} janvier 2007.

SEITA (Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes) : organisme public français gérant pour le compte de l'État le monopole que celui-ci détient sur la production et la commercialisation des tabacs et allumettes.

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 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.

Annexe 4

Bibliographie

Des séries longues et des données plus complètes que celles présentées dans cet ouvrage sont disponibles dans l'espace Data.Drees (www.data.drees.sante.gouv.fr), rubrique Retraites.

Les effectifs de retraités et le montant des pensions et son évolution

- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse** (CNAV), 2014, Recueil statistique de la branche retraite.
- > **Collin C.**, 2016, « La part de la réversion dans la retraite des femmes diminue au fil des générations », *Études et Résultats*, DREES, n° 951, février.
- > **Collin C.**, 2015, « Retraites : les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012 », *Études et Résultats*, DREES, n° 904, janvier.
- > **Conseil d'orientation des retraites** (COR), 2011, « Retraites : la situation des polypensionnés », neuvième rapport, septembre.
- > **Gaudemer C.**, 2012, « Les retraités du RSI parmi l'ensemble des retraités français à fin 2008 », *Zoom sur RSI*, n° 66, mars.
- > **Guilain M., Joubert P., Oliveau J.-P.**, 2016, « Effets notables des dernières réformes sur les retraites actuelles et à venir », *Cadr'@ge*, CNAV, n° 31, février.
- > **Mutualité sociale agricole** (MSA), 2015, « Les retraites du régime des salariés agricoles en 2014 », *info stat*, octobre.
- > **Senghor H.**, 2015, « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations », *Études et Résultats*, DREES, n° 926, juillet.

Le montant des prestations vieillesse-survie

- > **Beffy M. et al.** (dir), 2015, *Les comptes de la protection sociale en 2013*, DREES, coll. Études et Statistiques.

La liquidation des droits à la retraite

- > **Chantel C., Plouhinec C.**, 2014, « La réforme du minimum contributif applicable en 2012 », *Dossier Solidarité et Santé*, DREES, n° 54, avril.
- > **DGFiP, Service des retraites de l'État**, 2012, « Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009 », Étude, juin.
- > **Di Porto A.**, 2015, « Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs », *Cadr'@ge*, CNAV, n° 30, novembre.
- > **Solard G.** (dir), 2014, *Les retraités et les retraites – édition 2014*, DREES, coll. Études et Statistiques, fiche n° 2, le minimum contributif.
- > **Vanriet-Margueron J.**, 2015, « Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes », *Cadr'@ge*, CNAV, n° 28, mars.

Les bénéficiaires du minimum vieillesse

- > **Arnold C., Barthélémy N.**, 2014, « Les allocataires du minimum vieillesse : parcours et conditions de vie », *Études et Résultats*, DREES, n° 863, janvier.
- > **Barthélémy N.**, 2013, « Les allocataires du minimum vieillesse carrière passée et niveau de pension », *Études et Résultats*, DREES, n° 857, novembre.
- > **Chaput H., Julienne K. et Lelièvre M.**, 2007, « L'aide à la vieillesse pauvre : la construction du minimum vieillesse », *Revue française des affaires sociales*, n° 1, pp. 57-83.

La retraite supplémentaire

- > **Fédération française des sociétés d'assurances**, 2015, « Les contrats d'assurance retraite en 2014 : une stabilité des cotisations », *Études et Statistiques*, novembre.
- > **Laborde C.**, 2015, « Retraite supplémentaire : un retraité sur huit perçoit une rente », *Études et Résultats*, DREES, n° 914, avril.
- > **Laborde C.**, 2014, « Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne », *Études et Résultats*, DREES, n° 880, avril.

L'acquisition des droits à la retraite

- > **Massela J.**, 2011, « L'importance des années sans validation de droits à la retraite au cours de la carrière », *Cadr@ge*, CNAV, n° 17, décembre.
- > **Salembier L.**, 2015, « Les droits à la retraite acquis en début de carrière : une analyse à partir de l'échantillon interrégimes de cotisants 2009 », *Dossiers solidarité et santé*, DREES, n° 60, janvier.
- > **Salembier L.**, 2013, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite : une évaluation à partir de l'échantillon interrégimes de cotisants de 2009 », *Études et Résultats*, DREES, n° 842, juin.

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

- > **Aubert P.**, 2013, « Les attentes et opinions des Français d'âge actif vis-à-vis de la retraite : évolutions depuis 2000 », *Retraite et société*, 2013/3 n° 66, pp. 117-135.
- > **Aubert P., Barthélémy N., Benallah S.**, 2012, « Le départ à la retraite : motivations et connaissance des droits », *Dossier solidarité et santé*, DREES, n° 34, novembre.
- > **Aubert P., Le Meil P., Leroy S.**, 2015, « Les motivations de départs à la retraite des fonctionnaires », *Questions Retraite et Solidarité - Les études*, Caisse des dépôts et consignations, n° 10, janvier.
- > **Barthélémy N., Di Porto A., Samak J.**, 2015, « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et Résultats*, DREES, n° 902, janvier.

Annexe 1 – Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions

- > **Aubert P., Ducoudré B.**, 2011, « Le modèle ANCETRE : Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités », *Document de travail*, DREES, n° 24, septembre.

Autres références

- > **Conseil d'orientation des retraités (COR)**, 2015, « Les Retraités : un état des lieux de leur situation en France », treizième rapport du COR, décembre.

- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2015, « Évolutions et perspectives des retraites en France, rapport annuel, juin.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2013, « Un état des lieux du système français », douzième rapport du COR, janvier.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2012, « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », onzième rapport du COR, décembre.
- > **Direction de la Sécurité sociale**, 2016, Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), Annexe 1, Programme de qualité et d'efficience « Retraites ».
- > **Duc C.**, 2015, « Les réformes des retraites depuis 1993 augmentent à terme l'âge moyen de départ de deux ans et demi », *Études et Résultats*, DREES, n° 915, mai.
- > **Marino A.**, 2014, « Vingt ans de réformes des retraites : quelle contribution des règles d'indexation ? », *Insee analyse*, INSEE, n° 17, avril.
- > **Moreau Y.**, 2015, Deuxième avis annuel du comité de suivi des retraites, juillet.
- > **Moreau Y.**, 2013, « Nos retraites demain : équilibre financier et justice », *rapport de la commission pour l'avenir des retraites*, juin.