

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du mercredi 26 septembre 2007 à 9 h 30
« Actualisation des projections à long terme : les hypothèses »

Document N°07
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les comportements de départ à la retraite

*CNAV, Direction des recherches sur le vieillissement,
Direction de la prospective et de la coordination des études*

CNAV - DRV-DPCE n° 2007 – 084 – septembre 2007



**CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE
VIEILLESSE**

**75951 PARIS
CEDEX 19
Tél. 01.55.45.50.00**

**Direction des Recherches sur le Vieillessement
Direction de la Prospective
et de la Coordination des Etudes**

Le 13 septembre 2007

Etude

N° 2007-084

Rédacteur : DRV-DPCE

Mots clés : Départ en retraite, retraite qualitative 2007, Conseil d'Orientation des retraites

Objet : Comportements de départ en retraite.

Résumé :

Cette note comporte deux parties :

- Une synthèse des résultats de l'enquête qualitative réalisée en juillet 2007, par la CNAV, auprès d'assurés, afin de mieux connaître leurs motivations (choix de vie, contraintes professionnelles, problème de santé ...) à liquider leur retraite toujours plus tôt (pages 2 à 8)
- Des indicateurs statistiques des départs à la retraite : flux des nouveaux retraités, départs avant 60 ans, flux de pensionnés avec décote de la pension, bénéficiaires de la surcote (page 9 à 15).

Diffusion : Secrétariat général du COR

Première partie

Enquête sur les motivations de départ à la retraite (juillet 2007)

Enquête réalisée conjointement par la Direction des Recherches sur le Vieillissement et la Direction de la Prospective et de la Coordination des Etudes (Cnav).

Synthèse des résultats

Depuis 2004, on constate une augmentation continue du nombre des assurés déposant une demande de retraite. Celle-ci s'accompagne d'une croissance marquée et continue des départs dès 60 ans et d'un maintien du nombre des retraites anticipées. Cette évolution se poursuit malgré les mesures d'incitation à la poursuite d'activité (surcote, cumul emploi-retraite, retraite progressive, suppression de la mise en retraite d'office par les employeurs avant 65 ans...) prises par le gouvernement en 2003 et qui ont donné lieu à des actions récentes de communication (Etat, Cnav). De plus, au moment de la liquidation, seule une minorité d'assurés est encore en activité, phénomène que l'on observe depuis plus de 15 ans et qu'il semble difficile d'inverser. La proportion des 50-64 ans qui occupent un emploi effectif est de 53%, mais de 38% seulement pour les 55-64 ans (INSEE, pour l'année 2005). Au cours des années précédentes, le taux d'actifs de 55-64 ans était encore inférieur, atteignant 30% au début des années 2000, son niveau le plus bas.

L'enquête réalisée par la CNAV, en 2006, auprès d'un échantillon d'assurés du régime général, sur les différents dispositifs envisageables pour inciter à la prolongation de l'activité professionnelle des salariés, avait mis en évidence que le niveau de la surcote était jugé trop faible pour inciter réellement les assurés à liquider plus tard. Elle avait également mis au jour que, d'après les assurés interrogés, une bonne part des employeurs ne serait pas favorable à leur éventuelle poursuite d'activité.

La Direction de la Cnav a souhaité disposer d'éléments d'information supplémentaires pour approfondir les raisons de cette situation : quelles sont les réelles marges de manœuvre de l'assuré quant au choix de la date de liquidation de la retraite et quelles en sont les motivations ? Quels sont les obstacles à la prolongation d'activité préconisée par la réforme des retraites ? Cette question se pose en effet puisque l'impact des dispositifs mis en place en 2004, visant à assouplir les conditions d'âge de départ en retraite et à augmenter les possibilités de choix (à l'exception de la retraite anticipée), reste pour l'heure, encore limité.

Pour y répondre, une nouvelle enquête a été réalisée en juillet 2007, en utilisant des méthodes qualitatives (entretiens semi-directifs, questions ouvertes, entretiens de groupes) pour mieux cerner les motivations explicites et implicites du choix de l'âge de la sortie du monde du travail. Cinquante entretiens d'environ quarante minutes ont été conduits auprès des assurés âgés de 55 à 65 ans venus en agence locale pour déposer un dossier de retraite ou demander des renseignements. Parallèlement, pour compléter l'investigation et bénéficier de l'expérience de terrain des conseillers et techniciens retraite, quinze entretiens, individuels et en groupes, ont été menés auprès de ces professionnels qui rencontrent chacun près de 3000 assurés par an. L'apport du qualitatif permet de prendre en compte les éléments complets du discours et d'analyser le mécanisme de décision mis en place par les individus. En outre, il est également possible de lier les éléments constitutifs des prises de décision de départ en retraite

à la fois aux situations personnelles et aux caractéristiques des trajectoires professionnelles. En prolongement de l'enquête mentionnée précédemment, cette nouvelle étude s'inscrit dans une réelle volonté de la CNAV d'apporter des réponses effectives et adaptées aux attentes des assurés.

Les résultats obtenus vont dans le même sens que ceux qui ont été dégagés par l'enquête de 2006. Ils confirment les multiples facettes de la décision de mettre fin à l'activité professionnelle que la littérature à ce sujet a permis de dégager. Mais, au-delà de ces facteurs relativement bien connus, l'enquête a permis de déceler deux phénomènes saillants, relevant de la conjoncture actuelle, d'une part, les inquiétudes sur l'avenir des retraites, d'autre part la pression du milieu du travail, subtile ou évidente, légère ou forte. Ces deux phénomènes concourent à infléchir les représentations respectives du travail et de la retraite, qui subissent également certains effets pervers des discours et des réformes en cours. Ces représentations agissent de façon à la fois puissante et cachée sur la décision de partir. Compte tenu de ce résultat, cette synthèse commence par restituer les images et représentations de la retraite et du travail (s'opposant tout en s'influençant mutuellement), recueillies au cours des entretiens, avant de décliner les motivations explicites et implicites, (plus ou moins imprégnées de ces représentations) regroupées en quatre grandes catégories : le niveau des pensions ; les conditions de travail au sens large incluant le statut et le sentiment d'être accepté ; les considérations sur la santé ; la situation personnelle et familiale.

