

## Le dossier en bref

*Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR*

### Pourquoi ce sujet ?

Ce dossier cherche à mieux appréhender les motivations de décision de départ à la retraite des assurés. Actuellement, 80 % des retraités partent au taux plein (hors surcote), qui demeure en France la principale norme sociale. Si demain les références à la durée d'assurance et au taux plein devaient disparaître, l'une des questions essentielles serait d'anticiper la réaction des assurés dans le cadre du nouveau système unifié. La connaissance des comportements est donc primordiale pour évaluer les effets de la réforme annoncée. La première partie du dossier présente des éléments de cadrage statistiques sur les conditions de départ à la retraite. La deuxième partie est consacrée aux incitations économiques et aux motivations de départ à la retraite. La troisième partie revient sur l'information et les connaissances des assurés sur la retraite. Enfin, la dernière partie propose quelques éléments prospectifs sur le rôle de l'âge dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

### *I – Eléments de cadrage*

- **Quelles sont les évolutions observées pour les départs à la retraite sur la période récente ?** Les données des régimes montrent que la stabilité observée de l'âge moyen de départ à la retraite entre les générations 1934 et 1950 masque une hausse du recours à la surcote et à la décote, très variable selon les régimes (*documents n° 2 et n° 3*).
- **Combien de personnes partent réellement à l'âge minimal légal ?** Parmi les assurés ayant la durée d'assurance requise pour partir à taux plein et n'étant pas au chômage en fin de carrière (en mettant de côté les départs au titre des carrières longues ou de l'invalidité), soit environ un tiers de la génération 1952, seuls 40 % des hommes et 50 % des femmes sont effectivement partis à cet âge (*document n° 4*).
- **Qui sont les décoteurs et les surcoteurs à la CNAV ?** Les décoteurs se distinguent des autres retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein par des carrières plus complètes et des salaires annuels plus fréquemment supérieurs au plafond de la Sécurité sociale (*document n° 5*). Ce sont majoritairement des femmes. La pension totale versée aux décoteurs est deux fois moins élevée que la pension versée aux assurés partis au titre de la durée. De l'autre côté, les surcoteurs (autant de femmes que d'hommes) ont un montant de pension plus élevé que celui des autres assurés du régime (*document n° 6*). D'une part, leurs carrières sont plus souvent continues et leurs salaires plus importants. D'autre part, ces assurés voient leur pension augmentée par le montant de la surcote.

### *II – Motivations de départ à la retraite*

- **Les assurés partent-ils à l'âge souhaité ?** En moyenne, les retraités partis entre 2015 et 2016 auraient souhaité partir 1,2 an avant leur départ effectif (*document n° 8*). Près de 25 % des retraités ont travaillé deux ans de plus que ce qu'ils auraient souhaité (les femmes, les ouvriers/employés, les assurés du secteur privé et les retraités les plus modestes) et à l'inverse, 8 % des retraités interrogés auraient souhaité partir plus de deux années après (également des retraités modestes et en moins bonne santé).
- **Et quelles sont leurs motivations ?** Les nouveaux retraités qui étaient toujours en emploi après 50 ans déclarent que leurs motivations principales sont le fait de profiter le plus longtemps possible de la retraite, d'avoir atteint l'âge minimal légal et celui du taux plein (*documents n° 8 et n° 9*). Les retraités les moins aisés mentionnent moins souvent l'atteinte de l'âge minimal légal, du taux plein ou la volonté de profiter de la retraite le plus longtemps

possible dans leurs motivations de départ à la retraite. Ils évoquent en revanche plus souvent les licenciements et les problèmes de santé. Les motivations de départ à la retraite sont peu différentes entre les femmes et les hommes à l'exception des motifs conjugués ou familiaux. Elles diffèrent également selon les conditions de liquidation de la retraite ([document n° 9](#)).

- **Peut-on modéliser les départs à la retraite à partir d'incitations économiques ?** La théorie économique propose un modèle largement utilisé, qui suppose que les départs se déterminent en fonction de l'utilité ressentie par les assurés ([document n° 7](#)). Le calcul ne fait pas uniquement intervenir des variables financières et repose également sur des paramètres comme la préférence pour le présent ou pour le loisir notamment. Les résultats mettent en évidence la fragilité de la modélisation retenue dont le calibrage des paramètres n'est pas connu ex ante et qui conduit à inférer des valeurs des paramètres significativement différentes en fonction des jeux de données utilisées. Au final, cette modélisation des âges de départ à la retraite n'est vraisemblablement pas suffisamment aboutie pour décrire de façon certaine les comportements des assurés dont les motivations de départ à la retraite sont multiples et complexes (plus ou moins bonne insertion sur le marché du travail, santé, décision d'un éventuel conjoint, etc.).

### *III – Information des assurés et décision de départ à la retraite*

- **De quelles informations disposent les assurés ?** Depuis 2007, cette information passe principalement par le dispositif du droit à l'information. Dès 35 ans, les assurés reçoivent tous les cinq ans un relevé de situation individuelle contenant leurs droits acquis dans les régimes de retraite obligatoires. Ce relevé est complété dès 55 ans par une estimation indicative globale présentant les montants estimés de pensions ([document n° 10](#)). Ces dispositifs d'information existent dans les pays suivis par le COR : Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, Pays Bas, Royaume-Uni (uniquement en ligne) et Suède ([document n° 13](#)).
- **Cette information permet-elle d'améliorer la connaissance des assurés ?** Les enquêtes réalisées postérieurement aux campagnes annuelles montrent que les assurés se sentent plutôt bien informés sur leur future retraite ([document n° 11](#)). Mais elles font aussi ressortir un constat paradoxal ; les assurés partent à taux plein tout en comprenant relativement mal le fonctionnement du système de retraite et en connaissant peu leurs droits ([document n° 12](#)).

### *IV – Le rôle de l'âge dans un système fonctionnant en rendement défini*

- **Comment combiner le libre choix individuel et l'équilibre du régime ?** Dans un système en rendement défini, le choix d'un barème permettant d'assurer la neutralité actuarielle permet de proposer aux assurés un certain libre choix quant à leur âge de départ à la retraite ([document n° 14](#)). Toute anticipation ou report de l'âge de départ à la retraite n'a pas d'effet sur la situation financière inter-temporelle du régime, puisque, quel que soit cet âge, le cumul actualisé des pensions est égal au cumul actualisé des cotisations. En ce sens, dans un tel système, le choix de la date de départ à la retraite est autant une question « d'âge » que « de montant ».
- **Faut-il garder une référence à des âges légaux ?** Compte tenu de la norme sociale que constitue actuellement l'âge de départ à la retraite, la fixation d'âges légaux peut continuer à être nécessaire, notamment un âge minimal d'ouverture des droits pour éviter que les assurés ne partent trop tôt (risques de faibles pensions, de déséquilibres transitoires du système de retraite et plus largement de moindres ressources pour le système socio-fiscal). Deux options sont alors possibles pour le calcul des pensions : 1/ un âge d'ouverture des droits avec un barème de surcotes ou 2/ la mise en place d'un âge pivot avec des décotes / surcotes tout en conservant l'âge minimal ([document n° 14](#)). Les deux solutions sont purement équivalentes d'un point de vue mathématique mais peuvent avoir des effets différents lors de la période de transition selon la façon dont les comportements s'adapteront.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 1</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Note de présentation générale**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Les comportements de départ à la retraite

Ce dossier est consacré aux comportements des assurés concernant leurs décisions de départ à la retraite. Ces comportements dépendent de facteurs et contraintes variés. Ils sont notamment conditionnés par les règles du système de retraite qui déterminent l'âge auquel les assurés peuvent liquider leur retraite et les conditions financières du départ (taux de remplacement, ou encore augmentation des droits à retraite en cas de report du départ). Au-delà de ces facteurs réglementaires et financiers, la décision de partir à la retraite dépend d'autres facteurs : il peut s'agir entre autres de la situation de l'assuré au regard de l'emploi au moment de son départ à la retraite, de ses conditions de travail, de son état de santé, de sa vie familiale, ou encore de son patrimoine. Enfin, les comportements de départ à la retraite peuvent être influencés par le comportement de leur employeur qui selon le cas peut avoir un intérêt à se séparer d'un travailleur âgé ou au contraire à le conserver (notamment si sa qualification ou son expérience sont stratégiques pour l'entreprise). Les motifs de départ à la retraite répondent donc à des caractéristiques individuelles et varient d'un assuré à un autre.

La connaissance des comportements est primordiale pour décider des éventuelles évolutions à venir des règles de retraite – ce qui nécessite de savoir en anticiper les effets – car, selon la manière dont les assurés réagissent à ces évolutions, une même mesure pourra avoir des effets très différents.

Actuellement, il semble que la plupart des assurés ne procèdent pas à un réel arbitrage mais se conforment à une norme sociale : partir au taux plein. Environ huit retraités sur dix partent dans ces conditions. Moins de 10 % partent sans avoir le taux plein avec une pension minorée et un peu plus de 10 % prolongent leur activité au-delà du taux plein et bénéficient d'une pension majorée. Si demain la référence à la durée d'assurance et au taux plein disparaît, l'une des questions essentielles sera alors d'estimer comment les assurés réagiront et se comporteront.

Dans ce cadre, les études portant sur les liens entre les âges de départ à la retraite et leurs principaux déterminants dépassent le simple objectif de la connaissance puisque ce sont elles qui permettent ensuite de modéliser les comportements de départ dans les outils de projection<sup>1</sup>. Elles sont donc essentielles pour les exercices de projection en matière de retraite – telles que les projections financières publiées régulièrement par le COR basées sur une modélisation des départs autour du taux plein – mais aussi des études d'impact visant à quantifier les effets attendus des réformes des retraites.

La première partie du dossier présente des éléments de cadrage statistiques sur les conditions de départ à la retraite et fait un zoom sur les caractéristiques des personnes parties avec une décote ou une surcote. La deuxième partie est consacrée aux motivations de départ à la retraite et s'intéresse plus spécifiquement aux incitations financières. La troisième partie revient sur l'information et les connaissances des assurés sur leurs droits ainsi que plus globalement sur le système de retraite en général. La prévisibilité du montant de la retraite est en effet une des conditions essentielles pour que l'assuré puisse choisir de façon éclairée la date de son départ à la retraite. Enfin, la dernière partie propose une réflexion sur le rôle de l'âge dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

---

<sup>1</sup> Les modèles de microsimulation, tels que les modèles PRISME de la CNAV, TRAJECTOIRE de la DREES ou DESTINIE de l'INSEE seront présentés lors de la séance de novembre 2019 du COR.

## 1. Des âges aux comportements de départ à la retraite

Les **documents n° 2 et n° 3** dressent un bilan statistique des motifs de départs à la retraite dans différents régimes, selon deux approches. La première vise à mettre en avant les rôles des âges pivots (l'âge d'ouverture des droits et celui d'annulation de la décote) au fil des générations, et permet d'interpréter les âges effectifs présentés lors de la séance de février 2019 consacrée aux âges effectifs de départ à la retraite. La seconde approche expose davantage, derrière les âges observés, les motifs de départ à la retraite, parmi l'atteinte du taux plein par la durée, au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité, de l'âge, ou encore des départs avec décote ou avec surcote.

Atteindre le taux plein semble un élément déterminant des comportements de départ à la retraite. Tout se passe comme si les assurés « souhaitent profiter le plus longtemps possible de la retraite » mais sans pour autant systématiquement partir avec une décote quand ils n'ont pas la durée d'assurance requise.

Pour la génération 1946, 8 % des hommes et 7 % des femmes sont partis avec une décote et seulement 12 % des hommes et 10 % des femmes ont bénéficié d'une surcote (voir le **document n° 3**). À noter tout de même que le recours à la décote parmi les assurés qui ont une durée d'assurance insuffisante pour partir à taux plein augmente entre les générations 1944 et 1950, ce qui peut être au moins en partie expliqué par la baisse du taux de décote pour ces générations (voir le **document n° 2**). Environ 80 % des retraités nés en 1946 sont ainsi partis à la retraite à l'âge où ils pouvaient bénéficier du taux plein, principalement au titre de la durée d'assurance (61 % des hommes, et 45 % des femmes).

Les départs avec décote et surcote sont très variables selon les régimes. En 2016, 12,7 % des nouveaux retraités à la Fonction publique civile de l'État (FPCE) et 6,4 % de la CNRACL sont partis avec une décote. À l'inverse, 29,5 % des retraités du régime de la FPCE et 19,3 % de la CNRACL sont partis avec une surcote. Dans les régimes du privé, la part des personnes partant avec une décote varie entre 4,1 % pour les exploitants agricoles et 11,4 % pour les commerçants (8,7 % à la CNAV). Dans le même temps, la part de départs avec surcote varie entre 7,1 % pour les salariés agricoles et 30,7 % pour les non-salariés agricoles (14 % à la CNAV).

En moyenne, le nombre de trimestres de décote est plus faible à la FPCE que dans les régimes du privé (7,5 contre 11,5 à 13,4) alors que le nombre de trimestres de surcote est proche entre tous les régimes (entre 8,5 (MSA salariés) et 9,5 (RSI commerçants) dans le secteur privé et respectivement 9,5 et 9,0 à la FPCE et à la CNRACL).

Les **documents n° 4 à 6** permettent de mieux connaître les caractéristiques des personnes selon leurs conditions de départ à la CNAV.

Le **document n° 4** présente ainsi une étude réalisée sur la génération 1952 pour anticiper dans les générations suivantes qui partira à l'âge légal, c'est-à-dire dans les 3 mois de l'âge exact d'ouverture des droits, hors possibilités de départ anticipé. Même parmi les assurés ayant relativement le choix de leur date de départ à la retraite (c'est-à-dire les assurés ayant la durée d'assurance requise pour partir à taux plein, hors départs au titre des carrières longues ou de

l'invalidité, sans trimestres d'invalidité et n'étant pas au chômage en fin de carrière), seuls 40 % des hommes et 50 % des femmes sont effectivement partis à cet âge.

La durée d'assurance est le principal facteur influençant la probabilité de départ à l'âge légal. D'autres caractéristiques augmentent également la probabilité de partir à l'âge légal, mais dans une moindre mesure, comme par exemple le fait de ne plus être en emploi salarié l'année précédant la retraite, celui d'avoir un salaire annuel moyen élevé ou encore celui d'habiter en province.

### *Qui sont les décoteurs ?*

Selon le **document n° 5**, la part des décoteurs à la CNAV est passée de 7 % à 8 % entre la génération née en 1944 et celle née en 1950. Cette part a nettement augmenté pour les femmes passant de 6,6 % à 9,4 % entre les deux générations tandis qu'elle a baissé très légèrement pour les hommes (de 7,3 % à 6,8 %).

