



Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants

2 décembre 2015

Dossier du participant

Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants

Dossier du participant

Colloque annuel
du Conseil d'orientation des retraites

2 décembre 2015
Maison de la Chimie – Paris

Sommaire

Programme du colloque	p. 7
Introduction	p. 9
Fiche 1 : Les conditions de liquidation, l'âge de liquidation d'une pension de retraite, la surcote et la décote en France	p. 13
Fiche 2 : L'enquête « Motivations de départ à la retraite » : présentation et questionnaire	p. 39
Fiche 3 : Conditions d'ouverture des droits à retraite, modulation du montant de la pension et âges de départ : une comparaison internationale	p. 53
Biographie des intervenants	p. 65

LES ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE EN FRANCE : ÉVOLUTIONS ET DÉTERMINANTS

9h30 **Ouverture des travaux**

Pierre-Louis Bras, président du Conseil d'orientation des retraites

9h40 **Les âges de départ à la retraite en France : éléments de cadrage**

Yves Guégano, secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites

10h00 **Les réformes et les âges de départ à la retraite**

Des flux de départ à la retraite sensibles aux réformes : l'exemple de la fonction publique

Isabelle Bridenne, responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts

L'impact des réformes depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite

Cindy Duc, adjointe au chef du bureau « retraites » de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

Les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système

Patrick Aubert, secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites

Débat avec la salle

11h15 Pause

11h30 **Les déterminants des âges de départ à la retraite**

Les motivations de départ à la retraite dans les secteurs public et privé

Romain Lesur, chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État

L'information comme préalable aux choix de départ à la retraite

Florence Barat-Payraud, secrétaire générale du GIP Union Retraite

Débat avec la salle

12h35 **Synthèse et conclusion**

Pierre-Louis Bras, président du Conseil d'orientation des retraites

12h45 **Fin du colloque**

Introduction

Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur l'âge auquel ils vont partir à la retraite. La question est d'autant plus légitime que la retraite marque une nouvelle étape de la vie. Elle renvoie plus globalement aux objectifs sociaux du système de retraite.

Depuis une vingtaine d'années, les réformes mises en œuvre en France conduisent toutes, de manière plus ou moins directe, en jouant notamment sur les bornes d'âges ou sur la durée d'assurance, à modifier les âges de départ à la retraite.

En tant que déterminant du nombre de retraités et de cotisants, et de la durée passée à la retraite, l'âge de départ à la retraite est en effet un levier important du pilotage du système de retraite, qui influe tant sur la pérennité financière que sur l'équité entre les assurés.

Ce 13^e colloque du COR vise à analyser plus précisément les effets des réformes sur les âges de liquidation des droits à la retraite. Pour une bonne partie des assurés, ces âges diffèrent des âges de sortie définitive de l'emploi, qui renvoient à des problématiques liées au marché du travail.

Le colloque sera l'occasion de mettre en perspective plusieurs travaux récents, qui évaluent l'impact des réformes sur les âges de liquidation et apportent des éclairages sur les comportements de départ à la retraite. Sera également présenté un simulateur permettant de visualiser les effets sur les retraites d'une évolution des âges de départ année après année.

Ce dossier a été préparé par le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites. Il rassemble quelques travaux permettant de fixer un cadre au thème du colloque, sans prétendre à l'exhaustivité.

La **fiche 1** présente les données de base sur les âges de départ à la retraite en France : les conditions de liquidation, l'âge de liquidation d'une pension de retraite, la surcote et la décote (fiches n° 8 à 11 de « Les Retraités et les retraites – édition 2015 » de la DREES).

La **fiche 2** présente l'enquête « Motivations de départ à la retraite » et le questionnaire associé – enquête dont les principaux résultats seront présentés au colloque et qui est le fruit d'une collaboration entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (CDC-DRS), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la direction de la sécurité sociale (DSS) et le service des retraites de l'État (SRE).

La **fiche 3** explore enfin les facteurs de modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée validée en France et à l'étranger (secrétariat général du COR).

Fiche 1 : Les conditions de liquidation, l'âge de liquidation d'une pension de retraite, la surcote et la décote en France

Fiches n° 8 à 11 de « Les Retraités et les retraites – édition 2015 » de la DREES.

Accessible à l'adresse suivante :

<http://www.drees.sante.gouv.fr/les-retraites-et-les-retraites-edition-2015,11468.html>

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

► Les conditions d'âges d'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1^{er} juillet 2011 sont soumises, selon l'âge des assurés, aux conditions instaurées par la réforme de 2010, durcies par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes, alors que les autres pensions sont liquidées aux conditions prévalant avant réforme (tableau 1). Cette mesure s'appliquera aux régimes spéciaux ultérieurement (par exemple, à partir de 2017 pour la SNCF). Pour les agents affiliés aux régimes de retraite de la fonction publique, les conditions de liquidation de la pension sont fixées par l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires. Cet article a été modifié par la réforme des retraites de 2010. Depuis, la liquidation pour les civils peut intervenir si le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 (l'âge légal) du Code de la Sécurité sociale » ou « l'âge légal abaissé de cinq ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » (tableau 2).

Les emplois qui « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-1-1) et qui ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge légal sont classés dans la catégorie active. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale (parmi

lesquels ceux d'agents techniques, d'entretien, de salubrité, d'agents de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les instituteurs ou encore certains agents des douanes, par exemple). Certains corps, dont les agents des réseaux souterrains des égouts, bénéficient de dispositions spécifiques leur permettant de liquider leurs droits à pension encore plus précocement (catégorie insalubre).

Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la Défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première 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

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

¹ La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre, c'est-à-dire placés dans l'une des quatre positions statutaires.

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

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

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

► L'âge d'annulation de la décote

Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit une augmentation de l'âge d'annulation de la décote pour les personnes nées après le 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 au prorata de la durée tous régimes validée par rapport à la durée requise.

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs), les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 %, les parents d'enfant handicapé et les assurés nés entre le 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 : obtenir 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. Un élargissement concernant les périodes de chômage et de maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012 :

- le service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- la maladie ; la maternité ; les accidents du travail dont le total, toutes périodes confondues, ne peut excéder 4 trimestres. S'y ajoutent 2 trimestres supplémentaires au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) ;
- chômage indemnisé dans la limite de 2 trimestres.

► Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

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

Départ pour carrière pénible

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

Départ anticipé au titre du handicap

L'âge de la retraite est abaissé, depuis le 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.

Départ pour inaptitude

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

► Les départs anticipés dans la fonction publique

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants ou d'un enfant invalide à 80 % pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissent pas les conditions au 1^{er} janvier 2012².

Dans la fonction publique, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal. La liquidation peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de service, « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il

2. Toutefois des mesures transitoires sont maintenues.

ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 2413). 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. 2414), et lorsque le départ intervient à la suite

d'une invalidité (art. L. 2412). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Pour tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein. ■

TABLEAU 1 • Âge légal d'ouverture des droits

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

Sources • Législation.

TABLEAU 2 • Durée d'assurance tous régimes requise, par génération

En trimestres

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

Sources • Législation.

TABLEAU 3 • Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires actifs
1945	65 ans	sans objet	sans objet
1946	66 ans	61 ans	sans objet
1947	67 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	68 ans	62 ans	sans objet
1949	69 ans	62 ans et 3 mois	sans objet
1950	65 ans	62 ans et 6 mois	sans objet
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	65 ans	62 ans et 9 mois	sans objet
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois	56 ans
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois	56 ans
Du 01/01/1952 au 31/03/1952	65 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	56 ans et 6 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois	64 ans	56 ans et 6 mois
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois	57 ans
Du 01/11/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 11 mois	57 ans
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 4 mois	57 ans et 3 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57 ans et 3 mois
1955	67 ans	66 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 31/03/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 7 mois
1960	67 ans	67 ans	61 ans et 3 mois
1961	67 ans	67 ans	61 ans et 6 mois
1962	67 ans	67 ans	61 ans et 9 mois
1963	67 ans	67 ans	62 ans

Sources • Législation.

TABLEAU 4 • Conditions de départ anticipé pour carrière longue

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

Note • Ces conditions sont applicables à partir du 1^{er} novembre 2012 depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

Sources • Législation.

9 • Âge de liquidation d'une pension de retraite

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

► Quatre départs à la retraite sur dix à 61 ans

En 2013, comme en 2012, la part des départs à la retraite à 61 ans augmente dans les principaux régimes de retraite. En effet, 44,3 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite l'année de leurs 61 ans, soit 10,1 points de plus qu'en 2012 (tableau 1). Cette part est de 47,1 % à la MSA-salariés (+12,7 points), de 39,4 % dans la branche des commerçants du RSI (+11,3 points) et de 42,5 % dans la branche des artisans (+9,6 points). À la fonction publique d'État civile, cette proportion a augmenté de 6,9 points (36,4 %). Au total, en 2013, tous régimes confondus, 39,6 % des personnes ont liquidé un premier droit direct au cours de leurs 61 ans (+8,5 points). Ces départs de plus en plus tardifs sont dus au recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la suite de la réforme des retraites de 2010. Ainsi, pour la génération 1953 qui a atteint 60 ans en 2013, cet âge a reculé de un an et 2 mois. Cette génération est donc peu représentée parmi les départs à la retraite en 2013 ; seules les personnes bénéficiant d'un dispositif de départ anticipé ont pu partir à la retraite. À l'inverse, la génération 1952 qui a atteint 61 ans en 2013 a pu le faire, alors qu'elle n'avait pu partir que partiellement en 2012 en raison du recul de leur âge légal d'ouverture des droits de 9 mois. Cet effet de composition entraîne une diminution des proportions de départ aux âges élevés et

à 60 ans, par rapport à 2012. Toutefois, les départs à la retraite à 60 ans, pour les personnes nées en 1953 ou pour les générations suivantes bénéficiant d'un départ anticipé (notamment pour carrière longue) ou d'un départ pour service actif, concernent 17,2 % des départs à la CNAV et 11 % des départs à la fonction publique d'État civile. En effet, l'élargissement du dispositif de départs pour carrière longue mis en place à la fin de l'année 2012 a un impact important sur la proportion de départ à 60 ans. C'est le cas pour 21,2 % (+5,7 points) des départs à la CNAV et 11,3 % (+5,3 points) à la fonction publique d'État civile, en 2013 (cf. fiche 2). La part des départs à 60 ans aurait été plus faible sans ce dispositif. À la CNRACL ainsi qu'à la fonction publique d'État civile, les départs à 56 ans ont augmenté respectivement de 0,3 point et 0,7 point par rapport à 2012. Ce sont majoritairement des départs pour service actif, induits également par le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Ils concernent les agents nés en 1957 (56 ans en 2013).