Une retraite attendue, entre désaffection au travail et inquiétudes sur l'avenir des retraites

Les inquiétudes portant sur le devenir, proche et à plus long terme, du système de retraite sont réelles et contribuent à pousser les assurés à liquider le plus vite possible la retraite, de manière à bénéficier des conditions actuelles de liquidation. La crainte des réformes du système de retraite n'a pas souvent été évoquée de manière spontanée par les assurés. Mais, lorsque les enquêteurs abordent le sujet pour recueillir le sentiment des assurés, ces éventuelles réformes génèrent sans conteste des inquiétudes. La première des craintes porte sur la disparition des retraites anticipées mais les assurés redoutent aussi d'avoir à travailler plus longtemps, jusqu'à 65 ans. A plus long terme, c'est la crainte de la disparition du système de retraite qui est évoquée.

Ces inquiétudes, combinées à la dégradation de la situation d'emploi, à la fois du point de vue psychologique et du contenu des tâches, contribuent à faire émerger, par contraste, une image idéalisée de la retraite, comme échappatoire à une situation pénible.

La majorité des assurés attendent alors avec impatience la retraite, évoquant l'idée de liberté. Ils aspirent à ce temps libre qu'elle représente. C'est l'image que l'on rencontre chez les assurés qui souhaitent faire liquider leurs droits le plus rapidement possible.

L'analyse des entretiens fait émerger deux grands types de discours relatif aux retraites. L'un, le plus fréquemment rencontré, se veut positif et pose le moment de la retraite comme vivement attendu. L'autre est plus négatif puisque la retraite y apparaît comme redoutée.

Les assurés en majorité attendent la retraite avec impatience. Si toutes les couches sociales sont concernées, cette opinion reste cependant davantage exprimée par les ouvriers et les employés.

Les personnes en emploi n'accordent pas dans l'ensemble une grande place à "la valeur travail", alors que les loisirs sont de plus en plus valorisés. L'arrêt de l'activité professionnelle est synonyme de temps libre, à exploiter à sa guise : activités nouvelles (nouvelles technologies, langues étrangères, voyages) ou plus classiques (bricolage, lecture, jardinage, pour les moins aisés et activités de plein air pour les plus aisés). De nombreuses personnes mentionnent également leur volonté de consacrer plus de temps à leurs proches.

La retraite est vécue comme une étape totalement nouvelle de la vie. Elle peut être l'occasion d'un changement radical, dans le sens où elle engendre un bouleversement de l'ensemble des repères et du rythme de la vie active. Des projets résidentiels (déménagement, changement de région, construction de sa propre maison, allers et retours plus fréquents pour les assurés d'origine étrangère) accompagnent couramment le passage à la retraite.

Pour les personnes qui ont déjà quitté leur emploi, actifs inoccupés et inactifs, le passage à la retraite correspond à un changement de statut. D'un statut d'"invalidé" ou de "chômeur", ils accèdent au statut de "retraité", bien plus valorisant et moins stigmatisant.

Dans tous les cas, la retraite est perçue comme un droit, un dû mérité. Ce sentiment semble s'intensifier avec le nombre d'années de cotisation, la pénibilité des métiers exercés, la précocité du début de carrière, les douloureuses expériences de chômage, le peu de considération que les salariés ont tirée de leur emploi ou les mauvaises conditions dans lesquelles ils l'ont exercé.

Il reste qu'une minorité des assurés redoute néanmoins la retraite. Il s'agit essentiellement de personnes actives âgées de 60 ans et plus, pour la plupart vivant seules, très investies dans leur vie professionnelle et pour lesquelles la valeur travail est primordiale. Dans ce cas, la retraite renvoie à un changement dans les habitudes de vie : habitudes de consommation, de reconnaissance, de vie sociale et d'occupation.

La crainte de changements dans les modes de consommation est liée à celle qu'engendre la baisse des revenus consécutive au passage à la retraite. C'est particulièrement le cas des cadres ayant un niveau de vie élevé qu'ils souhaitent maintenir. Pour les ouvriers ou les employés, la crainte recouvre plus fondamentalement celle de ne plus pouvoir subvenir à leurs besoins.

La perte de reconnaissance et d'utilité est une appréhension exprimée par les personnes encore en emploi pour lesquelles le travail a une valeur fondamentale et constitue un vecteur d'identité. C'est le cas d'ouvriers qui ont commencé à travailler jeunes et qui n'ont jamais cessé leur activité.

Pour les cadres, la retraite est redoutée du fait des changements dans les occupations quotidiennes qu'elle implique. Bien plus souvent satisfaits de leurs conditions de travail, de leur statut et de leur parcours professionnel, ils redoutent l'ennui intellectuel que pourrait occasionner le passage à la retraite.

Pour les personnes seules (célibataires, divorcées ou veuves), le travail est, au quotidien, une source essentielle de lien social. Par conséquent, sa cessation est synonyme de perte ou de diminution des relations. Ces assurés ont davantage peur de la solitude et de l'ennui lors du passage à la retraite.

Des motivations de départ fortement contraintes par le statut d'activité

Le cadre législatif détermine en partie les marges de choix des assurés et c'est donc un élément déterminant dans le passage à la retraite. Selon que l'assuré est en emploi ou non, ses facultés de choix concernant le moment de la liquidation des droits à pension sont radicalement différentes. Or, les deux tiers des personnes qui déposent leur demande de retraite ne sont déjà plus au travail, et ne sont donc concernées, ni par les départs anticipés, ni par la surcote.