Cette quasi-stabilité masque en fait une double évolution. D'une part, de plus en plus de retraités du régime général ont la durée requise pour le taux plein au moment de faire valoir leurs droits, ce qui veut dire que de moins en moins de personnes peuvent recourir à un dispositif ne nécessitant pas la durée d'assurance pour partir à la retraite (taux plein par l'âge, invalidité ou inaptitude et décote). D'autre part, au sein de ces retraités n'ayant pas la durée requise, la part des décoteurs augmente entre ces deux générations passant de 18 % à 25 %. Les femmes sont désormais majoritaires dans les décoteurs (leur part est de près de 60 % pour la génération 1950 contre 45 % pour la génération 1944). Cette hausse est liée à l'augmentation de la part des femmes en couple qui décotent, ce qui serait en partie lié à la baisse du taux de décote entre ces générations<sup>2</sup>. Cette hypothèse reste à explorer dans des travaux ultérieurs.

Parmi les retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein, les décoteurs sont également plus souvent polypensionnés et se caractérisent par des carrières plus complètes et des salaires annuels plus fréquemment supérieurs au plafond de la Sécurité sociale. Il en résulte qu'il leur manque moins de trimestres pour atteindre le taux plein par la durée que pour les autres catégories d'assurés n'ayant pas la durée requise.

Pour autant, les décoteurs nés en 1950 ont les montants de pension CNAV les plus faibles, du fait du taux de décote qui minore leur pension (et surtout de l'absence de minimum contributif (qui n'est versé qu'aux assurés ayant le taux plein). Cette faiblesse de la pension versée par le régime général est cependant compensée par le montant des pensions complémentaires (où le taux de décote est moins élevé) et par l'importance des pensions versées par les autres régimes pour les décoteurs polypensionnés. Au final, la pension totale versée aux décoteurs est de l'ordre de 11 000 euros. Elle est plus élevée que celle versée aux assurés partis au taux plein au titre de l'âge (sans la durée requise) et comparable à celle des assurés partis au titre de la catégorie. Elle est deux fois moins élevée que la pension versée aux assurés partis au titre de la durée.

---

<sup>2</sup> Le taux de décote est passé de 10 % à 5 % entre les générations 1944 et 1953 (loi du 21 août 2003).

## *Qui sont les surcoteurs ?*

De l'autre côté, les assurés partis avec une surcote à la CNAV (autant de femmes que d'hommes) ont un montant de pension plus élevé que celui des autres assurés du régime, (voir le **document n° 6**). En 2016, quelle que soit l'année de départ à la retraite, le montant de pension CNAV des surcoteurs est d'environ 10 000 euros par an en moyenne pour les hommes et 8 800 pour les femmes, contre respectivement 8 800 euros et 6 800 pour l'ensemble des retraités. D'une part, les carrières des surcoteurs sont plus souvent continues avec très peu d'épisodes de chômage ou de maladie ; et leurs salaires portés au compte sont également plus importants et ne baissent pas en fin de carrière. D'autre part, ces assurés, travaillant plus longtemps, voient leur pension augmentée par le montant de la surcote qui est de 930 euros en moyenne pour les femmes et de 1 062 euros pour les hommes.

Trois profils de surcoteurs peuvent être distingués. Un premier profil regroupe les surcoteurs au régime général qui ont les durées en surcote les plus élevées. Ils ont commencé à travailler tard, ont les trajectoires salariales les plus dynamiques, travaillent dans le secteur tertiaire et, par conséquent, ont les salaires annuels moyens (SAM) et les pensions les plus élevés. Le deuxième profil est composé de surcoteurs ayant un taux de surcote moins élevé que les premiers. Ils ont commencé à travailler tôt, dans les secteurs primaire ou secondaire, ont les trajectoires salariales les moins dynamiques, et, par conséquent, des SAM et des pensions au régime général plus faibles. Enfin, le troisième profil regroupe les surcoteurs qui terminent leur carrière dans un autre régime et surcotent au régime général parce qu'ils partent à la retraite plus tard dans cet autre régime.

## **2. Quelles sont les motivations de départ à la retraite ?**

D'un point de vue individuel, la décision de partir à la retraite (ou non) fait intervenir de multiples facteurs, non seulement financiers et familiaux, mais également liés aux conditions de travail et à l'état de santé. En particulier, parmi les facteurs financiers, le niveau des pensions relativement aux revenus d'activité et son évolution en fonction de la date de liquidation (barème de liquidation *via* des décotes et surcotes) sont susceptibles d'influencer les comportements de départ à la retraite.

Dès lors que le choix de partir ou non à la retraite est libre, l'assuré arbitre entre un accroissement du revenu et une augmentation du temps libre (sur le cycle de vie) : l'assuré décide à chaque instant de renoncer (ou non) à une période de temps libre (la retraite) en contrepartie de gains financiers attendus d'un décalage de son départ à la retraite.

Plusieurs approches sont alors utilisées pour mieux appréhender les motivations et les comportements de départ à la retraite.

La première approche, théorique, consiste à modéliser les âges de départ traduisant en termes monétaires les préférences des assurés. Le **document n° 7** s'appuie ainsi sur la théorie de la décision de départ à la retraite élaborée par Stock et Wise (1990), et confronte un exemple d'application de cette théorie avec les distributions observées des âges de départ à la retraite.

La décision de départ repose sur la comparaison entre les revenus correspondant à deux situations distinctes : reporter son départ à la retraite ou partir immédiatement. Ces revenus sont appréciés sur une durée de vie estimée par l'assuré. Même dans le cadre d'incitations

purement financières, l'assuré ne prend pas sa décision sur les seuls montants de revenus bruts : il faut prendre en compte l'actualisation des revenus futurs (au travers d'un taux de préférence pour le présent), son aversion au risque associé à une mortalité relativement inconnue, ainsi que sa préférence pour « le loisir » qui concentre en fait des notions de désutilité du travail autant que d'appétence au loisir *per se*. Ces paramètres modifient donc la simple addition des revenus bruts tirés du travail ou de la retraite et permettent de traduire les préférences des assurés en termes monétaires.

Une maquette simplifiée adoptant ces principes montre que, pour des valeurs considérées comme plausibles de tels paramètres, l'optimisation de l'utilité des revenus pour 1 000 carrières fictives aboutit à une répartition des âges de départ à la retraite extrêmement proche de celle constatée pour la génération 1944. Pour la génération 1950, la distribution observée peut être reproduite mais au prix d'une modification de la valeur de certains paramètres. Le **document n° 7** met ainsi en évidence la fragilité de la modélisation retenue dont le calibrage des paramètres n'est pas connu *ex ante* et qui conduit à inférer des valeurs des paramètres significativement différentes en fonction des jeux de données utilisées. Au final, cette modélisation des âges de départ à la retraite n'est vraisemblablement pas suffisamment aboutie pour décrire de façon certaine les comportements des assurés dont les motivations de départ à la retraite sont multiples et complexes (plus ou moins bonne insertion sur le marché du travail, santé, décision d'un éventuel conjoint, etc.).

Pour autant, les incitations économiques pourraient à l'avenir jouer un plus grand rôle dans la décision de départ à la retraite en cas de mise en place d'un système fonctionnant en rendement défini et en l'absence de notion de durée d'assurance (voir le **document n° 14**). La disparition dans le cadre de la réforme de la norme sociale que constitue actuellement le taux plein crée donc une incertitude sur les comportements futurs des assurés.

Au-delà de la modélisation des incitations économiques, la deuxième approche retenue est plus empirique et qualitative. Elle consiste à utiliser les résultats d'enquêtes auprès des assurés afin de mieux connaître les facteurs qui ont joué ou joueront sur leur départ à la retraite. Comme pour toute enquête qualitative, les réponses doivent donc être interprétées avec une certaine prudence compte tenu de leur caractère subjectif. Ainsi, l'enquête « Motivations de départ à la retraite » est d'analyser périodiquement les comportements de départs à la retraite tels qu'exprimés par les nouveaux retraités ayant récemment liquidé leurs droits<sup>3</sup>. Cette enquête a été mise en place à partir de 2010 sous la forme d'un baromètre régulier, et sa quatrième vague a eu lieu en 2017 auprès des nouveaux retraités ayant liquidé leurs droits en 2015-2016. Les **documents n° 8 et 9** présentent des résultats issus de cette dernière vague.

L'objectif du **document n° 8** est d'essayer de mieux comprendre les comportements effectifs de départ à la retraite selon les caractéristiques des assurés, au-delà de leurs motivations déclarées. Ce document est un travail en cours dont les analyses devront encore être affinées.

---

<sup>3</sup> Cette enquête est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le Service des retraites de l'État (SRE), la Caisse des dépôts et consignations (CDC), gestionnaire de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), l'Association générale des institutions des retraites des cadres (AGIRC) et l'Association pour le régime complémentaire des salariés (ARRCO) et la Direction de la Sécurité sociale (DSS).

En moyenne, l'écart entre âge idéal déclaré et âge effectif de départ à la retraite est de 1 an et 2 mois pour les retraités partis entre 2015 et 2016 (l'âge idéal moyen est de 60 ans et 9 mois contre 61 ans et 11 mois pour l'âge effectif). Près de 25 % des retraités travaillent deux ans de plus que ce qu'ils souhaiteraient. Les femmes, les ouvriers/employés et les assurés du secteur privé sont surreprésentés dans cette catégorie, de même que les retraités les plus modestes : 38 % des retraités de cette catégorie appartiennent au premier quartile de pension et ont les plus faibles durées d'assurance. À l'inverse, 8 % des retraités interrogés auraient souhaité partir plus de deux années après leur départ effectif. Ce sont là aussi des retraités plus modestes, mais en moins bonne santé que le reste de la population et sont également plus nombreux à avoir des personnes à charge.

Les nouveaux retraités qui sont toujours en emploi après 50 ans déclarent que leurs motivations principales sont le fait de profiter le plus longtemps possible de la retraite, d'avoir atteint l'âge minimal légal et celui du taux plein.

Comme attendu au regard de leurs caractéristiques, les retraités les moins aisés mentionnent moins souvent l'atteinte de l'âge minimal légal, du taux plein ou la volonté de profiter de la retraite le plus longtemps possible dans leurs motivations de départ à la retraite. Ils évoquent plus souvent les licenciements et les problèmes de santé.

Près de 22 % des retraités déclarent être partis dès que possible mais sont partis dans les faits après l'âge d'ouverture des droits. Ces retraités sont ceux pour qui les écarts d'âge sont les plus élevés. Ils déclarent moins de motifs de départ à la retraite que les autres retraités et ces motifs semblent en outre plus diffus (la part de retraités dans cette catégorie déclarant que le motif a joué est plus faible que pour l'ensemble des retraités). Ils sont moins contraints du point de vue de leur emploi et de leur santé. Cependant, la moitié de ces retraités doit attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir à la retraite. Pour eux, le « dès que possible » consiste en l'atteinte du taux plein et non pas de l'âge minimal d'ouverture des droits.

Le **document n° 9** examine, quant à lui, les motifs qui ont joué significativement dans le départ à la retraite des assurés du régime général se déclarant encore en emploi après 50 ans. Si les trois motivations principales (profiter le plus longtemps possible de sa retraite, avoir atteint l'âge légal ou celui du taux plein) sont citées par quasiment tous les retraités, les autres motivations peuvent différer selon le genre, les conditions de liquidation ou encore le déroulement de la carrière.

Les motivations de départ à la retraite sont peu différentes entre les femmes et les hommes à l'exception des motifs conjugaux ou familiaux. Ainsi, 19 % des femmes mentionnent que la volonté de « suivre leur conjoint qui partait ou était déjà parti à la retraite » a beaucoup joué dans leur décision de départ et 10 % déclarent que des « obligations familiales » ont beaucoup joué dans leur choix contre respectivement 9 % et 6 % des hommes. En revanche, 24 % des hommes jugent que « l'atteinte d'un montant de pension suffisant » a beaucoup influencé leur décision de prendre leur retraite contre 18 % des femmes.

Les motivations diffèrent également selon les conditions de liquidation de la retraite. Les assurés ayant le taux plein en raison de leur durée d'assurance ou de leur âge ou encore ceux ayant retardé leur départ pour bénéficier de la surcote, sont les plus nombreux à citer les trois principaux motifs comme ayant beaucoup joué dans leur choix. À l'opposé, 65 % des assurés reconnus inaptes au travail ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité citent « les problèmes de santé qui ont rendu leur travail difficile » comme principale motivation de départ alors que

ce motif n'est avancé que par 20 % des retraités tous types de départ confondus. Pour les assurés partis avec une décote, le troisième motif avancé est de « ne plus vouloir travailler ».

Pour les assurés en emploi dans le secteur privé juste avant leur départ à la retraite, les motivations diffèrent peu. Cependant, 28 % des assurés qui ont connu au moins une période de maladie après 50 ans déclarent qu'« avoir des problèmes de santé rendant le travail difficile » a beaucoup joué dans leur décision (contre 9 % des autres assurés).

Enfin, si les trois principales motivations sont identiques pour les cadres et les non-cadres, les différences sont plus nettes sur les items secondaires : 26 % des cadres répondent qu'avoir « atteint un niveau de pension suffisant » a beaucoup joué, contre 19 % des non-cadres. À l'inverse, 16 % des non-cadres signalent la santé et les conditions de travail comme des éléments déterminants dans le départ à la retraite (respectivement 8 % et 11 % des cadres).

### **3. Quel est le rôle de l'information dans la décision de départ à la retraite et le degré de connaissance des assurés ?**

Les comportements de départ à la retraite dépendent de plusieurs facteurs parmi lesquels figure le niveau de connaissance des assurés sur le système de retraite (fonctionnement et évolutions réglementaires, calcul des droits et droits individuels).

La « prévisibilité » du montant de la pension, au sens de la capacité offerte par le système aux assurés de le connaître quelques années avant leur départ, est un enjeu majeur dans la mesure où elle doit permettre aux assurés de prendre les décisions de départ à la retraite adaptées en fonction de leurs appétences individuelles. Elle renvoie à la problématique de l'information, générale et/ou individualisée, qui leur est délivrée.