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

Les Retraités et les Retraites – édition 2015 • 73

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

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

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

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

Pour les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite, la liquidation des différents droits n'intervient pas nécessairement la même année. L'échantillon interrégimes de retraités apporte un éclairage complémentaire aux données

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

TABLEAU 1 • Répartition des nouveaux retraités selon l'âge au 31 décembre 2013

En %

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

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

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

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

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

5. Y compris les pensions de réforme.

6. Y compris les liquidations au 1^{er} janvier 2014.

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

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

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

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

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

1. Les individus ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédés en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclus.

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

3. Hors fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité. Le concept est donc différent de celui du tableau 1.

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

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

Sources • EACR de la DREES.

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

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

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

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

Sources • EIR 2012 de la DREES.

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

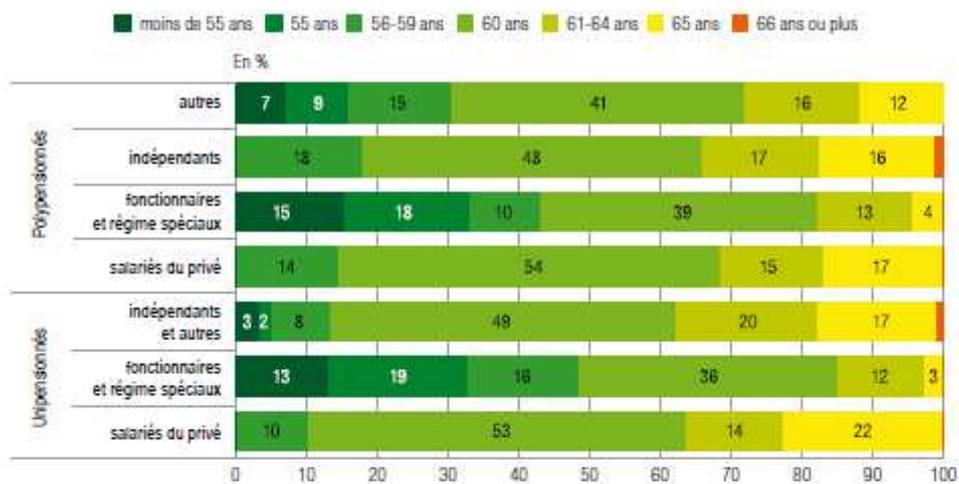
	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal	Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (en %)							Part parmi les retraités (en %)
		Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans ou plus	
Ensemble	60,6	2,8	3,7	11,8	49,9	14,1	17,3	0,4	100,0
Hommes	60,2	3,7	4,5	17,1	47,5	15,4	11,4	0,3	50,3
Unipensionnés									
CNAV	60,9	0,0	0,0	17,1	52,7	16,2	13,7	0,3	24,5
MSA salariés	62,0	0,0	0,0	12,8	38,1	17,6	31,5	0,0	0,5
FPE civile et CNRACL	59,3	4,2	15,2	14,4	41,7	19,3	4,4	0,8	2,6
Polypensionnés									
CNAV	60,7	0,0	0,0	21,3	51,7	16,3	10,5	0,2	9,4
MSA salariés	60,3	0,0	0,0	22,5	59,0	11,3	7,2	0,0	0,9
FPE civile et CNRACL	59,2	6,2	16,6	12,0	44,6	14,9	5,4	0,3	3,9
Unipensionnés et polypensionnés									
Régimes spéciaux	55,4	25,6	50,7	9,2	11,7	2,2	0,7	0,0	1,9
Militaires	48,4	78,9	15,0	5,6	0,0	0,6	0,0	0,0	1,1
Agriculteurs (non-salariés)	60,4	0,0	0,0	18,8	62,8	14,2	4,1	0,2	1,7
Artisans ou 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 où la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance.

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

Sources • EIR 2012 de la DREES.

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



Note • Âge atteint à la liquidation de la pension où la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance.

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

Sources • EIR 2012 de la DREES.

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

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

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

À la CNAV, à la MSA salariés et au RSI, la baisse de la part des surcotants parmi les nouveaux pensionnés, déjà observée en 2012, se poursuit. En 2013, cette part s'établit à 12 % à la CNAV (-2 points), 10,7 % à la MSA salariés (-0,8 point), 14,3 % au RSI commerçants (-3,8 points) et 16,1 % au RSI artisans (-1 point) [tableau 1]. À la fonction publique d'État civile, la part de surcotants est plus élevée mais diminue également ; elle s'établit à 30,7 % pour les nouveaux bénéficiaires d'une pension en 2013, soit une réduction de 4,5 points en un an. Ces baisses sont à mettre en relation avec la montée en charge de la mesure d'âge (réforme des retraites de 2010) et l'augmentation progressive de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein, au fil des générations. En effet, pour avoir une majoration de la pension au titre de la surcote, il faut avoir travaillé au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. Or, la réforme des retraites de 2010 recule cet âge

légal de départ pour les personnes nées à partir de juillet 1951 (cf. fiche 8). De ce fait, pour la génération 1952, l'âge de départ passe de 60 ans à 60 ans et 9 mois. Cette génération est donc peu représentée parmi les nouveaux retraités de 2012 et surreprésentée parmi ceux de 2013. Le nombre de départs à la retraite à l'âge légal est donc plus élevé en 2013 qu'en 2012. Le nombre de départs pour carrière longue l'est aussi du fait de l'assouplissement des règles de départ entrées en vigueur au 1^{er} novembre 2012. Par conséquent, la part des surcotants diminue.

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

► **Une augmentation du nombre moyen de trimestres de surcote moins soutenue**

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

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

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

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

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

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

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

ENCADRÉ • **Surcote et minimum contributif ou garanti**

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

En effet, jusqu'en 2008, la surcote était appliquée avant que la pension ne soit, éventuellement, portée au niveau du minimum contributif. Un retraité pouvait donc remplir les conditions ouvrant droit à la surcote et ne pas bénéficier d'un surcroît de pension à ce titre si cette dernière, une fois portée au minimum contributif (secteur privé) ou au minimum garanti (secteur public), lui procurait un gain supérieur. La situation s'est modifiée à partir de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoyant que la surcote soit appliquée dorénavant après la comparaison au minimum contributif, et non avant. Dans cette fiche, sauf mention contraire (graphique 3), les bénéficiaires de la surcote désignent uniquement les personnes bénéficiant effectivement d'une majoration de pension à ce titre.

Depuis le 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 apportaient 0,75 % de majoration.

TABLEAU 1 • Part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités depuis 2008

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

nd : non déterminé.

Note • Afin de faciliter les comparaisons entre régimes, une convention est appliquée pour la définition des nouveaux retraités (cf. Sources et méthodes) : ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1961 jusqu'à 60 ans et 9 mois pour celles nées en 1962) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

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

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

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

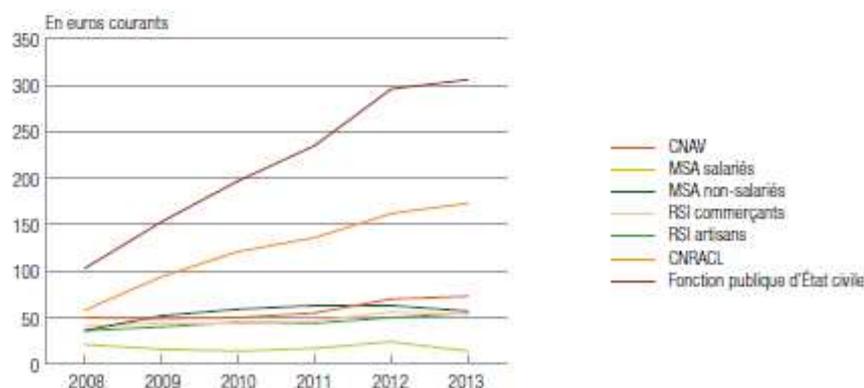
TABLEAU 2 • Répartition des surcotants par sexe dans les principaux régimes de retraite en 2013

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

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

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

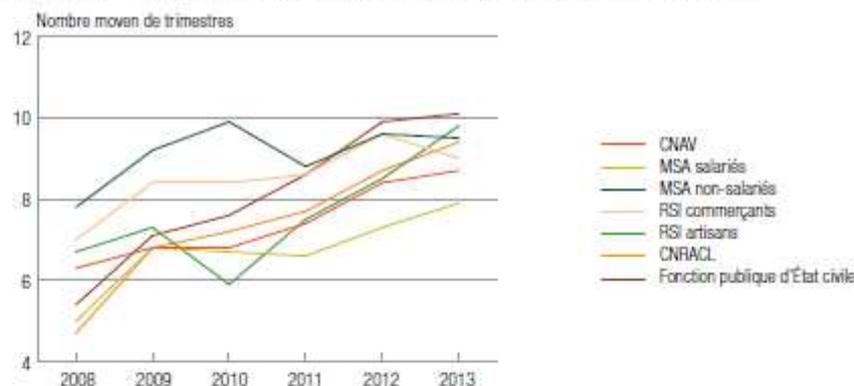
GRAPHIQUE 1 • Gain moyen de pension lié à la surcote depuis 2008



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

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

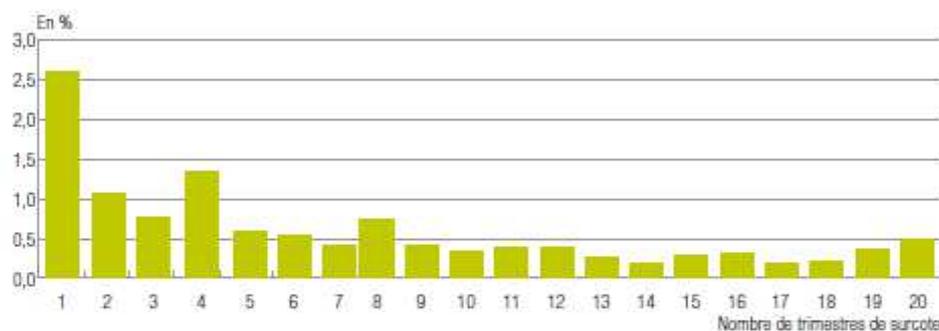
GRAPHIQUE 2 • Évolution du nombre moyen de trimestres de surcote depuis 2008



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

Sources • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraites 2008-2012 de la DREES.