Les motivations explicites et implicites des postulants à la retraite, fortement contraintes par leur statut d'activité, peuvent être déclinées selon quatre grandes catégories : niveau de pension, conditions de travail, santé et situation personnelle.

Le niveau de pension

Les assurés sont nombreux à faire part de leurs inquiétudes face à la baisse du pouvoir d'achat survenant lors du passage en retraite. Cette inquiétude prime tout particulièrement dans les décisions de retraite des ouvriers.

Les considérations financières sont d'ailleurs quasiment les seules à jouer aussi nettement, ou du moins à être clairement exprimées, sur le sens des décisions en matière de liquidation des droits à la retraite. La prolongation d'une activité professionnelle jusqu'à l'obtention d'un niveau de pension jugé correct est le premier moyen envisagé pour pallier la perte de pouvoir d'achat due au passage à la retraite, pour les personnes en emploi.

Pour les personnes hors du marché de l'emploi, le niveau de pension attendu pèse aussi sur l'intérêt qu'ils trouvent à différer le moment de liquidation. C'est vrai pour les chômeurs indemnisés qui n'ont pas atteint le taux plein et qui conservent une certaine liberté quant à la date de liquidation de la pension vieillesse pour obtenir le montant maximal de pension vieillesse dont ils peuvent bénéficier.

Alors même qu'elles sont susceptibles d'augmenter le revenu en retraite, les différentes mesures portant sur le cumul emploi-retraite, la surcote et la retraite progressive n'influencent guère, pour l'instant, les décisions des travailleurs âgés. Seule la retraite anticipée séduit nombre d'assurés. C'est le cas des plus aisés, qui liquident alors avec un certain confort, ou des plus défavorisés, lassés de leurs conditions de travail. Si la surcote est jugée insuffisante, le cumul emploi-retraite attire davantage ceux qui sont satisfaits de leur emploi ou qui ont des postes à responsabilité. Il faut cependant souligner que l'intention de poursuivre une activité professionnelle à la retraite n'est généralement qu'une éventualité dans le discours des assurés.

Enfin, même jugée trop désavantageuse, la décote est néanmoins parfois envisagée par des actifs qui ont des conditions d'emploi difficiles.

Les conditions de travail

Les seniors qui décrivent des conditions de travail satisfaisantes sont aussi ceux qui souhaiteraient retarder leur départ en retraite. A l'inverse, ceux qui décrivent des conditions de travail peu satisfaisantes, souhaiteraient liquider leur retraite le plus vite possible.

Lorsque les conditions de travail sont jugées satisfaisantes, les assurés insistent sur la reconnaissance et la valorisation de leur travail. Ils témoignent des relations intergénérationnelles cordiales au sein de l'entreprise et de l'absence de pression exercée par l'employeur sur ses salariés.

Lorsque les conditions de travail décrites sont peu satisfaisantes, les assurés se plaignent de la dégradation de leurs conditions de travail, de la pénibilité, de la détérioration du climat professionnel. Ils dénoncent la quête de productivité (les restrictions de personnel, l'accroissement des charges de travail) et la course au rendement engendrées par le contexte économique et qui conduisent à la perte d'une ambiance sereine et conviviale et à la montée de l'individualisme. Enfin, un certain nombre évoque le manque de reconnaissance et de considération qui pèse parfois sur les travailleurs âgés.

La pénibilité physique est évoquée essentiellement par des travailleurs manuels tandis que la pénibilité psychologique, engendrée par le stress, la détérioration de l'environnement professionnel, la pression exercée sur les salariés ou le désintérêt pour les tâches effectuées, est évoquée tant par les ouvriers que par le personnel administratif ou les cadres. Les ouvriers ou les professions intermédiaires se plaignent davantage du stress alors que le sentiment de lassitude touche autant les ouvriers que les cadres.

Les conditions de travail dépendent de la gestion des ressources humaines et des fins de carrières par l'entreprise

Certains employeurs souhaitent garder en poste les personnes ayant une longue expérience professionnelle, notamment des ouvriers qualifiés. Dans d'autres situations, lorsque les assurés sont incités au départ, on trouve une certaine stigmatisation des seniors. Elle est le fait tant de l'employeur que des collègues, et s'illustre par le discours sur le coût trop élevé des travailleurs âgés. Le sentiment d'inutilité et de disqualification constitue autant d'éléments de rejet poussant au départ des seniors. La désaffection à l'égard de leur emploi se rencontre parfois parmi les plus qualifiés, y compris des cadres supérieurs, dans certaines situations, quand par exemple des restructurations interviennent dans l'emploi, dans lesquelles ils ont l'impression d'être "mis de côté". C'est comme si les employeurs anticipaient déjà leur départ et ne prenaient aucun compte de leur avis. Ils expriment un sentiment de perte de pouvoir, de non reconnaissance de leurs activités passées, et préfèrent anticiper leur départ, non sans une certaine amertume.

Les personnes interrogées ont parfois mentionné des stratégies d'éviction plus directes : suppression du poste, mutation dans des lieux de travail plus contraignants, attribution de tâches sinon dégradantes du moins inintéressantes, usage des préretraites. Les conditions de travail difficiles, une entrée sur le marché du travail précoce ou encore un travail guère motivant sont autant de motifs alimentant le succès de la mesure sur la retraite anticipée. Les assurés qui manifestent une fatigue physique ou une lassitude psychologique n'envisagent pas de cumuler une activité pendant la retraite.