Depuis 2007, cette information passe principalement par le dispositif de droit à l'information retraite, mis en place par la loi de 2003. À partir de 35 ans, les assurés reçoivent tous les cinq ans un relevé de situation individuelle (RIS) contenant les droits qu'ils ont acquis dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires. Ce relevé est complété à partir de 55 ans par une estimation indicative globale (EIG) présentant les montants qui seront versés par chaque régime – de base et complémentaires – en fonction de différentes dates de liquidation. Ces montants sont accompagnés par des explications complémentaires et certaines informations contextuelles (voir le **document n° 10**).

Les enquêtes réalisées postérieurement aux campagnes annuelles montrent que les assurés se sentent plutôt bien informés sur leur future retraite (**document n° 11**). Ainsi, en 2016, 71 % des assurés se déclaraient plutôt bien (60 %) ou très bien (11 %) informés. À l'inverse, 26 % des personnes interrogées se sentaient plutôt mal informées.

À partir de 2017, le questionnaire a été modifié. Les assurés bénéficiaires d'un document du droit à l'information doivent désormais évaluer sur une échelle allant de 1 (très mal informé) à 10 (très bien informé) leur niveau d'information sur leur retraite future. En 2018, la note moyenne à cette question était de 5.

Les informations souhaitées sont de tous types : 89 % des assurés enquêtés en 2018 répondent qu'ils souhaiteraient des informations sur le calcul du montant de leur retraite, 72 % des informations sur les conditions de départ, 62 % des informations sur la prochaine réforme.

57 % des assurés souhaiteraient également savoir comment améliorer le montant de leur retraite et respectivement 44 % et 39 % réclament des informations plus détaillées sur leur carrière et les périodes d'inactivité.

Le **document n° 12** cherche ensuite à comprendre si cette information permet aux assurés de prendre leur décision de partir à la retraite de façon raisonnée. Les résultats des enquêtes disponibles auprès des actifs ayant reçu un document du droit à l'information ou des nouveaux retraités font en effet ressortir un constat paradoxal ; les individus répondent correctement à des incitations qu'ils connaissent mal.

Si d'un côté les assurés semblent choisir leur date de départ à la retraite de façon à en profiter le plus longtemps possible tout en partant à taux plein, de l'autre côté, les études montrent que l'information qui leur est fournie ne permettrait qu'à peu d'entre eux de mieux prévoir la date et leur montant de leur retraite. Elle ne les inciterait en outre pas réellement à modifier leur comportement en la matière.

Cela pourrait tenir à leurs connaissances effectives qui sont approximatives : si les assurés connaissent relativement bien le fonctionnement global du système de retraite, ils sont moins nombreux à connaître leurs propres droits et les dispositifs concourant à leur laisser le libre choix de départ à la retraite, même une fois partis à la retraite. Cependant, cette connaissance approximative, notamment de leur distance au taux plein, peut être compensée par l'existence des bornes d'âge qui permettent aux personnes ayant de longues durées d'assurance de partir à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits et aux personnes ayant des carrières courtes de partir à l'âge d'annulation de la décote.

Cela pourrait également tenir à la qualité partielle de l'information obtenue à partir des données fournies par les régimes de retraite et au manque de confiance des assurés quant à la stabilité dans le temps de cette information dont ils pensent qu'elle peut être modifiée dans le temps, notamment du fait des évolutions législatives.

Le **document n° 13** présente un panorama des dispositifs d'information sur les retraites à destination des assurés sociaux en Allemagne, en Belgique, au Canada, aux États-Unis, aux Pays Bas, au Royaume-Uni et en Suède.

À l'exception du Royaume-Uni où l'information est disponible sur demande ou en ligne, tous les pays étudiés procèdent à l'envoi annuel systématique d'un relevé de situation individuelle au regard de la retraite. Les publics visés sont en général tous les affiliés au(x) régime(s) public(s) de sécurité sociale (c'est-à-dire les personnes ayant versé au moins une cotisation au régime), avec des publics spécifiquement ciblés dans certains pays, notamment sur des critères d'âge. Dans ce dernier cas, l'information est plus étendue. Outre les informations sur la carrière passée (historique des rémunérations ou des cotisations selon les pays), les affiliés plus âgés reçoivent des estimations de pension en fonction de l'âge de liquidation de leurs droits à la retraite.

Selon les modalités de calcul des pensions, les informations individuelles qui figurent dans les relevés communiqués aux assurés portent sur :

- les éléments de carrière (cotisations versées, rémunérations soumises à cotisations, rémunérations ouvrant droit à pension) ;
- le niveau anticipé de pension, selon l'âge de liquidation des droits à la retraite ;
- les autres droits (pensions d'invalidité, de réversion, ou prestations annexes).

Les relevés individuels contiennent en général une information factuelle, sans prescription normative affichée. La manière de formuler des informations factuelles n'est cependant pas neutre, comme le montre l'encadré 1 du **document n° 13**. Par ailleurs, quelques pays ont des prescriptions normatives explicites : c'est le cas de l'Allemagne qui incite les assurés à constituer une épargne retraite pour pallier la baisse anticipée des taux de remplacement du régime général obligatoire. C'est également le cas aux États-Unis, où l'information est présentée de manière à inciter les assurés à différer leur départ à la retraite.

La plupart des pays considérés évaluent leur dispositif d'information retraite, notamment pour s'assurer que les assurés ont bien connaissance de l'existence du dispositif d'information (Allemagne, Canada, États-Unis, Suède) et de son utilité (Canada, Suède) ; évaluer le degré de compréhension, par les assurés, des informations fournies (Suède) ou encore évaluer l'impact du dispositif d'information des assurés sur leur comportement (Canada).

#### **4. Quel peut être le rôle de l'âge de départ à la retraite dans un système fonctionnant à rendement défini ?**

Dans le cadre d'un régime collectif, la décision individuelle de partir à la retraite de chaque assuré au titre de son libre choix ne doit ni pénaliser ni favoriser les autres assurés. Dans un système fonctionnant à rendement défini, le choix d'un barème permettant d'assurer la neutralité actuarielle du régime pris dans sa globalité permet d'assurer cette condition (voir le **document n° 14**). Le niveau de la retraite au sein d'une génération pour un montant de points donné dépend de l'âge : il est possible de verser une pension plus élevée à l'âge  $n+1$  qu'à l'âge  $n$  car l'assuré qui part à l'âge  $n+1$  bénéficiera de sa prestation une année de moins que s'il était parti à l'âge  $n$ . Toute anticipation ou report de l'âge de départ en retraite n'a pas d'effet sur la situation financière inter-temporelle du régime, puisque, quel que soit l'âge de départ à la retraite, le cumul actualisé des pensions est égal au cumul actualisé des cotisations. Cette égalité est réalisée au moment de la liquidation à travers le coefficient de conversion ou la valeur du point.

En ce sens, dans un tel système, le choix de la date de départ à la retraite est autant une question « d'âge » que « de montant » puisqu'une mesure ayant pour effet de décaler l'âge de départ nécessaire pour garantir un certain montant de pension (perçue comme une « mesure d'âge ») peut être rigoureusement équivalente à une mesure consistant à diminuer le montant de pension à âge donné (perçue comme une « mesure de montant »).

Néanmoins, compte tenu de la norme sociale que constitue l'âge de départ à la retraite, la fixation d'âges légaux peut continuer à être nécessaire dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

Les enquêtes réalisées auprès des assurés montrent que l'une des motivations principales dans le choix de partir à la retraite est d'en profiter le plus longtemps possible, y compris pour les assurés ayant les plus faibles pensions (voir les **documents n° 8 et 9**).

Dans ce contexte, la fixation d'un âge minimal de départ à la retraite peut faire sens et a alors pour objectif d'éviter:

- que certains assurés ne partent trop tôt à la retraite avec une pension trop faible ; ce qui est à la fois préjudiciable pour les personnes concernées, avec des risques de précarité aux

âges élevés (en règle générale, les personnes sous-estiment leur durée de retraite et leurs besoins financiers au cours de cette période) mais aussi pour la collectivité qui risque de devoir financer des aides sociales pour compléter ces faibles pensions ;

- que, du point de vue des régimes, si tous les individus partent à la retraite dès que possible, des déséquilibres transitoires plus ou moins durables apparaissent (même si pour une génération, il y a équilibre entre masses des pensions et masses des cotisations) ;
- qu'un retrait trop précoce du marché du travail ne fragilise le financement de la protection sociale, et plus largement le potentiel d'offre de l'économie.

Par ailleurs, le choix entre un système avec un seul âge d'ouverture des droits et un mécanisme de surcote, et de l'autre, un âge pivot avec un barème de décote/surcote relève plus d'un arbitrage politique que technique. En effet, sur le plan mathématique, il est strictement équivalent de fixer un âge d'ouverture des droits de sorte qu'aucune liquidation ne s'effectue avec décote (dans ce cas, la valeur du point est plus faible), ou bien de fixer un âge pivot plus tardif et un barème de décote / surcote assorti d'une valeur de service du point plus élevée. Ce choix n'est cependant pas totalement neutre au regard des comportements de départ à la retraite des assurés qui peut varier selon l'âge légal retenu. En effet, les assurés sont très sensibles aux normes affichées – volontairement ou non – par le système de retraite.

Le passage à un système dans lequel la référence au taux plein n'existerait plus et où seul un âge d'ouverture des droits perdurerait, pourrait ainsi conduire les assurés à liquider leurs droits plus précocement qu'à l'heure actuelle, avec le risque que l'âge d'ouverture des droits soit considéré comme la nouvelle référence en matière de départ à la retraite.

D'un autre côté, la fixation d'un âge pivot pourrait jouer le rôle de l'âge du taux plein (qui disparaîtrait en l'absence de référence à la durée d'assurance) et ainsi être utile, au moins transitoirement, au cours des premières années de la réforme en permettant d'ancrer les décisions des assurés autour d'une référence connue. Mais un âge pivot fixé à une valeur plus élevée que 62 ans pourrait être lu par beaucoup comme un relèvement de l'âge de départ à la retraite.

Une fois les principes d'âge posés, il reste la question de la fixation des barèmes de décote/surcote.

Les barèmes doivent être calculés en fonction de l'espérance de vie (pour assurer la neutralité actuarielle) et de l'arbitrage réalisé entre taux de remplacement à la liquidation et revalorisation des pensions en cours de retraite. Dans ce cas, le taux de décote/surcote n'est pas identique selon l'âge de liquidation. Pour des raisons de lisibilité, il pourrait être plus simple d'appliquer un taux unique de décote/surcote quel que soit l'âge. Les taux de décote/surcote pourraient en outre tenir compte des effets positifs d'un recul de l'âge de la retraite sur les recettes du système socio-fiscal. Ils seraient plus élevés que les taux de décote/surcote calculés dans le cadre du seul système de retraite.

Dans ces deux cas (taux identiques quel que soit l'âge ou prise en compte du système socio-fiscal), la neutralité actuarielle ne serait plus automatiquement assurée, ce qui compliquerait le pilotage financier du système de retraite.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 2</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Des âges vers les comportements : typologie des conditions de départ**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Des âges vers les comportements : typologie des conditions de départ

La séance de février 2019 était consacrée aux âges effectifs de départ à la retraite. Le **document n° 7** montrait notamment comment se répartissaient les âges de départ à la retraite, globalement et dans différents régimes<sup>1</sup>.

Ces décisions sont en partie influencées par la législation en vigueur, en particulier par les bornes d'âge (âge d'ouverture des droits et âge d'annulation de la décote) qui sont étudiées dans la partie 1 et l'atteinte du taux plein qui conditionne le montant de la retraite (partie 2). Passant ainsi des âges constatés (séance de février 2019), cette note cherche à caractériser les départs observés selon ces âges puis à expliquer ces âges par motifs de départs, entre taux plein par la durée, recours à la surcote, taux plein par l'âge, taux plein par dérogation (ex-invalides et inaptes) et pensions liquidées avec décote.

L'analyse est menée par génération afin d'éviter les biais de mesure liés aux observations par année. La présentation est restreinte aux générations 1934 à 1950 afin de se concentrer sur celles intégralement parties à la retraite, hors projection. Les données disponibles ont été pour certaines actualisées par les régimes en 2019, pour d'autres sont issues des données transmises pendant la préparation du rapport annuel du COR de juin 2018. Les données présentées dans cette note ne sont pas systématiquement calculées par l'ensemble des régimes dont les services statistiques sont contraints par leur système d'information ou par les autres charges qui leur incombent. Pour autant, les régimes présentés permettent de couvrir une large partie des assurés de l'ensemble du système de retraite.

### 1. Âges moyens de départ à la retraite et répartition des départs à la retraite selon les bornes d'âge

La répartition des départs à la retraite selon les bornes d'âge montre que la part des départs avant l'âge d'ouverture des droits (AOD) dans les régimes de base (soit 60 ans pour les générations étudiées), qui était quasi-nulle dans les régimes (à l'exception des actifs dans la fonction publique de l'État) avant la génération 1946, première génération à bénéficier du dispositif de départ pour carrières longues, est de 15 % environ pour la génération 1950 (voir la figure 1). En dehors des régimes autorisant des départs au titre de catégories actives, le régime agricole se distingue des autres régimes de base par un recours massif au dispositif carrières longues (à hauteur de 25 % des effectifs des générations 1948-1950).

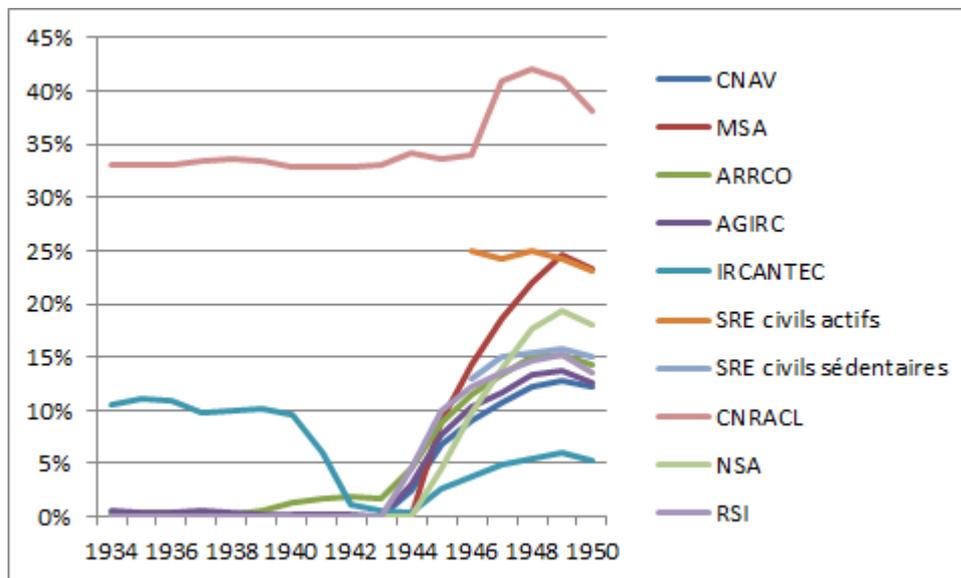
À l'IRCANTEC, la part des départs avant cet âge s'explique à la fois par la réglementation (l'âge d'ouverture des droits pour les générations étudiées était de 55 ans dans ce régime) et par le fait que la pension IRCANTEC représente pour beaucoup d'assurés très faible montant (en raison de durée de cotisation très faibles dans ce régime en dehors des praticiens hospitaliers). C'est la raison pour laquelle les départs avant l'AOD et hors retraites anticipées ne concernent pratiquement aucun assuré à l'ARRCO ou l'AGIRC avant la génération 1946 alors que la liquidation est autorisée (avec décote hors départs pour carrière longue) avant 60 ans : la pension de ces régimes complémentaires relève en général de durées

---

<sup>1</sup> « Les âges de départ à la retraite dans les régimes : moyennes et distributions », [document n° 7](#) de la séance du COR du 21 février 2019.

plus longues d'affiliation pour des montants de pension importants ; l'assuré rechigne alors davantage à décaler.