GRAPHIQUE 3 • Répartition des retraités de la génération 1946 en fonction du nombre de trimestres de surcote en 2012



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

Sources • EIR 2012 de la DREES.

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

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

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

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

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

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

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

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

pour tierce personne, et le nombre de trimestres de décote peut alors atteindre 20. Les départs pour ce motif avec décote représentent 0,5 % des départs dans la fonction publique d'État civile.

Dans le régime général et les régimes alignés, la décote y est plus forte avec une minoration de 10 à 19 trimestres dans 29 % (CNAV) à 31 % (RSI artisans) des cas selon le régime. La part des nouveaux retraités ayant 20 trimestres de décote (maximum possible) varie de 28 % (MSA non-salariés) à 33 % (RSI commerçants). Dans ces régimes, la proportion de personnes partant avec le maximum de décote est plus importante chez les femmes, notamment à la CNAV et au RSI artisans (42 %).

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

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage sur les différentes situations des polypensionnés en matière de décote dans leurs différents régimes de base. La décote est appliquée

si la durée d'assurance tous régimes est insuffisante. Pour un polypensionné, lorsque la liquidation des pensions ne se fait pas en une seule fois, la situation vis-à-vis de la décote peut varier d'un régime à l'autre¹. Par ailleurs, l'étude d'une génération permet de s'affranchir partiellement de l'effet de modification annuelle de la structure du flux de liquidants du fait de la montée en charge des réformes.

Selon les informations de l'EIR 2012, 5,7 % des retraités de la génération 1946 (4,8 % chez les hommes et 6,7 % chez les femmes) sont partis avec une décote, dont 2,1 % avec une décote maximale de 20 trimestres (graphique 3). Pour cette génération, la raison principale pour un départ sans décote est une durée suffisante d'assurance au moment de la liquidation (58 % des départs). Pour 12 % de la génération 1946, le départ à la retraite dans le régime principal a eu lieu, par ailleurs, dans un régime qui, à cette date, n'appliquait pas de décote sur le montant de la pension (graphique 4). Les départs au-delà de l'âge d'annulation de la décote sont plus fréquents chez les femmes et les retraités résidant à l'étranger.

ENCADRÉ • **La décote**

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge légal (à terme 62 ans) et l'âge d'annulation de la décote, mais n'ayant pas validé le nombre nécessaire de trimestres d'assurances au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre de l'inaptitude au travail. Chaque trimestre manquant¹, 20 au maximum, équivaut à une réduction de 1,125 point du taux de liquidation pour la génération 1945, soit une baisse de 2,25 % du montant de la pension. Le coefficient de minoration diminue à chaque génération, jusqu'à 0,625 point par trimestre manquant pour la génération 1952.

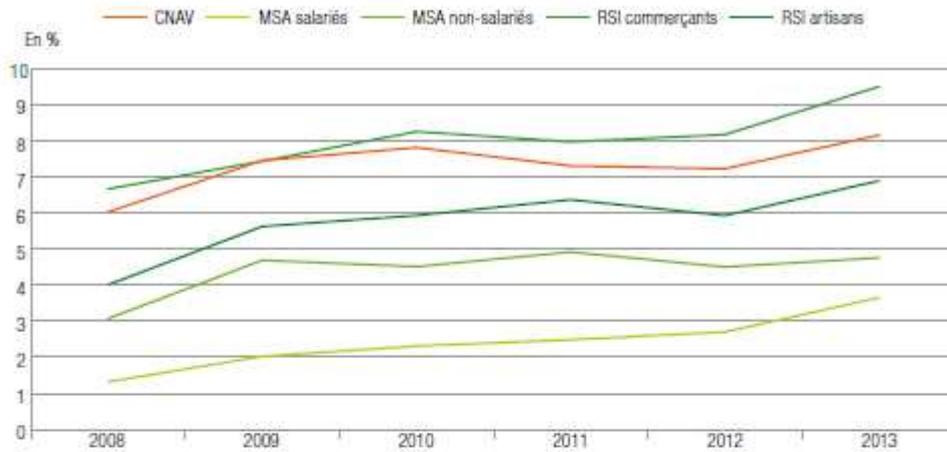
Dans la fonction publique, la décote est introduite depuis le 1^{er} janvier 2006. Elle concerne les liquidants totalisant une durée d'assurance inférieure à 160 trimestres (160 pour la génération 1948, 161 pour la génération 1949, etc.). Chaque trimestre manquant, 20 au maximum, conduit à une réduction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

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

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

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

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



Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

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

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

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

1. La catégorie « départ normal » comprend les départs sans décote du fait de la validation de la durée d'assurance requise et également les départs à l'âge d'annulation de la décote (ou après). Elle contient notamment les départs avec surcote.

Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

TABLEAU 2 • Les trimestres de décote pour les nouveaux retraités en 2013

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

Note • Afin de faciliter les comparaisons entre régimes, une nouvelle convention est progressivement appliquée pour la définition des nouveaux retraités (cf. Sources et méthodes) dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux. Ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 61 ans et 2 mois pour celles nées en 1953) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

Dans l'édition 2014 de l'ouvrage, la part des personnes parties à la retraite avec décote à la SNCF a été sous-évaluée, celle-ci représentait 40,9 % des nouveaux retraités de l'année 2012.

Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

TABLEAU 3 • Nouveaux retraités concernés par la décote en 2013 dans la fonction publique civile

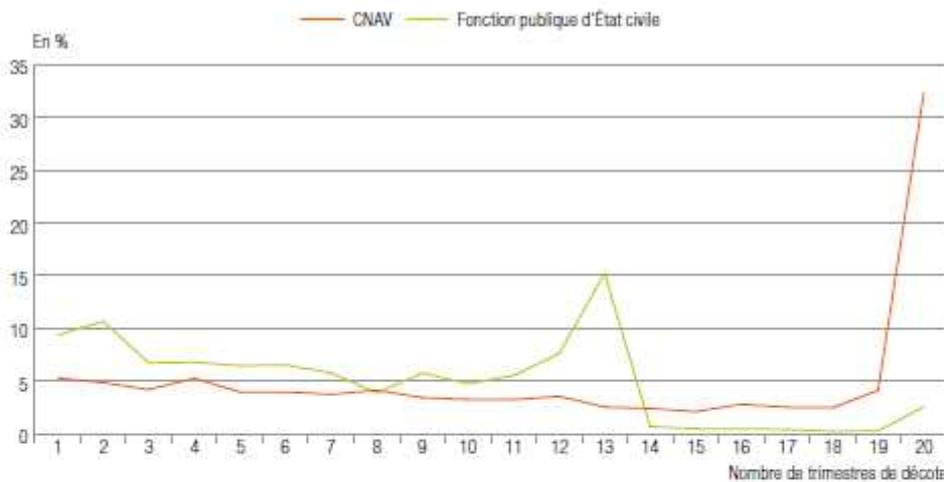
		En %	
	Circonstances du départ	Fonction publique d'État civile	CNRACL
Départs avec décote	Départs pour ancienneté (actifs)	7,1	2,9
	Départs pour ancienneté (sédentaires)	8,5	4,8
	Départs pour tierce personne	0,5	0,7
	Ensemble	16,1	8,4
Départs sans décote	Départs pour ancienneté (actifs)	14,5	20,0
	Départs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

Note • Cf. tableau 2. Dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux : ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 61 ans et 2 mois pour celles nées en 1953) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

GRAPHIQUE 2 • Répartition des nouveaux retraités en 2013 concernés par la décote

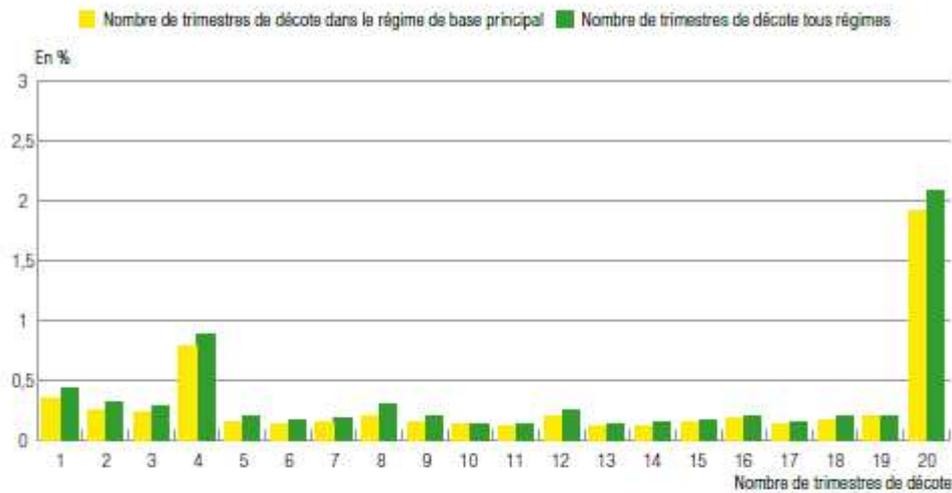


Note • La répartition des effectifs de nouveaux retraités en 2013 concernés par la décote selon le nombre de trimestres de décote à la liquidation est très proche de celle de la CNAV pour les régimes alignés. Pour la CNRACL, la répartition est similaire à celle de la FPE civile.

Champ • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

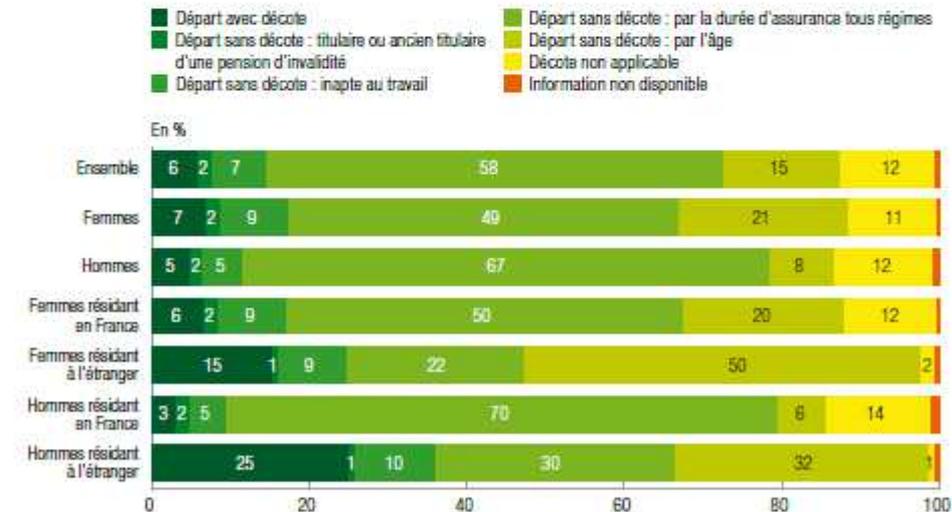
Sources • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

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



Champ • Retraités nés en 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012. Pour les polyensionnés, 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]).
Sources • EIR 2012 de la DREES.