La santé

Les assurés confrontés à des problèmes de santé sont poussés à cesser leur activité pour liquider leur retraite le plus tôt possible. Il s'agit essentiellement de personnes vivant seules ou d'ouvriers ayant un travail physiquement pénible.

L'état de santé reste un puissant motif de liquidation. Mais ce n'est pas seulement quand une santé déficiente rend plus difficile et pénible la poursuite du travail. L'argument relatif à la santé joue également auprès des personnes en bonne santé, qui souhaitent accroître leurs

chances de la conserver en mettant fin au stress de la vie professionnelle, partir tant qu'ils sont en bonne santé pour en profiter et avoir une retraite active, anticipant une inéluctable dégradation future avec le vieillissement. Ainsi les motivations relatives à la santé peuvent être également liées à la représentation de la retraite.

Enfin l'état de santé personnel n'est pas le seul en jeu. Les assurés mentionnent également le besoin ou la nécessité de s'occuper d'un proche dont l'état de santé se dégrade. Un enfant à charge ou plus fréquemment un parent, peut aussi participer à la décision d'un départ en retraite.

La situation personnelle

La situation personnelle des assurés, leur situation familiale (statut du conjoint, enfants encore à charge ou bien non insérés dans la vie active) peuvent agir sur les décisions de liquidation de retraite.

La retraite peut permettre, en particulier aux femmes, de s'investir davantage dans les relations familiales, de s'occuper de leurs jeunes enfants ou petits-enfants.

Cesser son activité et prendre sa retraite pour rejoindre un conjoint déjà inactif, est plutôt une décision féminine, et principalement en milieu ouvrier. A l'inverse, l'inactivité d'une femme a peu d'effet sur le choix de départ de son conjoint.

~ ~ ~

Le choix du départ répond à une combinaison de facteurs et, lorsque la décision de liquider la retraite est prise, elle est ferme et définitive, irréversible.

Parmi l'ensemble des assurés (actifs occupés, inoccupés et inactifs), les personnes en emploi sont quasiment les seules à disposer d'une marge de manœuvre dans leur choix de départ en retraite et dans la limite du cadre législatif. Parce qu'ils ont la possibilité de choisir la date et leur modalité de départ à la retraite, dans la limite des règles imposées par la législation et leur environnement professionnel, leur motivation personnelle participe en effet à leur choix de liquider ou non leur retraite. Les individus au chômage indemnisé, n'ayant pas encore atteint le taux plein, ont également une marge de choix, mais toutefois plus limitée : ils ont la possibilité de liquider à 60 ans ou de prolonger jusqu'à 65 ans. Les individus se saisissent alors de cette marge de manœuvre pour liquider leur retraite à taux plein. C'est donc là encore l'aspect financier qui détermine la décision de départ, les facteurs d'ordre plus personnel intervenant en dernier lieu sans pour autant bouleverser la résolution initiale de l'assuré.

L'étude confirme la tendance à prendre sa retraite au plus tôt compte tenu de la détérioration des conditions de travail, à laquelle s'ajoutent des inquiétudes quant à l'avenir des retraites. L'ensemble des motivations est soutenu par une appréhension financière omniprésente, orientant très largement le choix des assurés qui optent pour le départ à la retraite le plus "rentable". Enfin, les facteurs personnels, même s'ils ne déterminent pas directement le choix de départ, s'ajoutent aux autres motivations et confirment le choix initial.

Finalement, la plupart des assurés subissent, d'une façon ou d'une autre, le poids du contexte démographique, social et économique, qu'ils aient ou non un emploi, qu'ils en ressentent les effets dans leur propre situation, dans celle de leur entourage ou dans leur milieu professionnel. Cela se traduit clairement dans les attitudes qu'ils expriment ou qu'ils laissent

percevoir au cours des entretiens. Pour une partie de ceux qui ont la possibilité de choisir le moment de leur départ en retraite, les inquiétudes concernant à la fois l'emploi et la pérennité des retraites les incitent à partir le plus tôt possible. Les avantages qu'ils pourraient retirer d'une prolongation d'activité ont peu de poids face à cette tendance lourde.

Les récentes enquêtes d'opinion sur l'ensemble des Français ont montré l'importance des inquiétudes concernant l'emploi et la pauvreté, et l'impression générale de dégradation du niveau de vie, surtout parmi les plus de 30 ans. Le pessimisme semble s'être aggravé parmi les plus âgés¹. Du seul fait qu'elles soient à l'ordre du jour, les réformes des retraites risquent d'avoir pour effet d'alimenter ce pessimisme. En plus de la lourdeur du contexte démographique, social et économique actuel, il faut tenir compte du poids du passé. Les comportements et représentations générés par la situation de sous emploi et la politique de partage du travail qu'a connue la France pendant 30 ans, ne peuvent évoluer que lentement et en fonction des nécessités économiques.

¹ Voir les enquêtes du Credoc, 2006, ainsi que le dossier publié par le centre d'analyse stratégique en 2007 : "Les jeunes dans une société vieillissante", la Documentation Française.

Deuxième partie

Éléments de constat sur les départs en retraite

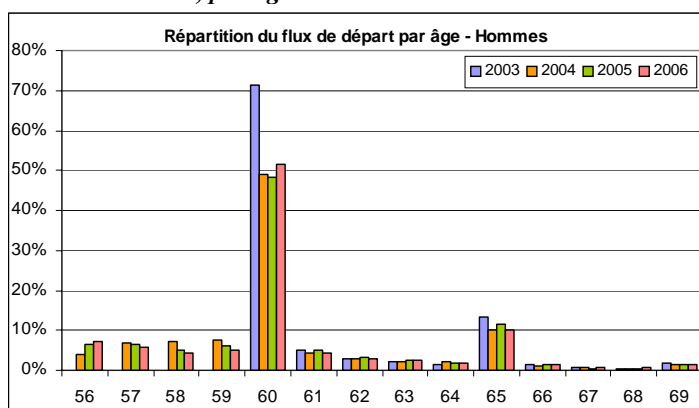
La réforme de 2003 portant réforme des retraites est entrée en application depuis bientôt quatre ans. Les impacts ont été plus ou moins sensibles et conformes aux attentes selon les mesures. Les départs avant 60 ans ont connu un succès dès 2003, dépassant en 2006 les prévisions. A l'inverse, la surcote n'a, pour l'instant, pas eu l'effet escompté sur la prolongation de l'activité au-delà de 60 ans. Les résultats du premier semestre ne décèlent pas de retournement de tendance.