**Figure 1. Part des départs avant l'âge d'ouverture des droits dans les principaux régimes**

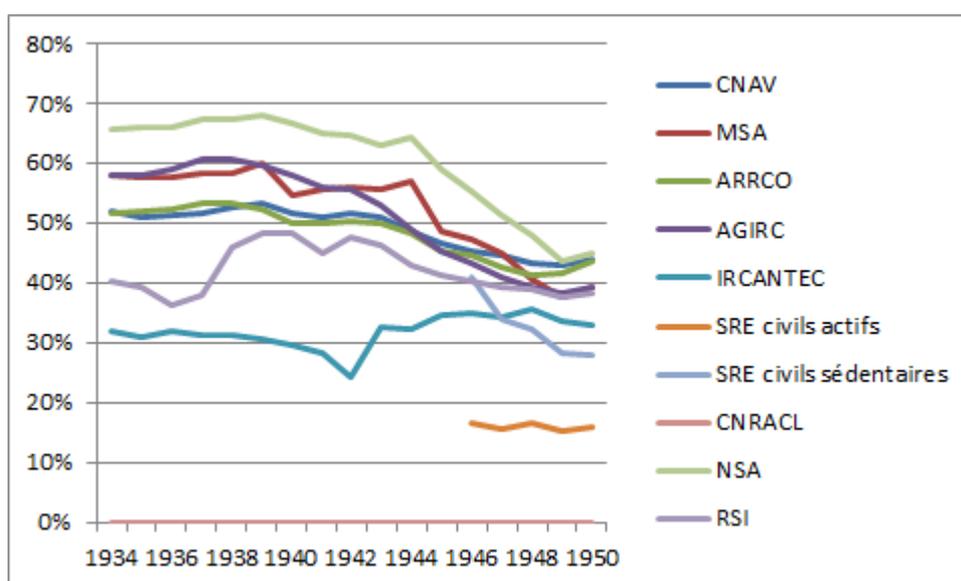


*Champ : ensemble des retraités de droit direct*  
*Source : données des régimes*

En corollaire des départs avant l'AOD, la part des départs à l'âge d'ouverture des droits a sensiblement diminué, signe que la plupart des départs avant cet âge auraient eu lieu probablement dès l'âge d'ouverture des droits (voir la figure 2). Les départs à l'âge d'ouverture sont ainsi passés sous la barre des 50 % des cas pour l'ensemble des régimes, avec une convergence vers le taux de 40 % des assurés des générations récemment parties à la retraite.

En ajoutant départs avant l'âge d'ouverture des droits et départs à l'AOD, la part global des départs à ces âges est quasiment stable dans les principaux régimes (voir l'annexe 1).

**Figure 2. Part des départs à l'âge d'ouverture des droits dans les principaux régimes**



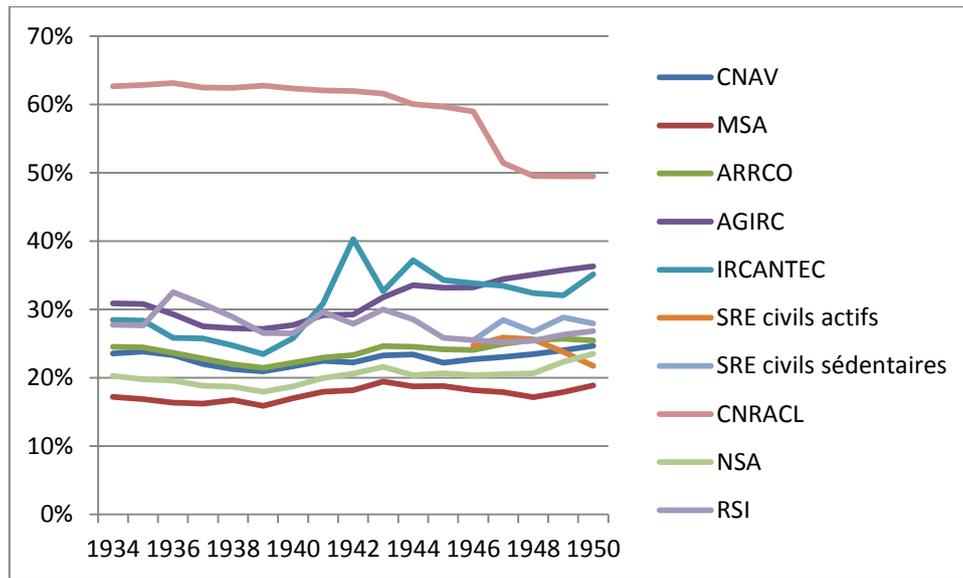
*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

*Source : données des régimes*

La baisse des âges moyens de départ est également liée à l'augmentation des durées validées par les assurés (voir la partie 2 du document). Ainsi, de moins en moins d'entre eux doivent attendre l'âge d'annulation de la décote pour faire valoir leurs droits, en particulier les femmes dont la participation au marché du travail a fortement progressé sur les générations observées (voir la figure 3). La part des assurés liquidant entre l'âge d'ouverture des droits et celui d'annulation de la décote progresse tandis qu'en reflet celle des assurés liquidant à l'âge d'annulation de la décote diminue (voir la figure 4).

La chute des départs entre AOD et AAD à la CNRACL qui se distingue de l'évolution visible dans les autres régimes est la conséquence du recours plus intensif des personnes éligibles au dispositif de départ anticipé des parents de 3 enfants, après l'annonce de sa réforme et avant sa fermeture.

**Figure 3. Part des départs entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote dans les principaux régimes**



*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

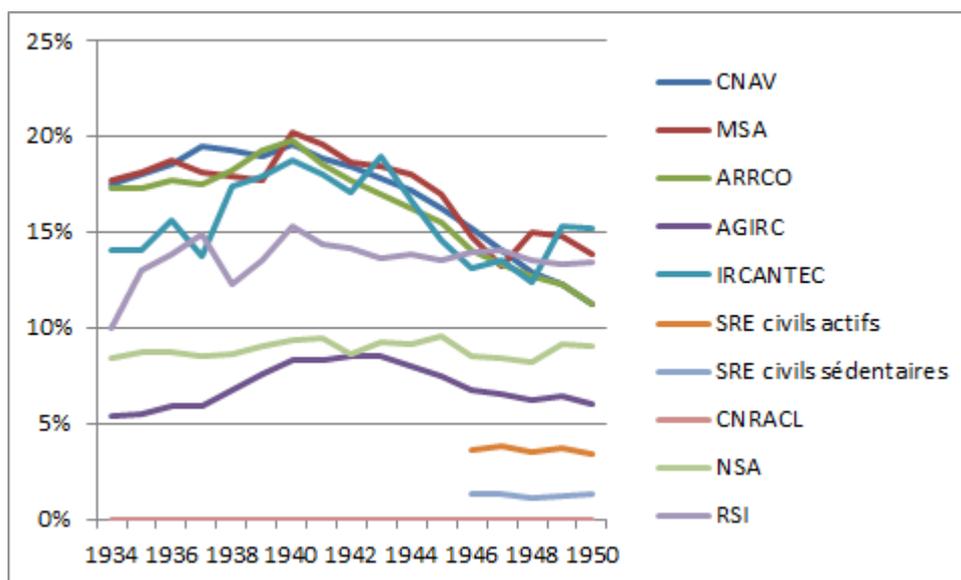
*Source : données des régimes*

Les départs à l'âge d'annulation de la décote sont importants historiquement, en particulier pour les femmes souhaitant bénéficier du minimum contributif dans les régimes alignés et dont les durées de carrière les contraignent à attendre l'éligibilité par l'âge. Avec la progression des carrières féminines au fil des générations, les pensions servies au titre de ce minimum sont relativement moins fréquentes<sup>2</sup>. Le durcissement de la législation du minimum contributif en 2012 renforce le désintérêt de l'attente de l'âge d'annulation de la décote pour une partie des assurés.

La comparaison entre les départs à l'AAD des pensions servies par l'ARRCO et par l'AGIRC confirme que ce type de départ concentre les plus faibles pensions (la proportion des départs à l'âge d'annulation de la décote étant moitié plus faible pour l'AGIRC que pour l'ARRCO, alors même que la liquidation d'une pension AGIRC est souvent concomitante de celle de l'ARRCO).

<sup>2</sup> Voir le [document n° 5](#) de la séance du COR de mai 2018.

**Figure 4. Part des départs à l'âge d'annulation de la décote dans les principaux régimes**



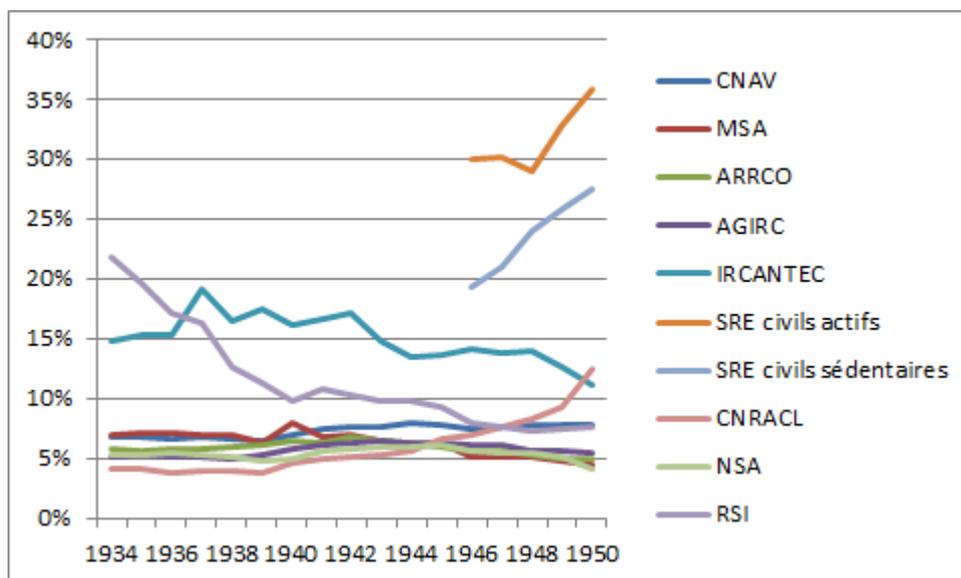
*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

*Source : données des régimes*

Enfin, la mise en place de la surcote dans les régimes de base à compter de 2004 (avec un taux réhaussé en 2009) a pu inciter un certain nombre de personnes à décaler leur départ à la retraite après l'âge d'annulation de la décote, même si le recours à la surcote<sup>3</sup> n'est pas le seul fait des départs après l'âge d'annulation de la décote (*cf.* partie 2). Hors régimes de la fonction publique, les proportions de départs après cet âge convergent tous régimes vers un taux de 5 % à 10 %.

<sup>3</sup> La surcote est applicable aux pensions des assurés qui ont à la fois dépassé l'âge légal et la durée d'assurance requise pour le taux plein de leur génération. Elle ne concerne que les trimestres cotisés au titre de l'emploi.

**Figure 5. Part des départs après l'âge d'annulation de la décote dans les principaux régimes**



*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

*Source : données des régimes*

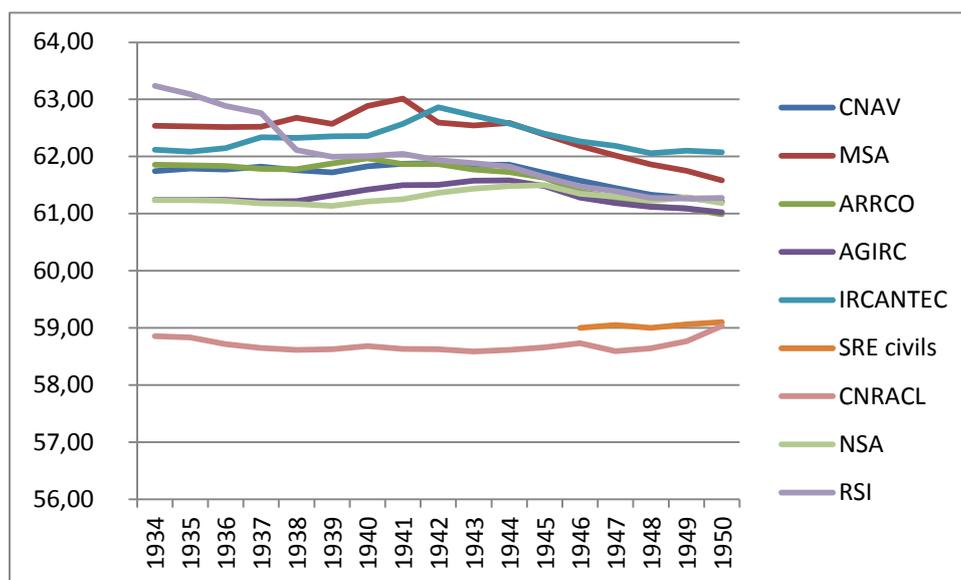
Au final, les âges moyens de liquidation baissent dans quasiment l'ensemble des régimes (à l'exception de la CNRACL<sup>4</sup>) entre les générations 1934 et 1950. Ces évolutions s'expliquent principalement par la mise en place du dispositif pour carrière longue (y compris dans les régimes de la fonction publique) à partir de la génération 1946 (voir la figure 6).