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



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

Fiche 2 : L'enquête « Motivations de départ à la retraite »

Présentation et questionnaire de l'enquête.

Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (CDC-DRS), secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), direction de la sécurité sociale (DSS) et service des retraites de l'État (SRE).

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 (SG-COR), la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), et la direction de la sécurité sociale (DSS), ainsi que, depuis la troisième et dernière vague de l'enquête, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et le service des retraites de l'État (SRE).

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 et ont concerné les nouveaux retraités résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct au régime général (CNAV). Pour la troisième vague de l'enquête, le questionnaire a, pour la première fois, été également posé aux nouveaux retraités des régimes de fonctionnaires (régime des fonctionnaires d'État et CNRACL).

3 194 personnes 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, et 2 405 parmi les 92 000 nouveaux retraités résidant en France et ayant, au cours de la même période, liquidé leur retraite de droit direct dans un régime de fonctionnaires (régime des fonctionnaires d'État ou CNRACL) ont été interrogées par téléphone en avril 2014.

Ces questions s'articulent en deux volets :

- des questions qui visent à obtenir le plus d'informations possibles sur la décision de partir à la retraite. Une vingtaine de facteurs possibles (projets personnels, problèmes de santé, contraintes familiales, conditions de travail, incitations financières, etc.) sont passés en revue et les nouveaux retraités doivent indiquer l'influence de chacun de ces facteurs sur leur propre décision ;
- les nouveaux retraités sont ensuite interrogés sur leur connaissance des divers dispositifs (durée d'assurance, décote, surcote, cumul emploi-retraite, retraite progressive).

Un module a été ajouté en 2014, pour demander aux personnes interrogées comment elles évaluent leur situation à la retraite.

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 et des régimes de fonctionnaires, notamment sur le plan de leur situation au moment du départ : âge par rapport à l'âge légal d'ouverture des droits, statut d'activité à la veille du départ à la retraite, situation vis-à-vis du taux plein.

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. Cela a

entraîné une modification sensible de la composition des nouveaux retraités de la CNAV par rapport aux vagues précédentes. La part des retraités du régime général partis juste à l'âge légal d'ouverture des droits 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 au régime général augmente de 6 % à 25 %. Le recul de l'âge d'annulation de la décote a pu également avoir une incidence sur le nombre de trimestres de décote pour certains retraités. La majorité des questions posées aux retraités sont identiques à celles déjà posées lors des deux premières vagues d'enquête.

Questionnaire de l'enquête « Motivations de départ à la retraite »

MODULE A – Opinion générale sur le départ à la retraite

A1] À propos du moment de votre départ à la retraite, êtes-vous parti ... ?

1. Dès que vous en avez eu la possibilité
 2. Plus tard
- NSP

A2] Était-ce ... ?

1. À l'âge que vous souhaitiez
 2. Plus tôt que souhaité
 3. Plus tard que souhaité
- NSP

A3] Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ?

MODULES B et C – Opinion générale sur les conditions de départ à la retraite

B1] Juste avant votre départ à la retraite, disposiez-vous de sources de revenus personnels tels qu'une allocation chômage, une rente, un revenu d'activité, un traitement ou un salaire ?

1. Oui
2. Non

B2] Si vous pensez à votre montant total de retraite (y compris votre retraite complémentaire), par comparaison à vos revenus personnels juste avant de partir en retraite, diriez-vous que cela représente pour vous ... ?

1. Une baisse importante de votre revenu personnel
 2. Une baisse légère de votre revenu
 3. Une hausse de votre revenu
 4. Un niveau de revenu globalement similaire
- NSP

B3a] Au sein de votre foyer, disposez-vous d'autres revenus que vos revenus personnels (revenus du conjoint par exemple) ?

1. Oui
2. Non

B3] Par rapport à l'ensemble des revenus de votre foyer (y compris ceux de votre conjoint), diriez-vous que la part de vos revenus personnels représente actuellement ... ?

1. Beaucoup moins de la moitié
 2. Environ la moitié
 3. Beaucoup plus de la moitié
- NSP

B3c] Par rapport à l'ensemble des revenus actuels de votre foyer (y compris ceux de votre conjoint), diriez-vous que votre départ à la retraite représente ... ?

1. Une hausse sensible de revenu
2. Peu d'impact, car votre pension de retraite ne représente qu'une petite partie des revenus de votre foyer

B4] Certains retraités continuent ou reprennent une activité professionnelle après leur départ à la retraite. Cela a-t-il été votre cas ?

1. Oui
2. Non

NSP

C1] Quelle était votre situation juste avant votre départ à la retraite ?

1. Actif, en poste (y compris retraite progressive)
2. Chômage (y compris chômage en dispense de recherche d'emploi)
3. Préretraite
4. Invalidité ou maladie
5. Autre situation d'inactivité

NSP

C2] Étiez-vous ... ?

1. Salarié dans le secteur privé
2. Fonctionnaire dans le secteur public en tant que titulaire
3. Salarié dans le secteur public en tant que non titulaire
4. Indépendant
5. (Autres) à préciser

NSP

C2b] Travailliez-vous ... ?

1. À temps plein
2. À temps partiel

C3] Disposez-vous d'un droit à la retraite dans un autre régime de base que « la CNAV » / « le régime des fonctionnaires (ou la CNRACL) » ?

1. Oui, et vous l'aviez déjà liquidé par le passé
2. Oui, et vous l'avez liquidé en même temps que votre droit à la retraite « à la CNAV » / « au régime des fonctionnaires (ou à la CNRACL) »
3. Oui, mais vous comptez le liquider plus tard
4. Non

D1] Parlons d’abord de vos dernières années d’activité. Si vous avez dit que vous n’êtes pas parti dès que vous en avez eu la possibilité mais plus tard.

Dans quelle mesure les facteurs suivants ont-ils joué dans votre décision de retarder votre départ à la retraite ?

Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre décision de retarder votre départ à la retraite ?

1. Beaucoup
2. Assez
3. Peu
4. Pas du tout

NSP

Liste des aléas

1. Vous souhaitez augmenter votre retraite future en augmentant vos droits
2. Vous souhaitez conserver encore quelques années votre salaire ou votre rémunération
3. Vous souhaitez continuer à travailler du fait de l’intérêt de votre emploi ou des conditions de travail satisfaisantes
4. Vous souhaitez attendre le départ à la retraite de votre conjoint
5. Vous souhaitez finir un projet ou une mission en cours, ou bien attendre la fin de l’année scolaire (pour les enseignants)
6. Vous souhaitez attendre qu’un remplaçant soit formé ou qu’un repreneur soit trouvé pour votre activité
7. Vous souhaitez attendre de ne plus avoir d’enfants à charge
8. Vous souhaitez attendre une promotion ou un changement d’échelon de salaire ou de rémunération
9. Vous ne vous sentiez pas prêt pour devenir retraité

D1b] Un autre facteur a-t-il joué dans votre décision de retarder votre départ à la retraite ?

1. Oui
2. Non

D1c] Lequel ?

D2] Parlons maintenant de votre départ à la retraite. Je vais maintenant vous citer différentes raisons qui peuvent inciter à partir à la retraite et vous me direz si, dans votre cas, cela a joué dans votre décision de partir?

Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre cas ?

1. Beaucoup
2. Assez
3. Peu
4. Pas du tout

NSP

Liste des aléas

1. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez atteint l'âge légal minimal de départ
2. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein
3. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile
4. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous souhaitiez profiter de votre retraite le plus longtemps possible
5. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que votre conjoint partait ou était déjà à la retraite
6. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que l'emploi que vous occupiez ne vous offrait plus de perspectives de formation ou d'évolution
7. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous n'étiez pas satisfait de vos conditions de travail dans l'emploi que vous occupiez
8. Vous avez décidé de partir à la retraite parce qu'aucune proposition d'adaptation du poste ou de reclassement (par exemple, des horaires aménagés ou une redéfinition du travail effectué, etc.) ne vous était offerte dans l'emploi que vous occupiez
9. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous avez d'autres projets personnels (engagements associatifs, projet artistique, etc.)
10. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous avez des obligations familiales (parent ou conjoint dépendant, enfants ou petits-enfants dont vous devez vous occuper, etc.)
11. Vous avez été licencié, ou mis à la retraite d'office par votre employeur
12. Vous avez décidé de liquider votre droit à retraite, car de toute façon cela ne vous empêche pas de continuer à travailler ou de reprendre un emploi si vous le souhaitez
13. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez peur que vos droits à retraite diminuent, du fait d'une nouvelle réforme, si vous partiez plus tard
14. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que votre pension de retraite est plus élevée que vos précédentes sources de revenus personnels (c'est-à-dire votre salaire ou allocation juste avant de partir à la retraite)
15. Vous êtes parti à la retraite cette année-là, faute d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard
16. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez atteint un niveau de pension suffisant
17. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail
18. Vous avez décidé de partir à la retraite à cause de la fatigue occasionnée par les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail
19. Vous subissiez dans votre travail des pressions qui vous ont poussé à partir

D2b] Un autre facteur a-t-il joué dans votre décision de partir à la retraite ?

1. Oui
2. Non

D2c] Lequel ?

D3a1] Parlons d'abord de vos dernières années d'emploi. Si vous avez dit que vous n'étiez plus en activité quand vous avez pris votre retraite.

En quelle année avez-vous cessé de travailler ?

D3a2] D'une manière générale, diriez-vous de votre fin d'activité qu'il s'agit plutôt d'une décision de votre part ou plutôt d'une contrainte ?