Après l'analyse des principaux résultats de l'enquête réalisée dans la première partie, un constat est donc dressé à partir d'indicateurs de suivi mis en place par la Cnav.

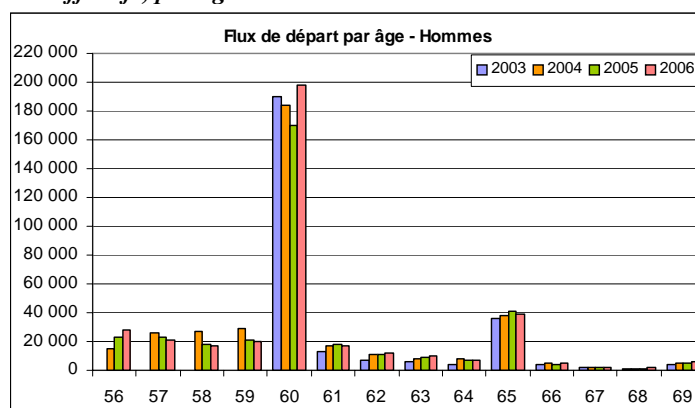
1) Les flux de départ :

	2003	2004	2005	2006
Hommes	267 400	376 600	352 800	383 900
Femmes	254 400	283 100	284 400	330 700
Total	521 800	659 700	637 200	714 700

En %, par âge – Hommes

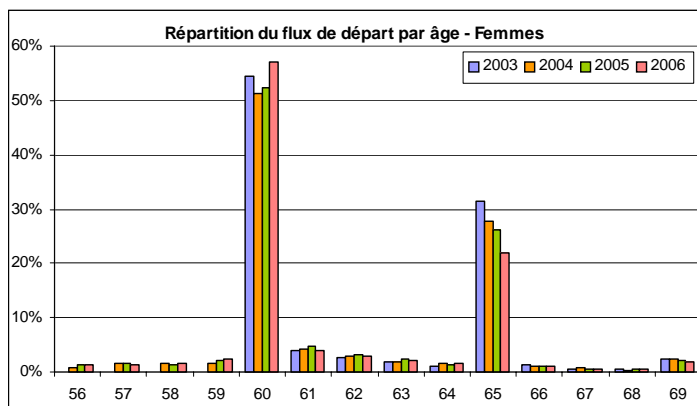


Effectifs, par âge – Hommes

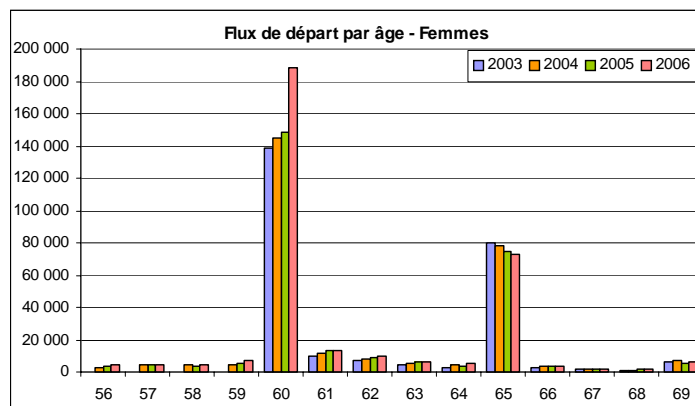


Si la répartition par âge du flux de départ des hommes montre un net recul de la part des hommes partant à l'âge de 60 ans à partir de l'année 2004 (de 71% en 2003 à 49% en 2004), cela s'explique essentiellement par la mise en place de la mesure de retraites anticipées. En effet, ce différentiel d'effectifs se répartit sur les âges de 56 à 59 ans pour les années 2004 à 2006.

En %, par âge – Femmes



Effectifs, par âge – Femmes



Concernant la répartition par âge du flux de départ des femmes, nous n'observons pas la forte chute de la part des départs à 60 ans que nous avons pour les hommes. Ceci est lié au fait que les femmes sont moins touchées par les retraites anticipées, ces dernières ayant des carrières moins complètes que les hommes. Cet argument explique également la plus grande proportion de femmes liquidant à 65 ans pour obtenir le taux plein.

La baisse de la part des femmes liquidant à 65 ans peut s'expliquer par un effet de structure (générations arrivant à l'âge de 65 ans nées pendant la deuxième guerre mondiale).