En outre, cet âge est plus faible dans les régimes de la fonction publique (hors militaires) compte tenu des disparités de situation entre les catégories sédentaires et les catégories actives, dont l'âge d'ouverture des droits est inférieur à 60 ans<sup>5</sup> et du dispositif pour les parents de trois enfants et plus, ayant accompli 15 années de service effectif – dispositif fermé depuis 2012.

<sup>4</sup> Les données de la CNRACL ne permettent pas de distinguer les départs de leurs assurés en catégories actives de ceux des sédentaires.

<sup>5</sup> Voir le **document n° 9** de cette séance.

**Figure 6. Âges moyens de départ à la retraite dans les principaux régimes**



*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

*Source : données des régimes*

Ces observations permettent de mieux appréhender les répartitions par motif de liquidation, qui font l'objet de la partie 2.

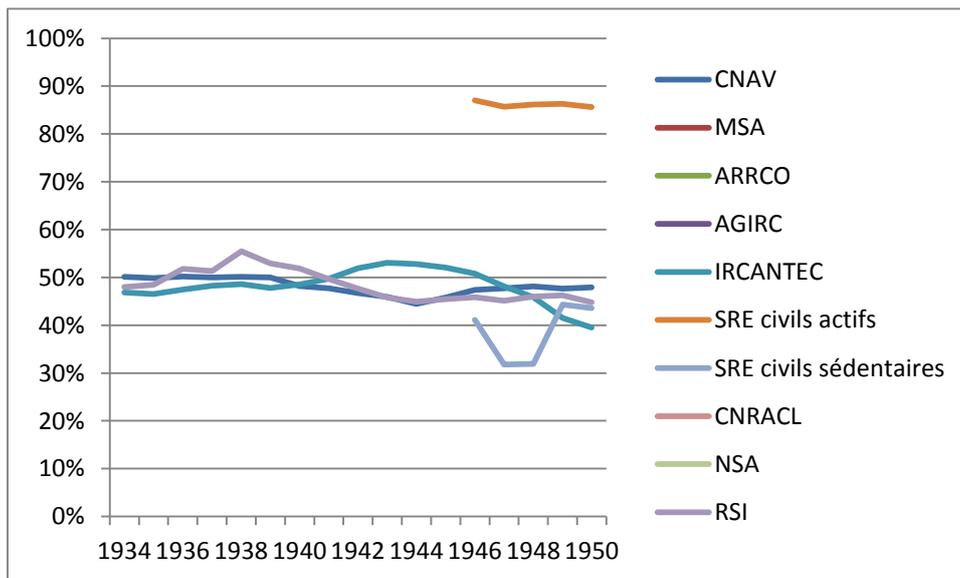
## 2. Modalités de départ à la retraite

Une typologie des départs selon le motif de départ (taux plein par la durée hors surcote, au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude, taux plein par l'âge, départ avec décote, départ avec surcote) confirme les constats de la partie 1 pour les régimes dont les données sont disponibles.

La part des départs au taux plein par la durée hors surcote apparaît stable (voir la figure 7). Cette stabilité apparente est la conséquence d'un double mouvement :

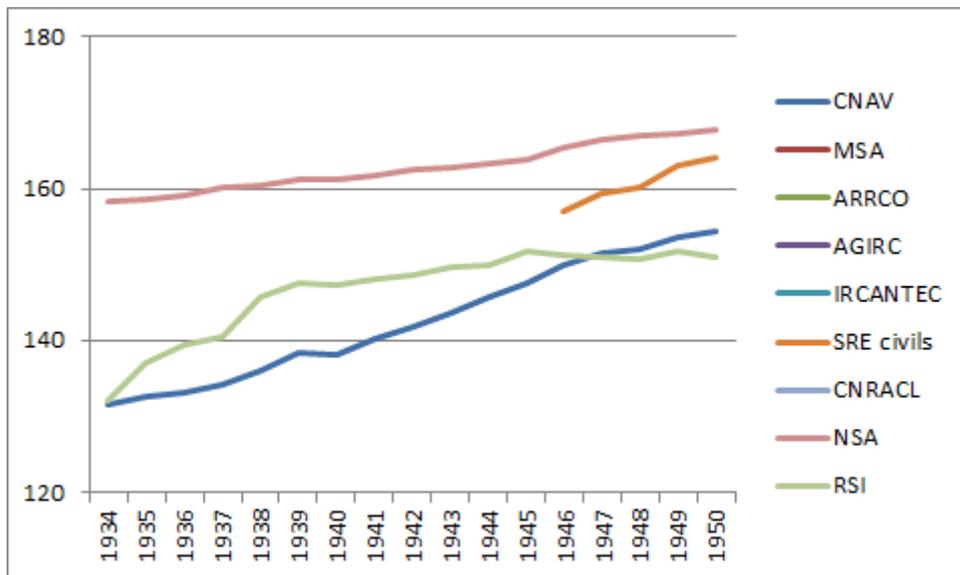
- une hausse des durées d'assurance entre la génération 1934 et la génération 1950, comme le montre la figure 8. Pour ces générations, l'âge de début d'activité est stable et l'augmentation de la durée d'assurance est liée à la progression de l'activité féminine ;
- un recours plus important à la surcote qui abaisse le taux de départs au taux plein par la durée (voir la figure 9).

**Figure 7. Part des départs au taux plein par la durée d'assurance**



Champ : ensemble des retraités de droit direct  
 Source : données des régimes

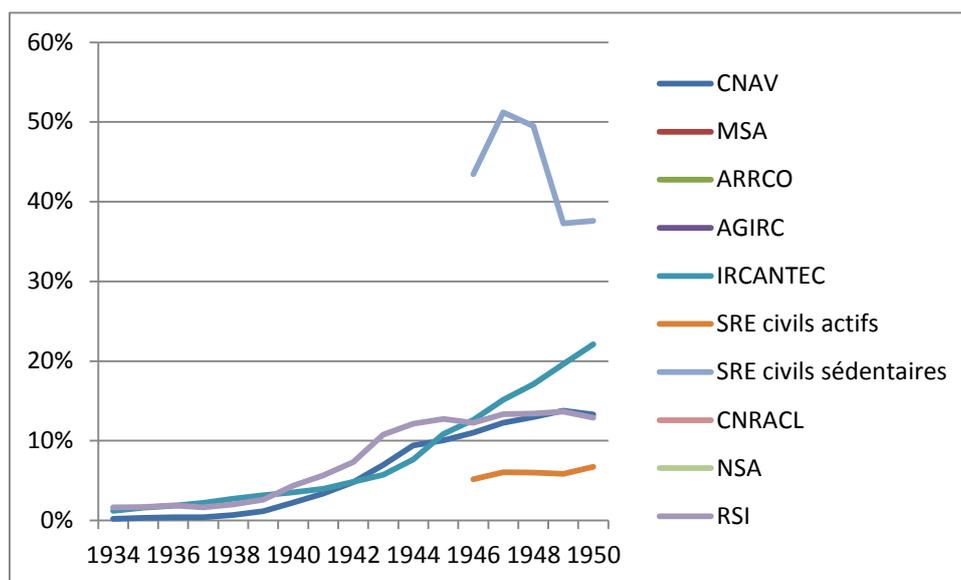
**Figure 8. Durée d'assurance tous régimes validée**



Champ : ensemble des retraités de droit direct  
 Source : données des régimes

Les taux de départs avec surcote dépassent désormais 10 % de l'ensemble des motifs de départs à la retraite des générations 1945 à 1950.

**Figure 9. Part des départs avec surcote**



*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

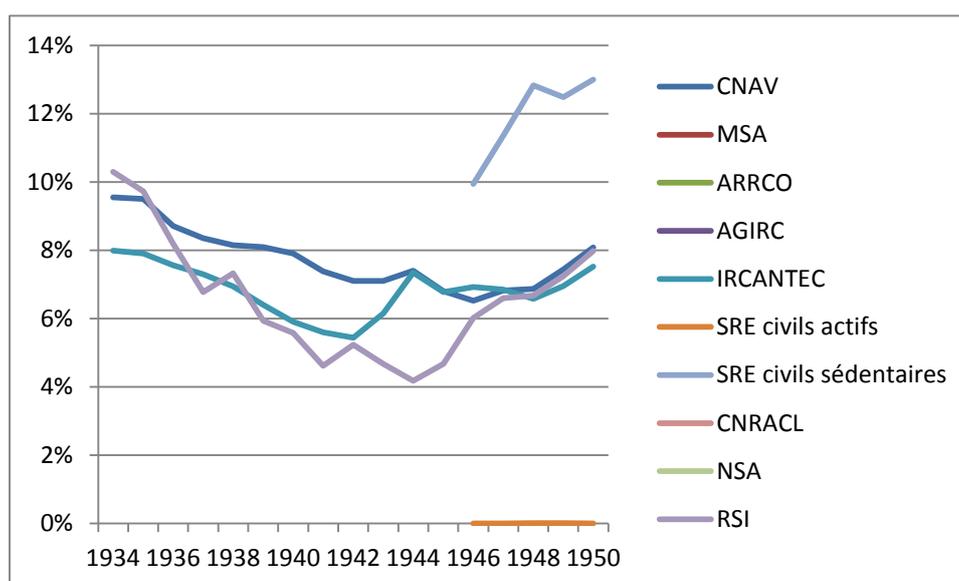
*Source : données des régimes*

De moins en moins d'assurés n'ont pas la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Parmi eux, la baisse de la part des assurés qui partent avec une décote masque en fait un recours accru à ce dispositif parmi les assurés qui n'ont pas la durée d'assurance requise pour le taux plein. La part de ces derniers est en baisse, mais le taux de recours au sein de cette population augmente, ce qui explique les évolutions contrastées des proportions de départs avec décote. Ce recours accru peut être lié à la baisse du taux de décote entre les générations 1934 et 1950 (occasionnant une perte de pension plus faible) mais aussi à l'amélioration des carrières, surtout pour les femmes, rendant moins nécessaire l'attente du taux plein pour avoir droit au minimum contributif. Il s'agit en toute probabilité de départs qui concentrent les liquidations de droits de pluripensionnés, pour des pensions dans le régime assez faible (mais des pensions totales assez élevées). Le recours à ce type de départs peut être aussi le fait d'assurés comptant davantage sur les ressources du ménage par ailleurs constituées sur la pension ainsi liquidée<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Voir le **document n° 5** de cette séance.

**Figure 10. Part des départs avec décote**

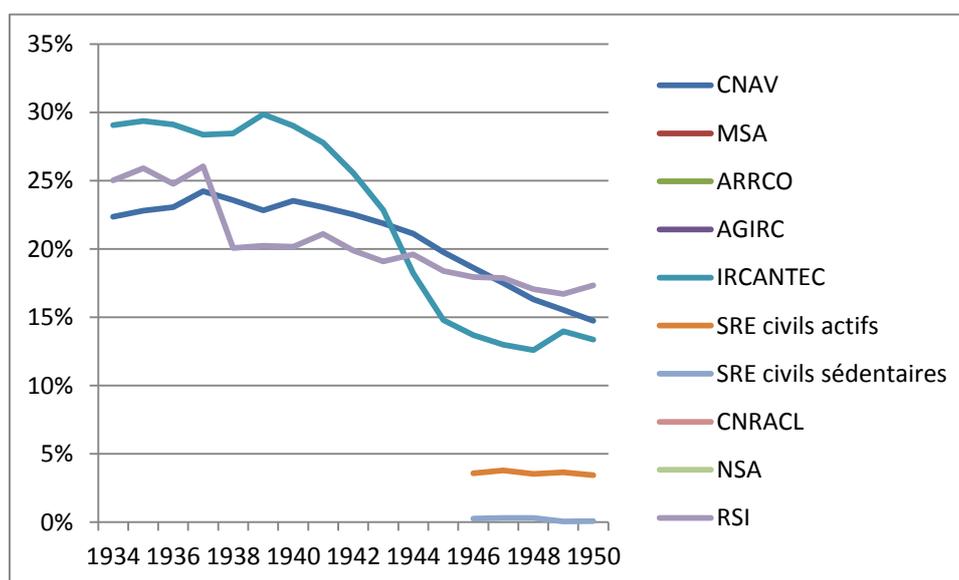


*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

*Source : données des régimes*

Par conséquent, les proportions de départs au taux plein par l'âge sont en baisse au fil des générations (voir la figure 11) et concerneraient 15 % des cas à la CNAV pour la génération 1950 (contre 24 % pour la génération 1938). Ce mouvement est cohérent avec la baisse des départs à l'âge d'annulation de la décote décrite dans la partie 1.

**Figure 11. Part des départs au taux plein par l'âge**

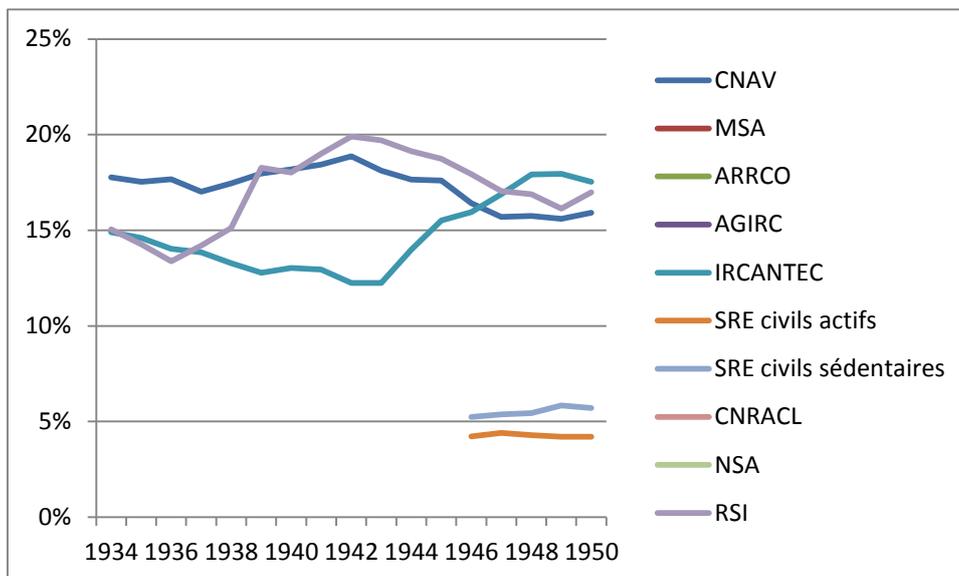


*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

*Source : données des régimes*

Les proportions de départs au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude sont, quant à eux, stables, autour de 16 % des générations récemment intégralement parties à la retraite (voir la figure 12).