1. Vous avez décidé de cesser de travailler
2. Vous avez été contraint de cesser de travailler

NSP

D3] Je vais maintenant vous citer différentes raisons qui peuvent conduire à cesser de travailler et vous me direz dans quelle mesure ces facteurs ont joué dans votre cas. Il se peut que certains facteurs ne vous concernent pas : dans ce cas, répondez-moi simplement qu'ils n'ont pas joué du tout.

Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre cas ?

1. Beaucoup
2. Assez
3. Peu
4. Pas du tout

NSP

Liste des aléas

1. Vous avez cessé de travailler parce que vous avez été licencié par votre employeur
2. Vous subissiez dans votre travail des pressions qui vous ont poussé à cesser de travailler
3. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile
4. Vous avez cessé de travailler parce que votre conjoint partait ou était déjà à la retraite
5. Vous avez cessé de travailler parce qu'une occasion de partir en préretraite vous était proposée et vous avez souhaité en bénéficier
6. Vous avez cessé de travailler parce que l'emploi que vous occupiez ne vous offrait plus de perspectives de formation ou d'évolution
7. Vous avez cessé de travailler parce que vous n'étiez pas satisfait de vos conditions de travail dans l'emploi que vous occupiez
8. Vous avez cessé de travailler parce qu'aucune proposition d'adaptation du poste ou de reclassement (par exemple, des horaires aménagés ou une redéfinition du travail effectué, etc.) ne vous était offerte dans l'emploi que vous occupiez
9. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez d'autres projets personnels (engagements associatifs, projet artistique, etc.)
10. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez des obligations familiales (parent ou conjoint dépendant, enfants ou petits-enfants dont vous deviez vous occuper, etc.)
11. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez de toute façon d'autres sources de revenus (revenus du conjoint, épargne, etc.)
12. Vous avez cessé de travailler parce que vous pouviez bénéficier d'une pension de retraite dans un autre régime de retraite
13. Vous avez cessé de travailler à cause de la fatigue liée aux trajets entre votre domicile et votre lieu de travail

D3b] Un autre facteur a-t-il joué lorsque vous avez cessé de travailler?

1. Oui
2. Non

D3c] Si oui, lequel ?

D4] Parlons maintenant de votre départ à la retraite proprement dit. Je vais vous citer différentes raisons qui peuvent inciter à prendre sa retraite et vous me direz si, dans votre cas, cela a joué dans votre décision de liquider vos droits à retraite ?

Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre cas ?

1. Beaucoup
2. Assez
3. Peu
4. Pas du tout

NSP

Liste des aléas

1. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez atteint l'âge légal minimal de départ
2. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein
3. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous souhaitiez profiter de votre retraite le plus longtemps possible
4. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous avez renoncé à retrouver un emploi
5. Vous avez liquidé vos droits à retraite, car de toute façon cela ne vous empêche pas de reprendre un emploi si vous le souhaitez
6. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez peur que vos droits à retraite diminuent, du fait d'une nouvelle réforme, si vous partiez plus tard
7. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que votre pension de retraite est plus élevée que les autres allocations ou prestations auxquelles vous aviez droit
8. Vous avez décidé de liquider vos droits cette année, faute d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard
9. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez atteint un niveau de pension suffisant
10. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail

D4b] Un autre facteur a-t-il joué dans votre décision de liquider vos droits ?

1. Oui
2. Non

D4c] Lequel ?

E1N] Personnellement, concernant vos droits en matière de retraite, vous êtes-vous senti...?

1. Très bien informé
2. Plutôt bien informé
3. Plutôt mal informé
4. Très mal informé

NSP

E2a] Connaissiez-vous le nombre de trimestres que vous aviez validés au moment de votre départ en retraite ?

1. Oui
2. Non

E2b] Si oui, combien de trimestres aviez-vous validés ?

E2b-bis] Combien d'années aviez-vous validées ?

E3a] Connaissiez-vous le nombre de trimestres que vous deviez valider pour bénéficier d'une retraite au taux plein ?

1. Oui
2. Non

E3b] Si oui, combien de trimestres deviez-vous valider ?

E3b-bis] Si oui, combien d'années deviez-vous valider ?

E4] Nous allons maintenant parler des dispositifs de retraite existants. Je vais vous citer plusieurs notions, et pour chacune (voir liste des aléas) vous me direz si vous n'en avez jamais entendu parler, si vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit, ou si vous savez de quoi il s'agit.

1. Vous savez de quoi il s'agit
2. Vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit
3. Vous n'en avez jamais entendu parler

NSP

Liste des aléas

1. Le taux plein
2. La décote, aussi appelée taux réduit ou taux minoré
3. La surcote
4. Le cumul emploi et retraite
5. La retraite progressive seulement
6. Le minimum contributif ou le minimum garanti

Concernant le moment de votre départ à la retraite :

F1] Si vous êtes parti à la retraite avec une surcote, c'est-à-dire un bonus de pension lié au fait que vous avez travaillé plus longtemps qu'il n'était nécessaire pour obtenir le taux plein. Parmi les affirmations suivantes (voir liste des aléas), laquelle correspondait le mieux à votre situation lors de votre décision de retarder votre départ à la retraite ?

Liste des aléas

1. Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une surcote
 2. Vous vouliez augmenter votre pension grâce à la surcote
 3. Vous aviez envie de continuer à travailler, pour d'autres raisons que la surcote
- NSP + NR*

F2] Si vous êtes parti à la retraite avec une décote, c'est-à-dire une minoration de pension, liée au fait que vous n'avez pas validé assez de trimestres pour obtenir le taux plein. Parmi les affirmations suivantes (voir liste des aléas), laquelle correspond le mieux à votre situation lors de votre décision de partir à la retraite ?

Liste des aléas

1. Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une décote
 2. Vous n'aviez pas la possibilité de retarder votre départ à la retraite
 3. La perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante
- NSP + NR*

F3] Si vous êtes parti à la retraite au taux plein. Si vous aviez travaillé plus longtemps, vous auriez bénéficié d'une surcote, c'est-à-dire un bonus de pension. Parmi les affirmations suivantes (voir liste des aléas), laquelle correspond le mieux à votre situation au moment de décider de partir à la retraite ?

Liste des aléas

1. Vous ne saviez pas que vous pouviez avoir une surcote en travaillant plus longtemps
 2. Votre situation ne vous permettait pas de retarder votre départ à la retraite
 3. Le niveau de votre pension vous paraissait suffisant
 4. L'augmentation de votre pension grâce à la surcote était insuffisante pour vous inciter à continuer à travailler
 5. Vous ne vouliez pas retarder votre départ
- NSP + NR*

MODULE G – Bilan sur les conditions de vie à la retraite

G1] Globalement, si vous deviez qualifier votre vie depuis que vous êtes à la retraite, diriez-vous que, votre situation est :

1. Très bonne
 2. Assez bonne
 3. Ni bonne, ni mauvaise
 4. Assez mauvaise
 5. Très mauvaise
- NSP*

G2] Votre situation actuelle est ... ?

1. Meilleure que celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite
2. À peu près identique à celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite
3. Moins bonne que celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite

NSP

Fiche 3 : Conditions d'ouverture des droits à retraite, modulation du montant de la pension et âges de départ : une comparaison internationale

Secrétariat général du COR.

Le COR mène régulièrement des études comparatives, à titre illustratif des problématiques traitées pour la France, sur la base d'un panel de dix pays choisis pour la diversité de leurs systèmes de retraite : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

Après une présentation des conditions d'ouverture des droits à retraite, le présent document détaille les facteurs de modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée validée dans les dix pays étrangers du panel et en France. Enfin, ce document présente, pour ces pays, les âges moyens de sortie du marché du travail, qui sont plus facilement comparables que les âges de liquidation des droits à retraite.

Rappelons que l'exercice de comparaison internationale en la matière est difficile, parce que des termes identiques (durée, âge, etc.) peuvent couvrir des réalités différentes selon les pays et qu'il est nécessaire de tenir compte de tous les paramètres et de leurs interactions.

1. Les conditions d'ouverture des droits à retraite

Les conditions pour avoir droit à une pension de retraite, outre celle d'avoir au préalable versé des cotisations, peuvent être modulées en fonction de différents critères (âge, durée d'assurance, sexe, etc.).

1.1. Les conditions de durée d'assurance

a) Les durées d'assurance minimales

Pour avoir droit à une pension de retraite, des durées d'assurance minimales peuvent être exigées, indépendamment de la nature du régime (annuités, points ou comptes notionnels) : 5 ans en Allemagne et en Suède, 10 ans aux États-Unis et en Corée, 20 ans en Italie et 25 ans en Espagne et au Japon. Les assurés ne respectant pas cette condition relèvent alors des dispositifs de minima sociaux (ou peuvent, comme en Allemagne et en Italie, racheter certaines périodes non cotisées pour avoir droit à une pension de retraite).

À l'inverse, comme en France où il est possible de liquider une pension de retraite dès la validation d'un trimestre de cotisation, la Belgique, le Canada, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ouvrent un droit à retraite dès la validation d'une durée d'assurance très faible : une année en Belgique, au Canada et au Royaume-Uni, et dès la première année de résidence aux Pays-Bas.

b) Les autres critères de durée d'assurance

La durée d'assurance est un paramètre qui intervient dans la plupart des régimes de retraite, mais à divers titres et avec des modalités de calcul différentes selon les pays.

Dans les pays étudiés qui disposent de régimes en annuités, à l'exception du Japon qui valide un mois dès qu'une activité y est exercée et de la Belgique où une année d'assurance est validée selon un critère de durée travaillée (au minimum 1/3 des jours ouvrés en équivalent

temps plein), c'est un niveau de salaire perçu au cours de la période ou un niveau de revenu d'activité minimal qui permet de valider une durée d'assurance pour la retraite.

Dans les faits, avec des niveaux de revenus requis pour valider tout ou partie d'une année d'assurance très modestes, le Canada et les États-Unis permettent comme au Japon de valider facilement une durée correspondant à l'année dès qu'une activité y est exercée. C'est le cas également, mais dans une moindre mesure, au Royaume-Uni et en France (qui valide les années d'assurance par trimestre) surtout depuis le 1^{er} janvier 2014¹, alors que dans l'ancien régime italien, le niveau de revenus requis est plus élevé.