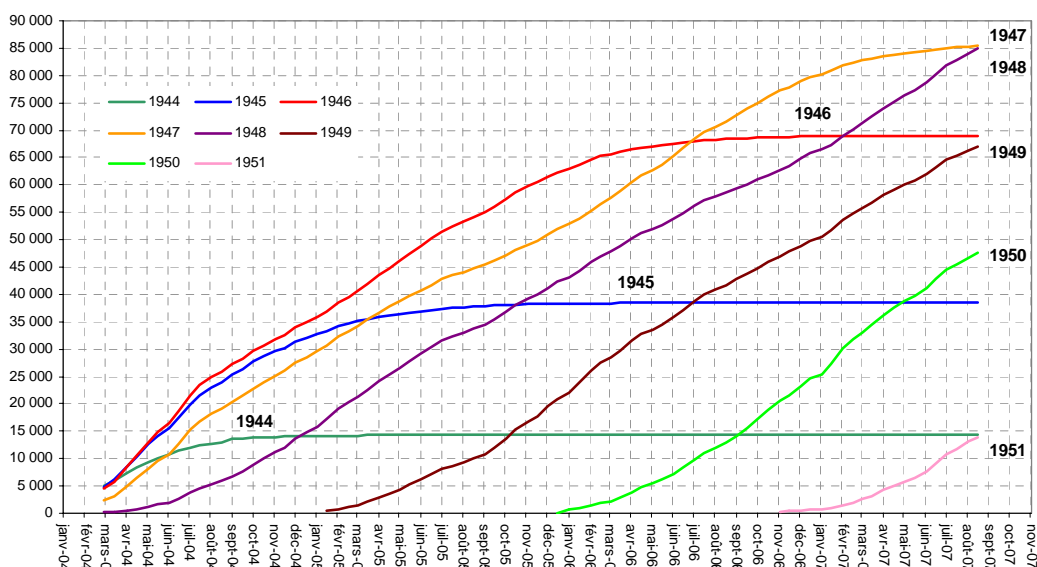
2) les départs avant 60 ans (carrières longues) :

	2004	2005	2006
Hommes	96 900	84 500	86 400
Femmes	16 300	17 600	21 800
Total	113 200	102 100	108 200

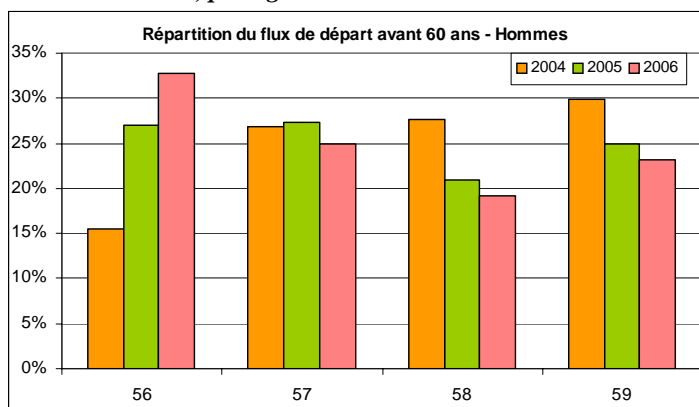
Il est prévu 112 000 départs avant 60 ans en 2007. L'année 2004 a été une année de montée en charge de la mesure. Les évolutions constatées de l'année 2005 jusqu'au mois d'août 2007, montrent une accélération, génération par génération, de la montée en charge. Le dispositif est mieux connu, d'une part, par les assurés, mais aussi des employeurs. La crainte des changements des règles, voire de la disparition du bénéfice de la retraite anticipée, joue sans doute dans le rythme élevé des départs.

Nombre de retraites anticipées cumulé par année de naissance (liquidations)

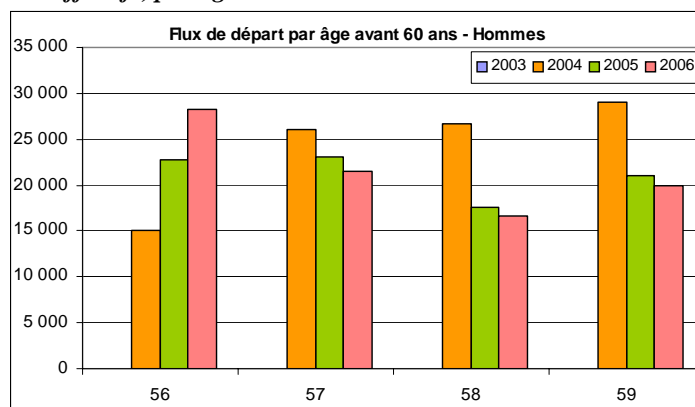
- situation au 16 août 2007 -



En %, par âge – Hommes

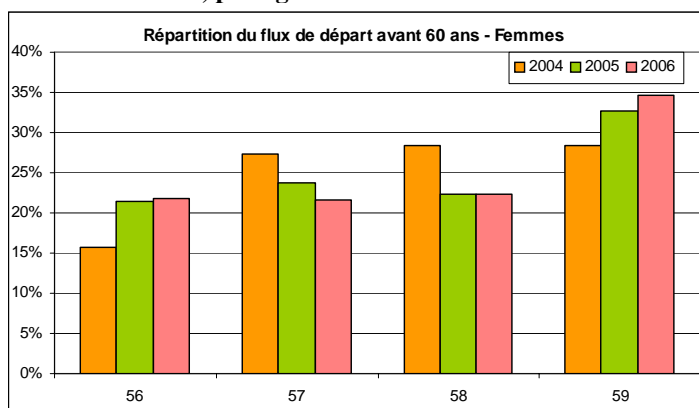


Effectifs, par âge – Hommes

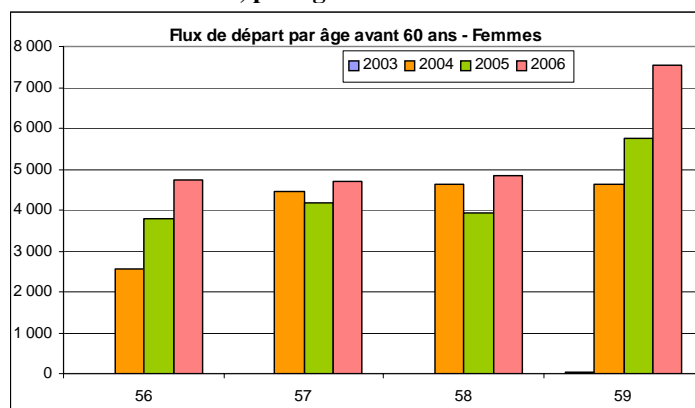


La répartition par âge du flux de départ des hommes avant 60 ans souligne l'augmentation de la part des 56 ans (de 16% en 2004 à 33% en 2006) et la baisse de la part des 58-59 ans dans le flux.