**Figure 12. Part des départs au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude**

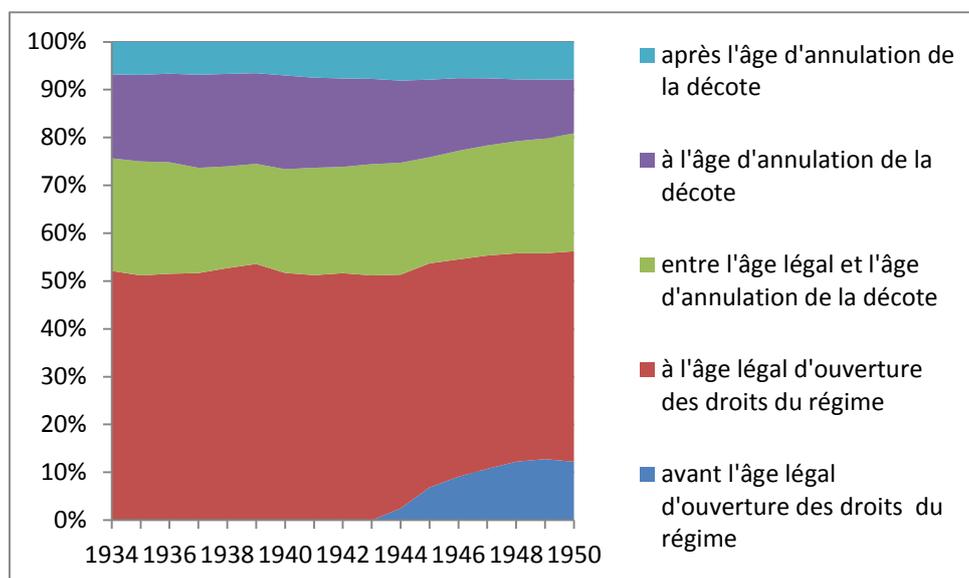


*Champ : ensemble des retraités de droit direct*

*Source : données des régimes*

## Annexe 1. Répartition des départs selon les bornes d'âge par régime

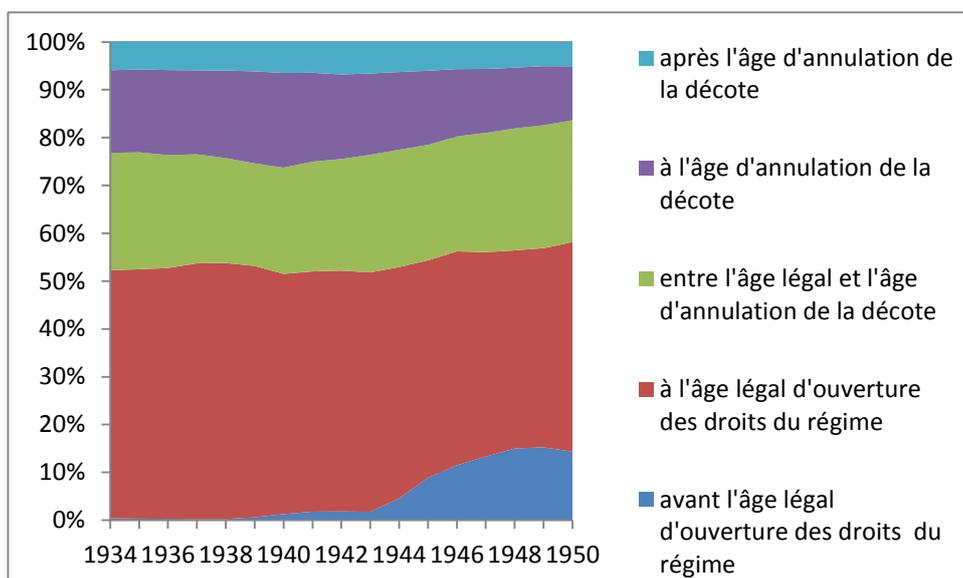
### CNAV



Champ : ensemble des retraités de droit direct

Source : données CNAV

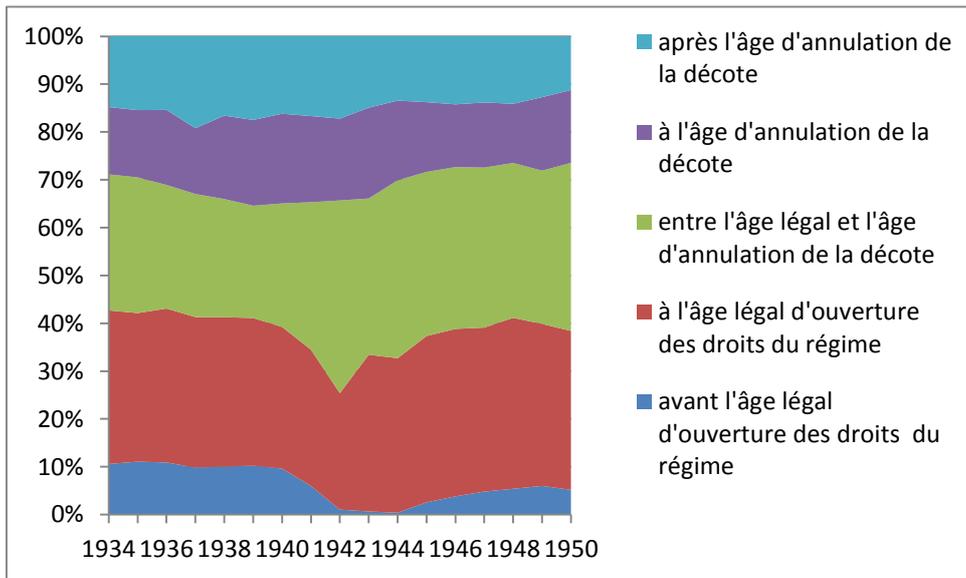
### ARRCO



Champ : ensemble des retraités de droit direct

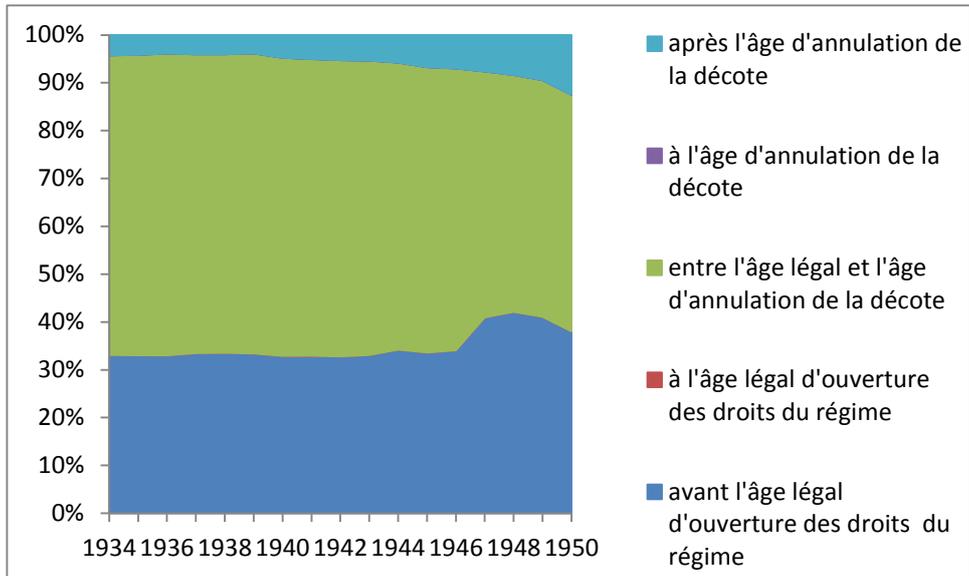
Source : données AGIRC-ARRCO

## IRCANTEC



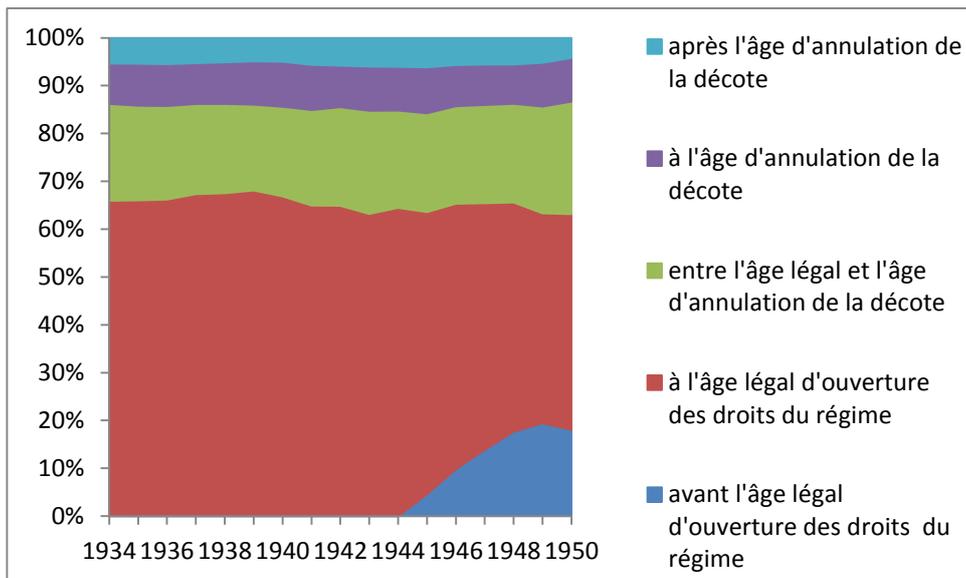
Champ : ensemble des retraités de droit direct  
 Source : données IRCANTEC

## CNRACL



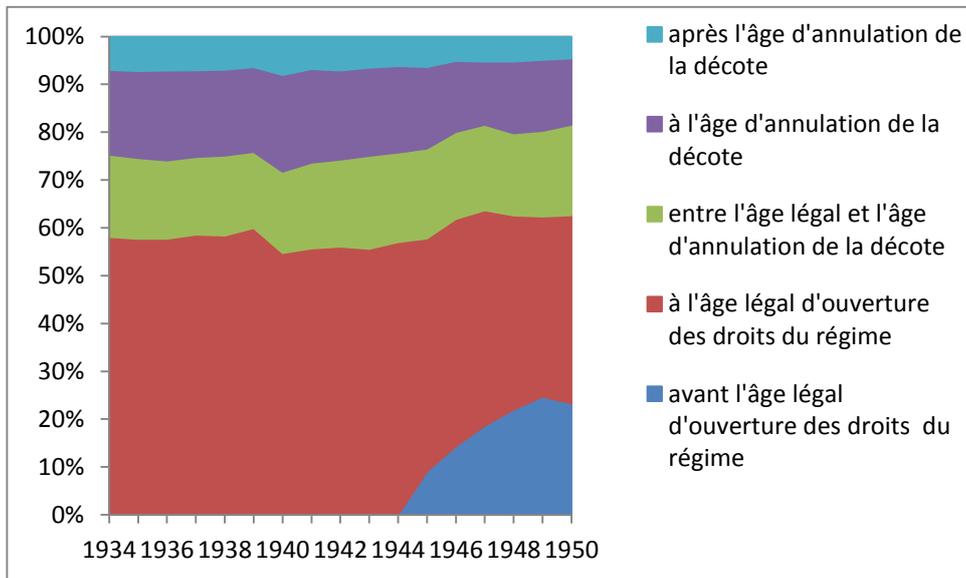
Champ : ensemble des retraités de droit direct  
 Source : données CNRACL

### MSA – Exploitants agricoles



Champ : ensemble des retraités de droit direct  
 Source : données MSA

### MSA – salariés agricoles



Champ : ensemble des retraités de droit direct  
 Source : données MSA

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 3</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Les conditions de liquidation de la retraite, décote et surcote**

*Fiches 13, 16 et 17 de DREES, Retraités et Retraites, édition 2018*



Au sein de la génération 1946, plus de neuf retraités sur dix ont liquidé leur pension de retraite au taux plein, principalement au titre de la durée. Pour la génération 1950, 8 % des assurés du régime général sont partis avec une décote et 12 % ont bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue. Cette dernière proportion est proche de 20 % à la MSA et au RSI artisans. Dans la fonction publique civile de l'État et à la CNRACL, trois retraités sur dix de la génération 1950 sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active et un peu plus de huit sur dix ont liquidé leurs droits à la retraite pour motif d'ancienneté, c'est-à-dire lorsque l'assuré a atteint ou dépassé l'âge d'ouverture de ses droits pour sa catégorie.

### Plus de neuf retraités sur dix bénéficient du taux plein

Selon les informations de l'échantillon inter-régimes de retraités (EIR) de 2012, 94 % des retraités nés en 1946 ont pu liquider leur pension de retraite au taux plein, éventuellement assortie pour certains d'une surcote. Dans cette génération, seuls 6 % des retraités (5 % des hommes et 7 % des femmes) ont liquidé leurs droits à la retraite avec une décote (*graphique 1*).

Pour 53 % des assurés<sup>1</sup> de cette génération, la raison principale entraînant un départ au taux plein est liée au fait d'avoir acquis une durée d'assurance suffisante au moment de la liquidation. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes (62 %) que parmi les femmes (45 %).

À l'inverse, les femmes, qui liquident leur retraite plus tardivement, partent plus souvent sans décote que les hommes (21 % contre 8 % pour les hommes). Ces départs à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sont aussi plus fréquents chez les retraités résidant à l'étranger. Ces derniers partent, en effet, plus tardivement à la retraite en raison de durées d'assurance plus souvent courtes. Ils sont par ailleurs plus nombreux à liquider leurs droits avec décote : 15 % des femmes et 25 % des

hommes résidant à l'étranger, contre 6 % et 3 % respectivement parmi les retraités résidant en France. Pour 12 % des retraités de la génération 1946, le départ à la retraite dans le régime principal a eu lieu dans un régime qui, à la date de liquidation, n'appliquait pas de décote sur le montant de la pension (régimes de la fonction publique et régimes spéciaux).

### 7 % de décotants au régime général pour la génération 1950

Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (annexe 1, Sources et Méthodes), pour la génération 1950, la part des assurés partis avec décote est la plus élevée au RSI commerçants (8 %) et à la CNAV (7 %) (*graphique 2*).

Dans cette génération, la part des assurés bénéficiant d'une surcote atteint 13 % à la CNAV, autour de 20 % à la CNRACL et à la MSA non-salariés et avoisine les 15 % au RSI.