Dans les régimes en points ou en comptes notionnels, la notion de durée d'assurance n'intervient pas *a priori* dans le calcul de la retraite : le montant de la pension est déterminé directement par l'accumulation des points ou du capital notionnel. L'Allemagne fait toutefois exception, dans la mesure où ne sont pris en compte pour la retraite que les points perçus au cours des 45 meilleures années de la carrière. La notion de durée d'assurance peut être prise en considération par les systèmes de retraite en points, pour d'autres finalités que le calcul du montant de pension : par exemple, pour l'éligibilité à une ouverture des droits de façon anticipée.

1.2. Les conditions d'âge

L'ouverture des droits à retraite est également conditionnée à un âge minimal de droit commun, dans l'ensemble des pays étudiés : 60 ans au Canada et au Japon (65 ans à terme pour ce dernier), 60 ans et 9 mois pour la génération 1952 en France (62 ans à partir de la génération 1955), 61 ans en Suède, 62 ans aux États-Unis, 65 ans en Belgique et au Royaume-Uni (68 ans à terme pour ce dernier), un peu plus de 65 ans en Allemagne, en Espagne et aux Pays-Bas (67 ans à terme dans ces trois pays), enfin, 66 ans et 3 mois en Italie (en hausse d'environ un an tous les dix ans, en fonction de l'espérance de vie).

L'âge de droit commun peut être modulé en fonction de plusieurs critères.

Des conditions de durée d'assurance peuvent permettre, à l'image du dispositif de départ anticipé pour longue carrière en France (depuis 2003), de déroger à l'âge légal d'ouverture des droits en Allemagne, dans l'ancien régime italien, et, depuis quelques années, en Belgique et en Espagne. Les conditions d'éligibilité, ainsi que les modalités de dérogation, sont toutefois différentes d'un pays à l'autre.

L'âge d'ouverture des droits est plus faible pour les femmes que pour les hommes en Italie et au Royaume-Uni, mais cette distinction n'existera plus à partir de 2018.

L'âge d'ouverture des droits peut dépendre aussi du statut professionnel des assurés, quasi exclusivement *via* l'existence de dérogations spécifiques à certains métiers (pompiers, policiers, etc.) dont l'étendue est variable selon les pays et indépendante du nombre de régimes (au sein d'un régime unique ou dans le cadre de régimes différents).

¹ Il est plus facile, depuis le 1^{er} janvier 2014, de valider une année au régime général puisqu'il faut désormais avoir perçu dans l'année une rémunération égale à 600 fois le Smic horaire (800 fois le Smic horaire auparavant) – ce qui est le cas pour un tiers temps rémunéré au Smic.

Enfin, la situation de l'assuré vis-à-vis du marché du travail et son état de santé peuvent intervenir pour ouvrir droit à un départ à la retraite à un âge précoce, comme c'est le cas en France pour les personnes handicapées sous certaines conditions (par exemple, pour les invalides en Allemagne et en Espagne ou, par le passé, pour les seniors au chômage en Allemagne). Il peut également exister des dispositifs autres que la retraite (invalidité, chômage, etc.), qui permettent aux assurés de se retirer du marché du travail avant l'âge de départ à la retraite de droit commun.

2. La modulation du montant de la pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance

En dehors des Pays-Bas, il existe dans tous les pays étudiés des dispositifs plus ou moins explicites et plus ou moins complets de décote et de surcote (minoration et majoration de pension). Dans certains pays, les décotes et/ou surcotes sont définies uniquement en cas de départ anticipé ou ajourné par rapport à un âge du taux plein (ouvrant droit à un départ sans décote, ni surcote) ; dans d'autres, intervient en outre un critère de durée d'assurance. Ces règles de décote et de surcote, couplées à celles de proratisation de la pension par rapport à une durée d'assurance cible, ont des effets différents selon les pays sur la relation entre, d'une part, l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance et, d'autre part, le montant de pension.

2.1. Des décotes et surcotes liées à un âge

Certains pays, comme la France avant la réforme de 1983, ont introduit des décotes et/ou des surcotes uniquement par rapport à un âge du taux plein, prenant en compte le fait que les personnes qui partent à la retraite avant cet âge percevront leur pension de retraite plus longtemps que celles qui partent après cet âge.

Dans les pays qui ont instauré des décotes uniquement liées à l'âge (Canada, États-Unis, Japon), celles-ci s'annulent à un âge du taux plein compris entre 62 et 66 ans. Ces décotes, qui s'appliquent donc entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge du taux plein, sont de 6 % par année d'anticipation au Canada, 6,7 % aux États-Unis et 6 % au Japon.

Symétriquement, au-delà de l'âge du taux plein (Canada, États-Unis et Japon) ou de l'âge d'ouverture des droits (Royaume-Uni), les assurés bénéficient de surcotes de pension liées à l'âge : 6 % par an au Canada, 8 % aux États-Unis, 8,4 % au Japon et 10,4 % au Royaume-Uni.

L'Italie et la Suède ont également instauré un dispositif de décotes et de surcotes, qui module le montant de la pension selon l'âge de départ à la retraite, mais de manière implicite (sans définir un âge du taux plein) *via* les comptes notionnels, en faisant dépendre le montant de la pension de l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite : ce montant est proportionnel aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ à la retraite et dépend de la génération. Par exemple en Suède, pour la génération 1948, la pension annuelle équivaut à 5,31 % du capital notionnel accumulé pour un départ à 61 ans et à 7,36 % du capital notionnel accumulé pour un départ à 70 ans.

2.2. Des décotes et surcotes également liées à une durée d'assurance

La France, l'Italie dans son ancien régime et l'Allemagne définissent une durée d'assurance de référence entraînant l'annulation de la décote, et donnent ainsi la possibilité aux assurés ayant atteint cette durée d'assurance de partir à la retraite à taux plein (sans décote) dès l'âge d'ouverture des droits (France) ou à un âge intermédiaire entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge du taux plein (62 ans en Italie et 63 ans et 4 mois - 65 ans à terme - en Allemagne²). Cette durée de référence est plus longue en Italie et surtout en Allemagne qu'en France (respectivement 42,5 ans – elle va augmenter en fonction de l'espérance de vie – et 45 ans, contre 41,5 ans pour la génération 1955 – et, en lien avec les gains d'espérance de vie, 43 ans pour la génération 1973 – en France).

L'Espagne et la Belgique ont introduit un système de surcote ou de majoration de pension, lié à un âge mais aussi à un critère de durée d'assurance : le système de surcote espagnol est lié à la prolongation d'activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits, avec un barème de majoration modulé selon la durée d'assurance ; la Belgique, qui ne dispose pas d'un mécanisme de surcote en tant que tel, prévoit un bonus de pension aux assurés travaillant au-delà de 62 ans et, sans condition d'âge, à ceux ayant au moins 44 années de durée d'assurance.

2.3. Une proratisation de la pension en fonction d'une durée d'assurance cible

Outre la modulation du montant de la pension liée à d'éventuelles décotes et surcotes, une prolongation d'activité peut, dans tous les pays étudiés, conduire à une hausse supplémentaire de pension. Cette hausse est liée :

- dans les régimes en annuités, d'une part, à la hausse éventuelle du revenu de référence dans les pays où ce revenu est calculé comme une moyenne des dernières ou meilleures années de la carrière³, d'autre part, à l'augmentation de la durée d'assurance, mais tant que celle-ci reste inférieure à une durée d'assurance cible par rapport à laquelle la pension est de facto proratisée (30 ans au Royaume-Uni, 35 ans aux États-Unis, 39,5 ans au Canada, 40 ans au Japon, 41,5 ans en France pour la génération 1955) ;
- dans les régimes en comptes notionnels et en points, au surcroît de capital notionnel ou de points accumulés.

Le régime en points allemand est spécifique, car il ne prend en compte que les points accumulés au cours des 45 meilleures années, ce qui le rapproche – sur cet aspect – de la logique des régimes en annuités.

Compte tenu de ces règles de modulation selon l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance, il est possible qu'un même montant de pension soit versé :

² Suite à l'accord de gouvernement de la « grande coalition » en Allemagne, les conditions d'âge pour bénéficier d'un départ anticipé avec pension complète pour carrière très longue ont été assouplies pour permettre une anticipation constante de deux ans par rapport à l'âge de droit commun de pension complète. Cet âge dérogatoire passe ainsi progressivement de 63 à 65 ans, alors qu'il était déjà fixé à 65 ans avant l'accord gouvernemental.

³ C'est le cas dans tous les pays étudiés ayant un régime en annuités, à l'exception des Pays-Bas et du Royaume-Uni où le revenu de référence correspond à un montant forfaitaire (voir l'annexe).

- à deux personnes nées la même année, ayant les mêmes durées de carrière, mais partant à des âges différents ;
- à deux personnes nées la même année, partant à la retraite au même âge, mais n'ayant pas les mêmes durées de carrière.

La première situation peut par exemple être rencontrée, sous certaines conditions, en France, en Belgique, en Allemagne, et dans l'ancien régime italien. La seconde situation peut être rencontrée dans les régimes en annuités, pour des personnes ayant des durées d'assurance supérieures ou égales à la durée d'assurance cible, ou dans le régime en points allemand.

À l'inverse, dans les régimes en comptes notionnels, ces deux situations ne sont pas possibles, car une durée d'assurance (ou un effort de contribution) supérieure ou encore un départ à la retraite plus tardif entraînent, toutes choses égales par ailleurs, toujours une pension plus élevée.

Au final, pour comparer les règles de calcul de la retraite en France et à l'étranger, il convient de tenir compte de tous les paramètres et de leurs interactions.

3. Les âges de sortie du marché du travail

La complexité des systèmes de retraite – existence de plusieurs régimes de base ou de retraites privées en capitalisation spécifiques selon les catégories socio-professionnelles – ne permet pas de déterminer un âge moyen de liquidation des droits à retraite dans chacun des pays étudiés par le COR qui serait comparable d'un pays à l'autre.