En %, par âge – Femmes



Effectifs, par âge – Femmes



Chez les femmes, nous observons une augmentation de la part des départs à 56 ans et à 59 ans conjointement à une baisse de celle des 57-58 ans.

La régularisation de cotisations arriérées permet à un certain nombre d'assurés de valider des périodes d'apprentissage ou de salariat pour lesquelles l'employeur n'a pas versé de cotisations (voir l'annexe du document sur les retraites anticipées)

3) La baisse de la décote

La loi de réforme des retraites de 2003 prévoit, pour le régime général, une baisse de la minoration du taux s'appliquant aux assurés n'ayant pas obtenu le taux plein² (« décote »). Elle est déterminée en fonction du minimum entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre le 65^{ème} anniversaire, et le nombre de trimestres requis pour atteindre le taux plein. Cette minoration, qui était auparavant de 1,25 point par trimestre, diminue progressivement depuis 2004, pour atteindre 0,625 point par trimestre manquant pour les générations nées après 1952.

² Soit les assurés partant à la retraite à un âge inférieure à 65 ans et n'appartenant pas à une des catégories donnant droit à la retraite à taux plein dès 60 ans (inaptes au travail, invalides et anciens combattants)

Part des nouveaux retraités avec décote (liquidations)

	2003	2004	2005	2006	1er trim 2007
Hommes	8,75%	6,5%	7,1%	6,3%	-
Femmes	6,87%	6,6%	6,7%	7,3%	-
Total	7,89%	6,5%	6,9%	6,8%	6,5%

80% des femmes pour lesquelles une décote est appliquée ont 60 ans au moment du départ à la retraite.

La part des liquidations avec décote est stable, il s'établit également à 6,5% pour le premier semestre 2007. Malgré la diminution de la décote celle-ci reste encore dissuasive du fait de son niveau encore élevé (elle est de 1 point par trimestre pour la génération 1947) d'une part, et de la perte du minimum contributif pour lequel le taux plein est requis, d'autre part. Enfin la notion de « taux plein », assimilée par les assurés à une « retraite pleine » reste une référence dans le choix de départ.

4) La surcote

Lors de la loi portant réforme des retraites au mois d'août 2003, un dispositif de surcote a été instauré, rehaussant le niveau des pensions des assurés ayant poursuivi leur activité après 60 ans et après l'obtention du taux plein. Cette majoration de pension a été, dans un premier temps, de 0,75 % pour chaque trimestre supplémentaire cotisé, soit 3 % pour une année supplémentaire. Elle est passée au 1^{er} janvier 2007 à 3% la première année (0,75% par trimestre), 4% la deuxième année (resp. 1%) et 5% au-delà de 65 ans.

Part des nouveaux retraités avec surcote (liquidations)

	2005	2006
Hommes	6,0%	6,3%
Femmes	4,5%	4,9%
Total	5,4%	5,7%

39 200 nouveaux retraités bénéficient de la majoration au titre de la surcote en 2006, soit 5,7% du flux 2006 des droits directs contributifs (Métropole & DOM). L'âge moyen de départ se situe à 62,8 ans.

Parmi les bénéficiaires de la mesure, les polypensionnés sont majoritaires avec une proportion de 61,9% contre 49,7% sur l'ensemble du flux 2006.

23,5% des bénéficiaires de la surcote totalisant obligatoirement plus de 160 trimestres d'assurance tous régimes perçoivent une pension portée au minimum contributif majoré. 91,3% d'entre eux sont des polypensionnés.

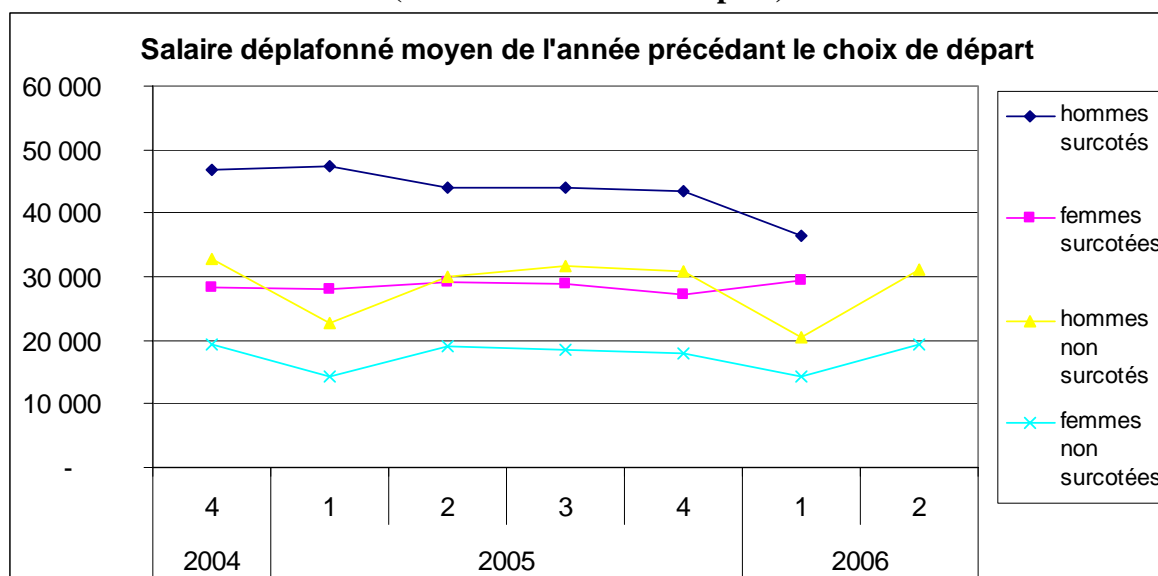
Le montant moyen de la surcote s'établit à 25 € mensuel pour une durée moyenne de surcote de 5,2 trimestres.