### 12 % des départs pour carrière longue au régime général pour la génération 1950

Au régime général, 62 % des assurés nés en 1950 sont partis à la retraite au taux plein au titre de la durée, c'est-à-dire que l'assuré a atteint le nombre de trimestres requis lorsqu'il demande la

1. Y compris les assurés ayant bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue et les assurés partis avec surcote, mais non compris les ex-invalides et inaptes disposant d'une durée d'assurance suffisante. Sont également non comptabilisés les retraités de la fonction publique ou d'un régime spécial, même s'ils disposent de la durée requise, car ces régimes n'appliquaient pas de décote pour les personnes nées en 1946.

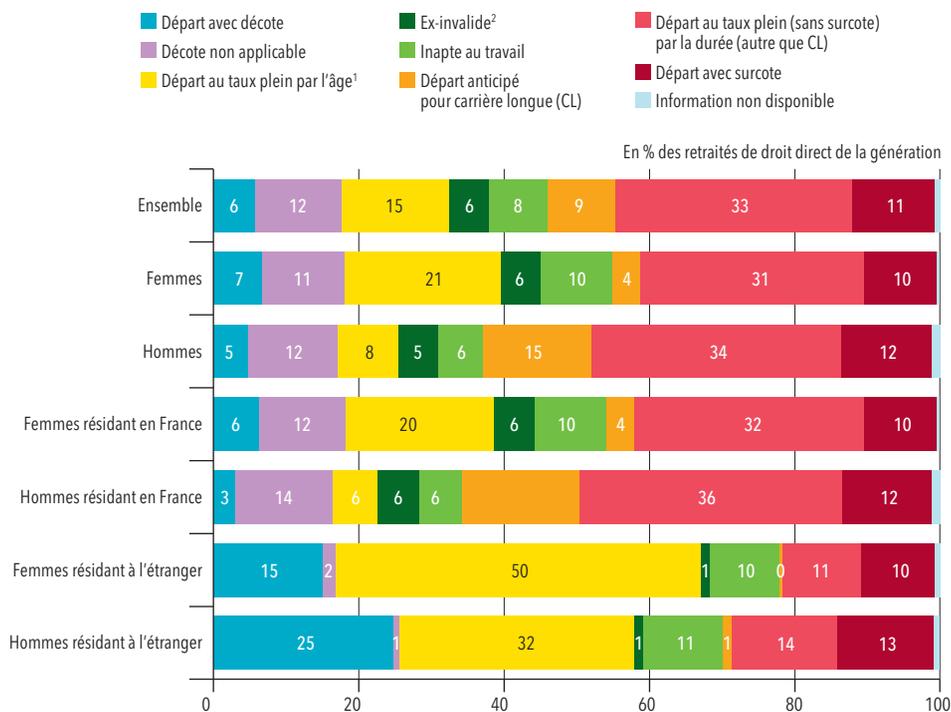
liquidation de ses droits à la retraite (*graphique 2*). 12 % ont notamment bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue. Cette proportion est proche de 20 % à la MSA non-salariés et au RSI artisans. À la CNAV, 15 % des retraités ont obtenu le taux plein par l'âge, c'est-à-dire que l'assuré part à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte. Enfin, 9 % des retraités sont partis au taux plein de façon anticipée au titre de l'inaptitude et 6 % en tant qu'ex-invalides ; certains d'entre eux peuvent, par

ailleurs, avoir validé une durée supérieure ou égale à la durée requise.

### À la Fonction publique civile de l'État et à la CNRA, trois retraités sur dix sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active

Dans la fonction publique, on distingue habituellement les emplois dits « sédentaires » de ceux dits « actifs », ces derniers correspondant aux emplois reconnus dangereux ou pénibles comme ceux de

**Graphique 1 Répartition des retraités de la génération 1946, selon leur type de départ dans leur régime de base principal en 2012**



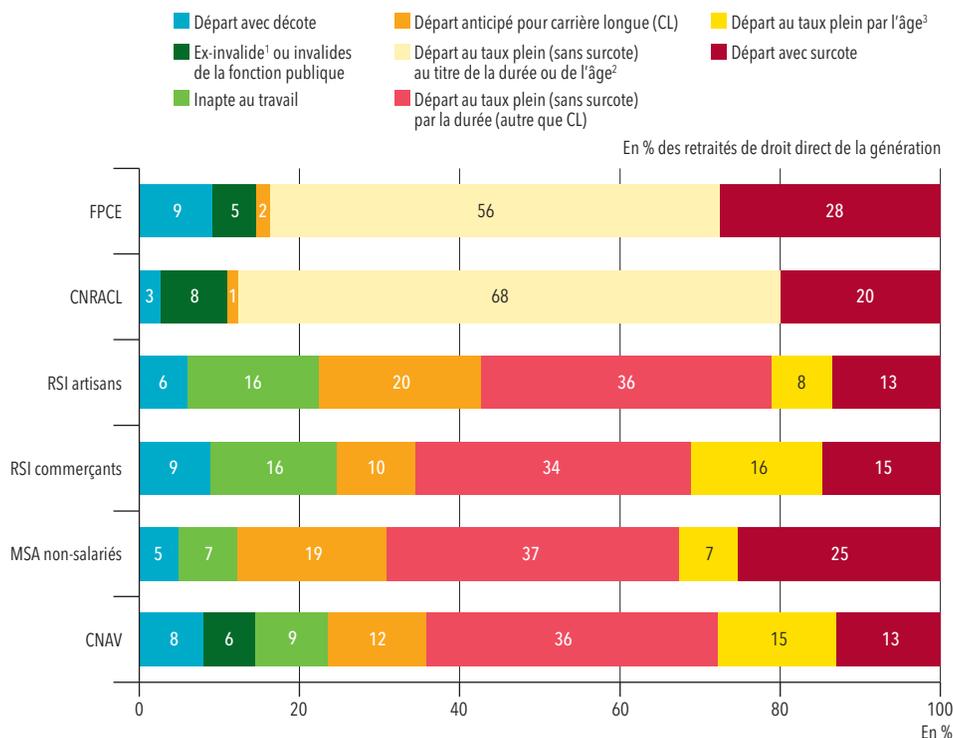
1. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.  
 2. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite.  
**Lecture** > 6 % des retraités nés en 1946 ont liquidé leur droit avec une décote dans leur régime de base principal. Pour les assurés éligibles à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrière longue ou surcote) et enfin âge. La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. Ces régimes n'appliquaient pas, en effet, de décote pour les pensions liquidées par la génération 1946.  
**Champ** > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2012.  
**Source** > DREES, EIR 2012.

policiers, gardiens de prison, pompiers, etc.<sup>2</sup> Dans la fonction publique civile de l'État, un retraité sur trois de la génération 1950 est éligible à un départ anticipé au titre de la catégorie active, c'est-à-dire que ces retraités répondent aux conditions nécessaires à un départ à ce titre, sans forcément être partis de façon anticipée (tableau 1).

La majorité des retraités (82 %) de la fonction publique civile de l'État de la génération 1950

sont partis à la retraite en raison de l'ancienneté, c'est-à-dire lorsque l'assuré a atteint ou dépassé l'âge d'ouverture de ses droits pour sa catégorie. Les autres liquidants ont bénéficié d'un départ anticipé pour un motif spécifique : carrière longue, handicap, invalidité, départ lié aux enfants ou aux conjoints, etc. Ainsi, parmi les personnes nées en 1950, 5 % des retraités de la fonction publique civile de l'État sont partis au titre

**Graphique 2 Répartition fin 2016 des retraités des régimes de base de la génération 1950, selon leur type de départ**



1. Au RSI, les ex-invalides sont inclus majoritairement dans les départs comme incaptes au travail. À la MSA non-salariés, ces départs sont inférieurs à 1 %.

2. Pour les régimes de la fonction publique, la catégorie ne distingue pas le taux plein au titre de la durée et au titre de l'âge. 3. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.

**Note >** Pour les assurés éligibles à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrières longues ou surcote) et âge.

**Champ >** Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du privé, vivants au 31 décembre 2016.

**Source >** DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

2. Les « super actifs » de la fonction publique civile de l'État (surveillants de prison, policiers nationaux) ou leurs équivalents à la CNRA CL (agents de service insalubre) sont classés dans cette fiche dans la catégorie des « actifs ».

d'une pension d'invalidité et 11 % ont liquidé leur retraite au titre d'un motif familial. Cette génération n'est pas touchée par la suppression du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants prévue par la loi du 9 novembre 2010. Le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 2 % des retraités de la fonction publique civile de l'État de la génération 1950.

À la CNRACL, 85 % des retraités de cette génération sont partis à la retraite pour ancienneté. Trois retraités sur dix sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active, 8 % des personnes bénéficient d'une pension d'invalidité et 5 % ont liquidé leur retraite pour motif familial. Enfin, le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 1,3 % des retraités de la CNRACL de la génération 1950. ■

**Tableau 1 Répartition fin 2016 des retraités de la fonction publique civile de l'État et de la CNRACL de la génération 1950, selon leur type de départ**

	En % des retraités de droit direct de la génération et du régime	
	Fonction publique civile de l'État	CNRACL
Retraités ayant liquidé pour invalidité	5,3	8,2
Retraités ayant liquidé pour vieillesse, dont	94,7	91,8
Retraités ayant liquidé pour ancienneté, dont		
actifs <sup>1</sup>	82,0	85,1
sédentaires	32,6	28,7
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	49,4	56,4
Retraités ayant liquidé pour motif familial	1,8	1,3
Retraités ayant liquidé pour handicap	10,7	5,3
	0,2	0,1

nd : non disponible.

1. Il s'agit des retraités éligibles à cette catégorie et non des retraités ayant effectivement liquidé de façon anticipée en tant qu'actifs.

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

**Source** > DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

### Pour en savoir plus

> **DGFIP, Service des retraites de l'État** (2012, juin). Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009.

> **Henry, M., Soulat, L.** (2018, janvier). Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse. La Caisse des dépôts et consignations, *Questions retraite et solidarité*, 21.

> **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.

> **Vanriet-Margueron, J.** (2015, mars). Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes. CNAV, *Cadr'@ge*, 28.

En 2016, 12,7 % des retraités à la Fonction publique civile de l'État (FPCE) perçoivent une pension de retraite avec une décote, soit une baisse de 8,2 points par rapport à 2010. Au régime général, la part des départs avec décote s'établit à 8,7 %. Elle est stable depuis 2010. Les évolutions des parts de personnes liquidant avec une décote sont liées notamment à la composition des nouveaux retraités. La proportion des pensions minorées par la décote est plus élevée à la FPCE que dans les régimes alignés, mais le nombre de trimestres concernés y est plus faible (7,5 à la FPCE contre 11,5 à 13,4 dans les régimes du privé en moyenne). Plus de la moitié des pensions minorées au titre de la décote le sont avec au moins 10 trimestres pour les régimes alignés, contre un tiers à la FPCE.

### Entre 2010 et 2016, la part des départs avec décote a baissé de 8,2 points à la Fonction publique civile de l'État

La décote entraîne une minoration du montant de la pension en cas de carrière incomplète (*encadré 1*). Certaines conditions de départ (âge, inaptitude, handicap, etc.) permettent néanmoins de liquider une pension sans décote même si la carrière n'est pas complète (voir fiche 12).

Entre 2010 et 2016, la part des personnes partant à la retraite avec une décote est restée globalement stable à la CNAV et à la MSA non-salariés (*graphique 1*), avec 8,7 % et 4,1 % en 2016, respectivement. À la MSA salariés, le nombre de liquidations avec décote rapporté au nombre de nouveaux pensionnés a doublé durant la même période (4,5 % en 2016). Au RSI, elle a augmenté de 3,1 points dans la branche des commerçants (11,4 % en 2016) et de 2,3 points dans celle des artisans (8,2 % en 2016). Dans les régimes du secteur public, la décote est appliquée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006. En 2016, la part des personnes parties avec une décote s'élève à 12,7 % à la Fonction publique civile de l'État (FPCE) et à 6,4 % à la CNRACL, soit une baisse respective de 8,2 points et de 0,6 point par rapport à 2010.

Les évolutions de la part de décotants parmi les nouveaux retraités ces dernières années<sup>1</sup> s'expliquent

notamment par des modifications de la structure du flux de ces nouveaux retraités (voir fiche 2). Le recul de l'âge minimum légal instauré par la réforme de 2010 ainsi que l'élargissement en 2012 du dispositif de départs anticipés pour carrières longues ont modifié le profil des nouveaux retraités<sup>2</sup>. Par exemple, la part de personnes liquidant au titre des départs anticipés pour carrière longue varie significativement d'une année sur l'autre ; ces dernières bénéficient par définition du taux plein. En outre, la montée en charge des mesures d'âge minimal de départ et d'âge d'annulation de la décote contraint les nouvelles générations de retraités à reporter leur départ tout en accumulant, pour certains, plus de trimestres.

### À la FPCE, la part des pensions liquidées avec décote est plus élevée que dans les régimes du privé

Les pensions minorées au titre de la décote sont plus fréquentes à la FPCE et dans les régimes spéciaux que dans les régimes du privé. En revanche, le nombre de trimestres de décote est plus faible dans les régimes publics ou spéciaux : 57 % à 78 % des départs avec décote concernent moins de 10 trimestres, contre 31 % à 44 % dans les régimes alignés ou à la MSA non-salariés (*tableau 1*). Dans les régimes spéciaux, l'instauration de la décote

1. En complément de cette fiche, voir la fiche 12 pour une analyse de la décote sur une génération de retraités.

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

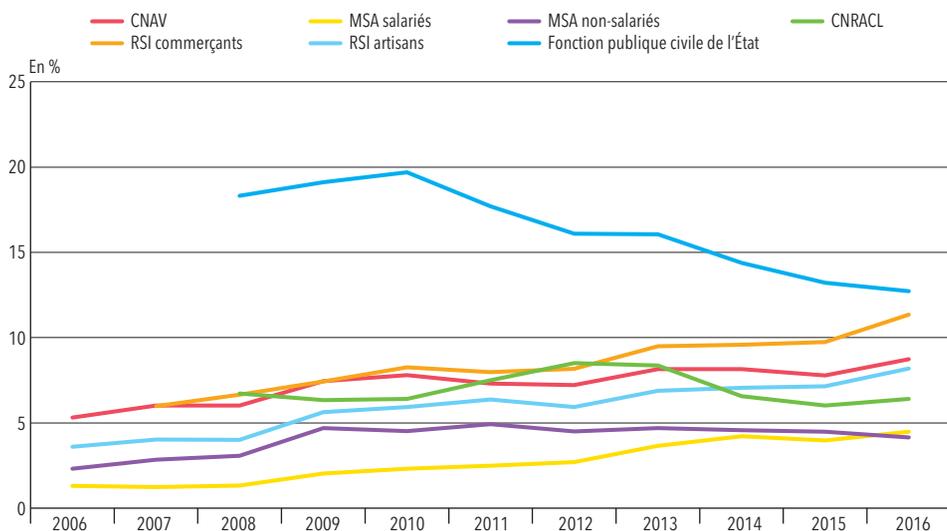
**Encadré 1 La décote**

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge légal minimal (62 ans à partir de la génération née en 1955) et l'âge d'annulation de la décote, mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre d'un dispositif permettant l'obtention du taux plein (inaptitude au travail, invalidité, etc.) [voir fiche 12]. Chaque trimestre manquant<sup>1</sup>, 20 au maximum, équivaut, à partir de la génération 1953, à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui engendre une baisse de 1,25 % de la pension. Pour les générations 1944 à 1952, le coefficient de minoration du taux plein par trimestre manquant est dégressif : de 2,5 % pour la génération 1944 (soit -1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (-0,6875 point).