Quelques exemples :

- en Allemagne, l'âge de liquidation moyen au sein du régime DRV est de 64,5 ans en 2012, mais cet âge n'intègre pas les fonctionnaires, les agriculteurs et les professions libérales qui disposent de leurs régimes propres ;
- en Italie, l'âge moyen de liquidation de la pension de vieillesse est de 65,6 ans en 2014. Cependant, il existe un dispositif de départ anticipé pour les longues carrières – qui représente 50 % des liquidations depuis 2009 – pour lequel l'âge moyen est de 59,9 ans ;
- au Royaume-Uni et aux Pays-Bas notamment, certains dispositifs professionnels en capitalisation permettent aux assurés d'avancer leur âge de départ à la retraite – de manière difficilement quantifiable – en autorisant une liquidation des droits à pension dans le régime professionnel avant l'âge d'ouverture des droits du système de retraite public ;
- en France, en Allemagne et en Espagne, le statut d'invalidé permet des départs à la retraite anticipés par rapport au reste de la population, contrairement aux autres pays étudiés. Les invalides – et leur part dans la population – auront donc une incidence différente sur l'âge moyen de liquidation de la pension (le même type de réserves pourrait être apporté concernant les assurés au chômage qui peuvent être plus ou moins contraints de liquider leur pension à partir de certains âges selon les pays).

Au final, pour l'ensemble de ces raisons, la comparaison est plus pertinente entre les âges moyens de sortie du marché du travail des différents pays, qui définissent à partir de quel âge, en moyenne, les seniors deviennent inactifs, qu'elle qu'en soit la raison.

Âge effectif moyen de sortie du marché du travail 2007-2012

	Hommes	Femmes
Japon	69,1	66,7
Suède	66,1	64,2
Etats-Unis	65,0	65,0
Canada	63,8	62,5
Royaume-Uni	63,7	63,2
Pays-Bas	63,6	62,3
Espagne	62,3	63,2
Allemagne	62,1	61,6
Italie	61,1	60,5
France	59,7	60,0
Belgique	59,6	58,7

Note : l'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans de 2007 à 2012.

Source : estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

À l'exception du Japon, de la Suède et du Canada, l'âge effectif moyen auquel les seniors se retirent du marché du travail se situe en deçà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. L'écart est même souvent assez significatif – de plus de un an, à l'exception des Etats-Unis – par rapport à cet âge. À noter que dans deux pays seulement, en Espagne et en France, les femmes quittent plus tardivement le marché du travail que les hommes.

Les statuts de non-emploi au moment de la liquidation de la retraite recouvrent des dispositifs divers (chômage, préretraite, invalidité, maladie, etc.), dont la part respective est variable selon les pays⁴. Mais, dans tous les cas, un retrait anticipé de l'activité est généralement un parcours à sens unique, les retours à l'emploi étant très rares chez les plus âgés⁵.

⁴ Voir notamment sur la question OCDE, 2011.

⁵ Voir notamment <http://www.cor-retraites.fr/article435.html> et <http://www.cor-retraites.fr/article398.html>.

Annexe – Les règles des systèmes de retraite

		Allemagne	Belgique*	Canada
Type de régime		Points	Annuités	Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		5 ans	1 an	1 an
Mode de calcul de la durée d'assurance		Mensuelle, dès qu'une cotisation est versée sur le compte de l'assuré	Annuelle, dès que l'assuré justifie une activité d'un tiers des jours ouvrés (104 jours) en équivalent temps plein	Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu de 3 500 dollars canadiens – environ 6 % du salaire moyen au Canada
Taux de cotisation sous plafond		18,7 % (9,35 % salariés ; 9,35 % employeurs)	16,4 % (7,5 % salariés ; 8,9 % employeurs)	9,9 % (4,95 % salariés ; 4,95 % employeurs)
Plafond		≈ 1,5 salaire moyen	≈ 1,2 salaire moyen	≈ 1,0 salaire moyen
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	65 ans et quatre mois (génération 1950) ; 67 ans à terme (génération 1964) ; ou à partir de 63 ans si 35 ans ou plus de durée d'assurance. Les invalides peuvent, sous conditions, partir avant cet âge. Existence de dispositifs – jusqu'à la génération 1952 – qui permettent des départs avant 65 ans (chômage, travail à temps partiel, femmes)	65 ans ; 64 ans si 34 ans de durée d'assurance (génération 1951) ; 60 ans et 6 mois si 38 ans d'assurance ; 60 ans si 40 ans d'assurance (65 ans ; 62 ans si 40 ans d'assurance ; 60 ans si 42 ans d'assurance pour la génération 1958)	60 ans
	Âge du taux plein	65 ans et quatre mois (génération 1950) ; 67 ans à terme (génération 1964) ; ou à partir de 63 ans et quatre mois si 45 ans de durée d'assurance (génération 1950 – 65 ans à terme pour la génération 1964)		65 ans
	Décotes	- 3,6 % par an	-	- 0,58 % par mois (- 0,60 % à terme en 2016)
	Surcotes	+ 6 % par an au-delà de l'âge du taux plein	Un bonus de pension est accordé pour les assurés cotisant à partir de 62 ans ou au-delà de 44 ans de durée d'assurance : chaque jour de travail à temps plein (ou en équivalent) donne droit à un supplément de + 2,3 euros de pension annuelle	+ 0,7 % par mois au-delà de l'âge du taux plein, à concurrence de + 42 %
	Durée pour une pension complète	-	Pension complète pour 45 ans de durée d'assurance	Pension complète pour 39 ans (période cotisable de 47 ans - entre 18 ans et 65 ans de l'assuré - moins 17 %)
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Nombre de points acquis dans la limite des 45 meilleures années	Salaire moyen des 45 meilleures années	Salaire moyen des 39 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires nets ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite	Prix	Salaires
Revalorisation des pensions		Salaire net ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite	Prix	Prix ; une procédure, liée à la situation financière du régime à long terme, peut induire un gel des pensions jusqu'au retour à l'équilibre
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012		Femmes : 61,6 ans Hommes : 62,1 ans	Femmes : 58,7 ans Hommes : 59,6 ans	Femmes : 62,5 ans Hommes : 63,8 ans

* Un accord de gouvernement d'octobre 2014 et une réforme en juillet 2015 prévoit de ne plus permettre des départs à la retraite avant 67 ans à échéance 2030, sauf pour les assurés justifiant d'un minimum de 43 ans de carrière en Belgique.

		Espagne	États-Unis	France (régime général)
Type de régime		Annuités	Annuités	Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		15 ans	10 ans	1 trimestre
Mode de calcul de la durée d'assurance		Journalière ou mensuelle selon le statut des assurés (il existe 11 statuts au régime général espagnol), dès l'atteinte d'un revenu minimal	Par crédits dès l'atteinte d'un revenu de 1200 dollars US en 2014 (4 crédits – 4800 dollars US – équivalent à une année de durée d'assurance) – environ 9 % du salaire moyen aux États-Unis	Trimestrielle, dès le paiement de cotisations équivalentes à un salaire ou revenu d'activité brut d'un montant de 150 heures de SMIC (maximum 4 par an) – environ 16 % du salaire moyen en France
Taux de cotisation sous plafond		28,3 % (4,7 % salariés ; 23,6 % employeurs)	12,4 % (6,2 % salariés ; 6,2 % employeurs)	17,25 % (7,05 % salariés ; 10,2 % employeurs)
Plafond		≈ 1,6 salaire moyen	≈ 2,5 salaire moyen	≈ 1,0 salaire moyen
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	65 ans et 2 mois et 15 ans de durée d'assurance ; 65 ans si plus de 35 ans et 6 mois d'assurance (à terme, 67 ans et 15 ans d'assurance – 65 ans si 38 ans et 6 mois d'assurance en 2027). Les invalides peuvent, sous conditions, partir avant cet âge.	62 ans	60 ans et 9 mois ; à partir de 56 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1952 (62 ans ; à partir de 58 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1973)
	Âge du taux plein		66 ans pour la génération 1947 (67 ans à terme pour la génération 1960)	65 ans et 9 mois ; âge d'ouverture des droits si 41 ans d'assurance ; à partir de 56 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1952 (67 ans ; âge d'ouverture des droits et 43 ans d'assurance ; à partir de 58 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1973)
	Décotes	-	- 5/9 % par mois	- 1,375 % par trimestre pour la génération 1952 (- 1,25 % à partir de la génération 1953)
	Surcotes	Le taux de liquidation est majoré au-delà de l'âge d'ouverture des droits : de + 2 points par an pour les assurés ayant validé moins de 25 ans d'assurance ; de + 2,75 points par an si l'assuré a validé entre 25 et 37 ans d'assurance ; de + 4 points par an si l'assuré a validé plus de 37 ans d'assurance	+ 8 % par an au-delà de l'âge du taux plein	+ 1,25% par trimestre cotisé au-delà à la fois de l'âge d'ouverture des droits et de la durée requise pour le taux plein
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 35 ans et 6 mois de durée d'assurance (37 ans à terme en 2027)	Pension complète pour 35 ans de durée d'assurance	Pension complète pour 41 ans de durée d'assurance pour la génération 1952 (augmentation selon l'espérance de vie d'environ 0,25 an tous les 4 ans)
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 17 dernières années (25 dernières années à terme en 2022)	Salaire moyen des 35 meilleures années	Salaire moyen des 25 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Prix (valeur nominale pour les deux dernières années d'activité)	Salaires	Prix
Revalorisation des pensions		Évolution des recettes, des dépenses et situation financière à court terme du régime (la revalorisation ne peut être inférieure à 0,25 % en nominal ; ni excéder 0,5 % en réel)	Prix	Prix
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012		Femmes : 63,2 ans Hommes : 62,3 ans	Femmes : 65,0 ans Hommes : 65,0 ans	Femmes : 60,0 ans Hommes : 59,7 ans