Au premier semestre 2007, la part des nouveaux retraités avec surcote dans le flux s'élève à 7%. Cette augmentation de 1,3 point par rapport à 2006 est à relativiser. En effet, le taux de surcotés est généralement plus élevé en début d'année. Il est donc nécessaire d'attendre la fin de l'année 2007 afin de juger de l'évolution de ce taux de surcotés.

Entre le 1^{er} janvier 2004 et le premier semestre 2007, 119 800 retraités ont bénéficié de la surcote. Il est à noter cependant que 21% d'entre eux n'ont pas eu de majoration de pension. En effet les modalités de calcul de la surcote se font actuellement avant application du minimum contributif : le bénéfice est donc absorbé par le montant différentiel servi au titre de ce minimum contributif.

Les données de salaires permettent de comparer les niveaux de rémunération de ceux qui ont choisi de décaler leur départ, et donc de pouvoir bénéficier de la surcote avec ceux qui ont fait le choix de partir en retraite. Cette comparaison est effectuée pour la seule population en position de surcote et en emploi au moment de choisir entre surcoter ou liquider de suite la pension. Ainsi pour les assurés qui ont cotisé au Régime Général cette année là, le graphique suivant montre qu'en moyenne, ceux qui ont fait le choix de prolonger leur activité avaient des salaires plus élevés, aussi bien chez les hommes que les femmes.

**Salaires déplafonnés moyen l'année précédant le choix de décalage de départ
(selon le trimestre de départ)**



Par exemple, parmi les hommes qui ont effectué leur choix de partir ou non à la retraite au 1^{er} trimestre 2005, ceux qui ont décidé de liquider leur pension avaient en 2004 un salaire annuel déplafonné moyen de 22 700 €, contre 47 300 € pour ceux qui ont choisi de prolonger leur activité

Pour ces assurés ayant renoncé au bénéfice de la surcote, la catégorie des cadres et des professions intellectuelles supérieures est la plus représentée. Suivent ensuite les employés, les ouvriers et les personnes exerçant une profession intermédiaire. Chez les surcotés, les cadres représentent 56% des assurés, alors qu'ils ne sont que 35% chez les non surcotés.

Répartition par PCS¹.

	Non surcotés	Surcotés
Cadres et professions intellectuelles supérieures	35%	56%
Employés	27%	21%
Ouvriers	23%	12%
Professions intermédiaires	13%	9%
Chefs d'entreprise	0%	1%
Non classés	1%	1%
Total	100%	100%

¹ Concernant cette variable socioprofessionnelle, il est à noter que pour un tiers des assurés cette variable n'est pas renseignée. Le champ est renseigné pour 63% des surcotés et 67% des non-surcotés. Ces valeurs manquantes concernent principalement les polypensionnés : la moitié d'entre eux seulement ont un code emploi renseigné, alors que pour 90% des monopensionnés nous connaissons la profession.

5) Les possibilités d'emploi après 60 ans

La CNAV, sollicitée sur le dispositif de surcote, a fait réaliser en mars 2006 une enquête auprès d'un échantillon d'assurés. L'échantillon a été constitué d'assurés âgés de 55 à 59 ans dont la carrière et la situation professionnelle actuelle étaient susceptibles de les mettre en position de choix de surcote, au moment de l'âge de la retraite.

Les dispositifs incitatifs de surcote présentés aux personnes enquêtées sont nombreux et certains complexes. En particulier, la possibilité pour les salariés de décider est également dépendante d'éléments autres que ceux exclusivement financiers : l'état de santé, l'intérêt au travail, la faculté au sein de l'entreprise de pouvoir prolonger son activité, par exemple. Dans cette enquête rapide seul était mesuré le degré d'incitation à la prolongation d'activité en fonction de différents dispositifs.

- La population potentielle de la surcote est pour l'instant peu nombreuse, compte tenu des taux d'emploi des 60 ans et plus, d'une part, et des règles d'ouverture de droit (avoir 60 ans au moins et une durée d'assurance tous régimes au moins égale à celle nécessaire pour l'obtention du taux plein), d'autre part. Ainsi cette population représente, pour les hommes, entre 18% et 33% des générations 1946 à 1950, et pour les femmes, entre 10% et 20%.
- Moins de la moitié des personnes interrogées (48%) connaissaient le dispositif.
- L'augmentation du taux de surcote augmenterait sensiblement le nombre de personnes intéressées. Ainsi avec le taux de surcote en vigueur au moment de l'enquête (3% *par an*), 14% se disaient très certainement prêts à prolonger d'un an (2 ans : 12%, 3 ans : 10%), alors qu'avec un taux de surcote à 5% *par an* : 23% se déclaraient très certainement prêts à prolonger d'un an (2 ans : 18%, 3 ans : 14%)
- **En revanche, 49% des personnes interrogées pensent que leur employeur ne serait pas vraiment ou pas du tout favorable à leur éventuelle poursuite d'activité.**

Au travers de cette enquête de mars 2006, il a semblé que les conditions actuelles, en particulier celles concernant l'emploi des salariés plus âgés, constituent un frein à une montée en charge plus rapide de dispositif tels que la surcote.

L'enquête menée par la Cnav en juillet 2007, dont les premiers résultats sont présentés dans ce même document, permet d'analyser de manière plus complète les différents facteurs qui entrent en jeu et se combinent dans la décision de départ à la retraite.