	Italie (ancien régime)	Italie (nouveau régime)	Japon	
Type de régime	Annuités	Comptes notionnels	Annuités	
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	20 ans		25 ans	
Mode de calcul de la durée d'assurance	Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu de 10 305 euros. Tout revenu annuel inférieur réduit de manière proportionnelle la durée validée par l'assuré durant l'année – environ 35 % du salaire moyen en Italie		Mensuelle, dès qu'une activité est exercée au cours du mois	
Taux de cotisation sous plafond	33 % (9,2 % salariés ; 23,8 % employeurs)		17,474 % (8,737 % salariés ; 8,737 % employeurs) – 18,3 % à terme en 2017 (partage identique)	
Plafond	≈ 3,4 salaire moyen		≈ 1,5 salaire moyen	
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	66 ans et 3 mois pour les hommes ; 63 ans et 9 mois pour les femmes. Pas de condition d'âge si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) - égalité femmes/hommes à partir de 2018	66 ans et 3 mois pour les hommes ; 63 ans et 9 mois pour les femmes. Pas de condition d'âge si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) – égalité femmes/hommes à partir de 2018 – si la pension est équivalente ou supérieure à 1,5 fois le minimum vieillesse (âge d'ouverture de 70 ans si la pension est inférieure)	60 ans et 25 ans de durée d'assurance - génération 1949 pour les hommes et 1954 pour les femmes (65 ans et 25 ans de durée d'assurance à terme – génération 1961 pour les hommes et 1966 pour les femmes)
	Âge du taux plein	66 ans et 3 mois pour les hommes ; 63 ans et 9 mois pour les femmes ; 62 ans si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) - égalité femmes/hommes à partir de 2018	-	65 ans
	Décotes	- 1 % par année d'anticipation entre 60 et 62 ans ; - 2% par année d'anticipation avant 60 ans	La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, révisable tous les 2 ans, qui augmente avec l'âge de départ : 4,30% à 57 ans et 6,54% à 70 ans	- 0,5% par mois
	Surcotes	-		+ 0,7% par mois au-delà de l'âge du taux plein
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 40 ans de durée d'assurance	-	Pension complète pour 40 ans de durée d'assurance
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 5 dernières années pour les années validées jusqu'au 31/12/92 ; 10 dernières années pour les années validées du 01/01/93 au 31/12/95	Cumul des droits acquis au cours de la carrière	Salaire moyen des 40 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires	PIB	Salaires
Revalorisation des pensions	Prix	Prix	Prix ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel des pensions	
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012	Femmes : 60,5 ans Hommes : 61,1 ans		Femmes : 66,7 ans Hommes : 69,1 ans	

		Pays-Bas	Royaume-Uni	Suède	
Type de régime		Annuités	Annuités	Comptes notionnels	
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		Dès la justification d'une période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits	1 an	5 ans	
Mode de calcul de la durée d'assurance		Période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits	Hebdomadaire, dès l'atteinte d'un revenu équivalent à 109 £ (5 668 £ pour une année) – environ 18 % du salaire moyen au Royaume-Uni	Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu minimum	
Taux de cotisation sous plafond		17,9 % (salariés)	Pas de cotisation vieillesse spécifique	17,2 % (7,0 % salariés ; 10,2 % employeurs)	
Plafond		≈ 1,2 salaire moyen	-	≈ 1,1 salaire moyen	
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	65 ans et 1 mois pour la génération 1948 (67 ans à terme pour la génération 1957 – à noter qu'à partir de 2024, l'âge pourra augmenter plus rapidement en fonction de l'espérance de vie dans des conditions qui seront définies en 2019)	65 ans pour les hommes	61 ans	
	Âge du taux plein		60 ans et 3 mois pour les femmes – génération juillet-août 1951 (65 ans à terme pour la génération novembre-décembre 1953) ; 68 ans – hommes et femmes – pour la génération avril 1978		
	Décotes		-	-	La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, par génération, qui augmente avec l'âge de départ : 5,31 % à 61 ans, 7,36 % à 70 ans (génération 1948)
	Surcotes		-	+ 1 % pour 5 semaines, soit + 10,4 % par an au-delà de l'âge d'ouverture des droits	
	Durée pour une pension complète		Pension complète pour 50 ans de résidence	Pension complète pour 30 ans de durée d'assurance	
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Montant forfaitaire	Montant forfaitaire	Cumul des droits acquis au cours de la carrière	
	Revalorisation des droits avant liquidation	-	-	Salaires*	
Revalorisation des pensions		Salaires*	Max : prix ; salaires ; 2,5 %	Salaires - 1,6 ; un facteur, lié à la situation financière du régime, peut être appliqué, sans limite d'effet	
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012		Femmes : 62,3 ans Hommes : 63,6 ans	Femmes : 63,2 ans Hommes : 63,7 ans	Femmes : 64,2 ans Hommes : 66,1 ans	

* Discrétionnaire mais le plus souvent autour de cette valeur.

Biographie des intervenants

Par ordre d'intervention

Pierre-Louis BRAS

Président du Conseil d'orientation des retraites (COR)

Diplômé d'HEC et ancien élève de l'ENA, Pierre-Louis Bras a commencé sa carrière en 1984 à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Il rejoint ensuite le cabinet de Claude Évin, ministre de la Solidarité, de la santé et de la protection, comme conseiller pour les questions de sécurité sociale.

Nommé directeur général de la Mutualité fonction publique (MFP) en 1992, il devient directeur du marché du financement du secteur public à la Société générale de 1994 à 1997. Il entre au cabinet de Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la santé, où il exerce les fonctions de conseiller responsable du pôle protection sociale, puis de directeur adjoint de cabinet, chargé de la protection sociale, de l'action sociale et de la santé. De 2000 à 2002, il dirige la direction de la Sécurité sociale (DSS). Il est nommé inspecteur général des Affaires sociales (IGAS) en 2003.

En 2012, il est nommé conseiller spécial, chargé des comptes sociaux auprès du ministre délégué au Budget. Secrétaire général des ministères chargés des Affaires sociales d'août 2013 à septembre 2014, Pierre-Louis Bras est président du COR depuis janvier 2015.

Yves GUÉGANO

Secrétaire général du COR

Polytechnicien et diplômé de l'ENSAE, Yves Guégano est administrateur de l'INSEE. Il a occupé différents postes entre 1990 et 2000 à la direction de la prévision du ministère de l'Économie, dont celui de responsable du bureau chargé de la politique de l'emploi et des salaires. Il a également été directeur des études du CEPE (centre de formation continue rattaché à l'INSEE) de 1995 à 1997. De 2000 à 2003, il a travaillé à la Caisse des Dépôts et Consignations en qualité de chargé de mission auprès du directeur des retraites. Il a ensuite rejoint le COR en qualité de secrétaire général adjoint puis en a été nommé secrétaire général en février 2007. Il anime à ce titre une équipe de neuf personnes, qui assure l'organisation des travaux du COR et l'élaboration de ses rapports publics.

Isabelle BRIDENNE

Responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (DRS-CDC)

Docteur en sciences économiques de l'Université de Nancy, Isabelle Bridenne a commencé sa carrière au Centre d'étude des revenus et des coûts en tant que chargée d'études et a ensuite exercé cette activité à la CNAF au pôle prévision. En 2002, elle a intégré la direction statistique, prévision et recherche de la CNAV et a participé au développement du modèle de microsimulation « Prisme », avant de prendre la responsabilité du pôle évaluation. Depuis 2012, elle est responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (DRS-CDC). Ses travaux portent sur les différents régimes et fonds gérés par DRS-CDC (CNRACL, IRCANTEC, Retraite des Mines, SASPA, etc.). Ils visent à apporter une meilleure connaissance des populations de ces régimes et à évaluer l'impact des réformes sur les niveaux de pension et les conditions de départ en retraite.

Cindy DUC

Adjointe au chef du bureau « retraites », direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

Docteur en sciences économiques de l'Université Paris-Dauphine, Cindy Duc a débuté sa carrière au Centre d'études de l'emploi en 2007 en tant que chargée de mission sur les aléas de carrière et leurs impacts sur les montants de pension de retraite. En 2008, elle a été chargée d'études au bureau « retraites » à la DREES puis chef du pôle « simulations économiques sur les retraites » à partir de 2012. Depuis septembre 2013, elle est adjointe au chef du bureau « retraites ». Elle a développé le modèle de microsimulation « Trajectoire » de la DREES qui permet de simuler les carrières individuelles tous régimes des générations futures et les comportements de départ à la retraite, et d'estimer les droits à pension dans chacun des régimes de retraite. Le modèle « Trajectoire » est mobilisé notamment lors de la préparation des réformes des retraites ou lors des projections financières du COR afin de disposer de données de cadrage tous régimes.

Patrick AUBERT

Secrétaire général adjoint du COR

Patrick Aubert est docteur en économie (thèse soutenue en 2007 à l'université de Paris X-Nanterre, sur le thème de la productivité et des salaires des seniors) et diplômé de l'école polytechnique, de l'ENSAE et de l'Universitat Pompeu Fabra de Barcelone. Il est par ailleurs administrateur de l'INSEE, où il a travaillé entre 2002 et 2008, d'abord en tant que chargé d'études sur les thématiques d'emploi et de marché du travail, puis en tant que chef de la section synthèse et conjoncture de l'emploi. Il a été chef du bureau « retraites » de la DREES entre 2008 et 2011, puis chef de la division redistribution et politiques sociales de l'INSEE, avant de rejoindre le secrétariat général du COR en septembre 2012.

Romain LESUR

Chef du bureau financier et des statistiques, Service des retraites de l'État (direction générale des Finances publiques)

Administrateur de l'INSEE, Romain Lesur a débuté sa carrière au Groupe des écoles nationales d'économie et statistique (GENES) en tant qu'enseignant à l'ENSAE et chercheur en économie de la santé au CREST. En 2003, il a rejoint la direction générale du Trésor en tant que chargé de mission sur l'assurance santé et a été rapporteur du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM). De 2005 à 2009, il a exercé les fonctions de rapporteur auprès de l'Autorité de la concurrence. En tant que directeur régional adjoint de l'INSEE Pays-de-la-Loire, il a dirigé, entre 2009 et 2013, son service des études et de la diffusion. Depuis juin 2013, il est chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État, service à compétence nationale rattaché à la direction générale des Finances publiques. Ce bureau gère, conjointement avec la direction du Budget, le compte d'affectation spéciale « Pensions », qui retrace les dépenses de pensions des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires.

Florence BARAT-PAYRAUD

Secrétaire générale du GIP Union Retraite

Ancienne élève de l'EN3S, Florence Barat-Payraud a débuté sa carrière à la CNAV en 1995. Après des fonctions d'organisatrice, elle occupe un poste de communication au sein du cabinet du directeur. Elle prend ensuite la tête du département de gestion des comptes retraite. En 2005, elle rejoint le GIP Info Retraite comme directrice des études, avant d'en devenir la secrétaire générale. Elle s'y est occupée de la définition du droit à l'information, ainsi que de sa mise en œuvre. Elle occupe ces mêmes fonctions au sein du GIP Union Retraite depuis sa création, en 2014. Toujours en charge de la maîtrise d'ouvrage du droit à l'information, elle participe aux travaux sur le simulateur retraite, ainsi qu'à la mutualisation du contrôle d'existence. Elle représente le GIP au sein des groupes statistiques et projections, et prend part à certains projets connexes du futur répertoire de gestion des carrières unique (RGCU).