Dans la fonction publique, la décote a été introduite le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Elle concerne les liquidants totalisant une durée d'assurance inférieure à la durée requise pour le taux plein. Le nombre maximal de trimestres entrant dans le calcul de la décote est progressivement appliqué aux générations et atteint le nombre maximum de 20 pour les agents nés à partir de 1958. En 2006, chaque trimestre manquant conduisait à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée. Ce taux a augmenté chaque année pour atteindre 1,25 % en 2015, comme dans le secteur privé. Dans le même temps, l'âge d'annulation de la décote a été progressivement relevé. En 2025, 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<sup>er</sup> juillet 2010.

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

**Graphique 1 Part des nouveaux retraités liquidant avec une décote**

**Note** > À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la fonction publique civile de l'État et de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles du RSI commerçants en 2006.

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

**Sources** > DREES, Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016.

**Tableau 1 Les trimestres de décote parmi les nouveaux retraités en 2016**

	Nouveaux retraités liquidant avec une décote (en %)	Nombre moyen de trimestres de décote	Ventilation des effectifs selon le nombre de trimestres de décote (en %)		
			1-9 trimestres	10-19 trimestres	20 trimestres
<b>Femmes</b>					
CNAV	10,3	13,8	29	37	34
MSA salariés	5,3	12,9	35	36	29
MSA non-salariés	5,4	13,6	29	39	32
RSI commerçants	13,4	14,4	25	38	37
RSI artisans	12,1	14,3	25	39	36
Fonction publique civile de l'État	13,3	8,1	63	33	4
CNRA CL	7,6	9,7	53	43	4
CRPCEN	11,6	6,7	64	36	-
SNCF	32,1	7,4	65	35	-
CNIEG	16,2	8,4	51	49	-
RATP	25,1	5,9	76	24	-
<b>Hommes</b>					
CNAV	7,1	10,6	49	34	17
MSA salariés	3,9	10,3	52	31	17
MSA non-salariés	3,3	11,2	45	34	22
RSI commerçants	10,1	12,5	37	36	27
RSI artisans	7,2	12,5	38	36	26
Fonction publique civile de l'État	12,1	6,8	73	26	1
CNRA CL	4,5	7,4	71	29	1
CRPCEN	10,4	5,7	74	26	-
SNCF	29,8	5,6	80	20	-
CNIEG	10,1	5,2	83	17	-
RATP	20,4	5,9	79	21	-
<b>Ensemble</b>					
CNAV	8,7	12,5	37	36	27
MSA salariés	4,5	11,5	44	34	22
MSA non-salariés	4,1	12,5	36	36	27
RSI commerçants	11,4	13,4	31	37	32
RSI artisans	8,2	13,0	34	37	29
Fonction publique civile de l'État	12,7	7,5	67	30	3
CNRA CL	6,4	9,1	57	39	3
CRPCEN	11,4	6,5	66	34	-
SNCF	30,3	6,0	77	23	-
CNIEG	11,8	6,4	70	30	-
RATP	21,4	5,9	78	22	-

**Note** > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 21).

**Champ** > Nouveaux retraités de 2016, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

**Source** > DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

est récente et s'applique depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010. Le nombre maximal de trimestres de décote possible s'élève à 12 trimestres en 2016. Cette même année, 30,3 % des nouvelles pensions de la SNCF (-4,4 points par rapport à 2015) et 21,4 % de celles de la RATP (-2,2 points) subissent une décote de, respectivement, 6,0 et 5,9 trimestres en moyenne (tableau 1). Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraite et atteint 0,875 % en 2016 par trimestre manquant (contre 1,25 % pour les autres régimes). À la FPCE et à la CNRACL, la décote est appliquée, en grande majorité, dans le cadre de départs pour ancienneté, c'est-à-dire pour les personnes ayant atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite mais ne

bénéficiant pas de la durée requise pour le taux plein et n'étant pas éligibles à d'autres motifs de départ (handicap, invalidité, carrières longues ou tierce personne). Dans ce cas, le nombre de trimestres de décote est mécaniquement plafonné à 16 trimestres pour les liquidations intervenues en 2016. Ce plafond s'accroît progressivement depuis 2006, en raison de l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote (encadré 1 et voir fiche 12).

Dans le régime général et les régimes alignés, la décote est plus forte avec une minoration d'au moins 10 trimestres pour 56 % (MSA salariés) à 69 % (RSI commerçants) des liquidations avec décote. Ce type de minoration concerne davantage les femmes (entre 65 % et 75 %) que les hommes (entre 48 % et 63 %). ■

#### Pour en savoir plus

- > Données complémentaires disponibles dans l'espace data.drees : [www.data.drees.sante.gouv.fr](http://www.data.drees.sante.gouv.fr), rubrique Retraites.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016). Âges légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension. Séance du 25 novembre 2014, document 3.
- > **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.
- > **Vanriet-Margueron, J.** (2015, mars). Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes. CNAV, *Cadr@ge*, 28.

En 2016, la part des personnes ayant liquidé une pension avec une surcote est restée stable dans la plupart des régimes de retraite. Elle s'élève à 14 % au régime général, 29,5 % à la fonction publique civile de l'État (FPCE), 19,3 % à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et 7,1 % à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés. Elle a augmenté de 2,4 points à la MSA non-salariés, pour s'établir à 30,7 % en 2016. À la FPCE et à la CNRACL, près des deux tiers des majorations au titre de la surcote correspondent à des surcotes d'au moins 5 trimestres. Cette proportion est de 57 % au RSI artisans et de 60 % au régime général.

### Une stabilité des départs avec surcote dans la plupart des régimes

La réforme de 2003 a institué dans la plupart des régimes de retraite de base une majoration de pension, appelée surcote. Celle-ci est attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits et valident un nombre de trimestres tous régimes supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein<sup>1</sup> (*encadré 1* et voir fiche 12).

En 2016, la part de pensions liquidées avec une surcote est restée globalement stable dans la plupart des régimes (*graphique 1*). Ainsi, 29,5 % des pensions liquidées dans le régime de la fonction publique civile de l'État sont majorées par une surcote (-1,1 point en un an). Cette part est de 19,3 % à la CNRACL (-0,1 point). Dans les régimes du privé, la part des départs avec surcote est plus faible : 14 % au régime général (+0,3 point), 16,4 % pour les commerçants du RSI (+0,3 point), 13,7 % pour les artisans du RSI (+0,3 point) et 7,1 % pour les salariés agricoles (stable). Pour les non-salariés agricoles, cette part s'accroît de 2,4 points en 2016, pour s'établir à 30,7 %.

Les évolutions de la part de surcotants parmi les nouveaux retraités ces dernières années<sup>2</sup> s'expliquent notamment par des modifications de la structure du flux de ces nouveaux retraités. Les reculs de l'âge minimum légal et de l'âge d'annulation de la

décote instaurés par la réforme de 2010 ainsi que l'élargissement en 2012 du dispositif de départs anticipés pour carrières longues ont modifié le profil des nouveaux retraités<sup>3</sup>. Ainsi, la part de personnes liquidant au titre des départs anticipés pour carrière longue varie significativement d'une année sur l'autre, celles-ci ne bénéficiant pas, par définition, d'une surcote. En outre, la montée en charge de la mesure de relèvement de l'âge minimal contraint les nouvelles générations de retraités à partir de plus en plus tard, et donc à diminuer le nombre de surcotants à âge donné. Enfin, à partir de 2016, le recul de l'âge d'annulation de la décote commence à produire ces effets : le nombre de départs à cet âge a diminué par rapport à 2015 (voir fiches 2 et 15).

### Près des deux tiers des surcotants de la fonction publique ont validé plus de 5 trimestres de surcote

Au régime général et dans les régimes alignés, 15 % (RSI commerçants) à 18 % (MSA salariés) des pensions majorées au titre de la surcote correspondent à des surcotes d'un trimestre seulement (*tableau 1*). Dans ces régimes, le nombre de trimestres moyen de surcote varie entre 8,5 (MSA salariés) et 9,5 (RSI commerçants). À la FPCE et à la CNRACL, le nombre moyen de trimestres de surcote est proche : respectivement 9,5 et 9,0. Les surcotes

1. Cette durée d'assurance dépend de l'année de naissance de l'assuré.

2. En complément de cette fiche, voir la fiche 13 pour une analyse de la surcote selon les générations de retraités.

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

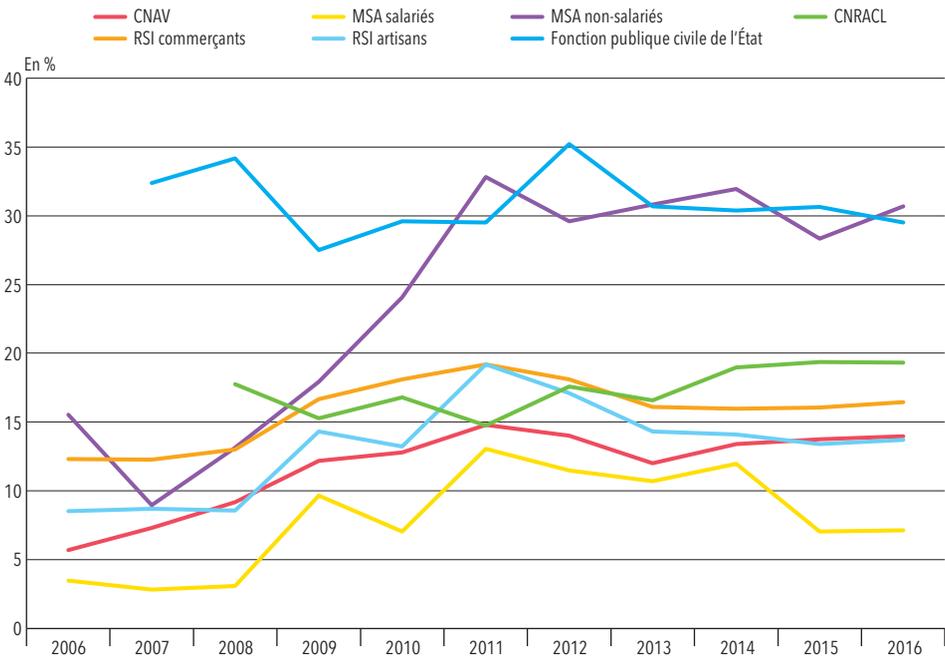
**Encadré 1 Le dispositif de surcote**

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités qui ont travaillé au-delà de l'âge légal minimal de départ à la retraite (62 ans à partir de la génération 1955) et de la durée d'assurance requise pour le taux plein (voir fiche 12). Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail, etc.) et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutes les personnes ayant rempli les conditions d'âge et de durée validée n'ont donc pas pour autant de gain de surcote.

Jusqu'en 2008, la surcote était appliquée avant que la pension ne soit, éventuellement, portée au niveau du minimum contributif. Un retraité pouvait donc remplir les conditions ouvrant droit à la surcote et ne pas bénéficier d'un surcroît de pension à ce titre, si le fait de porter le montant de pension au minimum contributif (secteur privé) ou au minimum garanti (secteur public) lui procurait un gain supérieur. La situation a été modifiée à partir de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoyant que le gain de surcote soit ajouté au minimum contributif.

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

**Graphique 1 Part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités depuis 2006**



**Note >** Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 21). À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles de la fonction publique civile de l'État en 2006.

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

**Sources >** DREES, Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016.

**Tableau 1 Les trimestres de surcote parmi les nouveaux retraités en 2016**

	Nouveaux retraités ayant liquidé avec une surcote (en %)	Nombre moyen de trimestres de surcote	Ventilation des effectifs, selon le nombre de trimestres de surcote (en %)			
			1 trimestre	2-4 trimestres	5-9 trimestres	10 trimestres ou plus
<b>Femmes</b>						
CNAV	13,8	8,7	18	24	23	35
MSA salariés	6,7	8,1	19	25	24	32
MSA non-salariés	29,6	13,0	9	27	15	49
RSI commerçants	14,9	9,4	16	23	24	36
RSI artisans	14,2	8,9	17	24	23	36
Fonction publique civile de l'État	31,1	9,1	14	24	23	39
CNRA CL	19,4	9,0	15	22	24	39
CRPCEN	26,7	7,4	11	22	45	22
SNCF	3,6	6,3	10	42	29	19
CNIEG	12,1	6,7	13	26	35	25
RATP <sup>1</sup>	8,2	6,9	10	40	27	23
<b>Hommes</b>						
CNAV	14,2	9,1	16	23	24	36
MSA salariés	7,4	8,7	17	24	25	35
MSA non-salariés	31,4	11,0	10	32	18	40
RSI commerçants	17,5	9,6	15	25	23	37
RSI artisans	13,6	8,8	17	26	22	35
Fonction publique civile de l'État	27,9	10,0	12	22	23	43
CNRA CL	19,2	9,1	13	22	25	39
CRPCEN	40,6	12,0	8	16	27	48
SNCF	4,5	5,9	15	36	30	19
CNIEG	12,5	6,6	13	30	33	24
RATP <sup>1</sup>	8,5	5,9	15	36	31	19
<b>Ensemble</b>						
CNAV	14,0	8,9	17	24	24	36
MSA salariés	7,1	8,5	18	24	24	34
MSA non-salariés	30,7	11,8	9	30	17	44
RSI commerçants	16,4	9,5	15	24	24	36
RSI artisans	13,7	8,9	17	25	22	35
Fonction publique civile de l'État	29,5	9,5	13	23	23	41
CNRA CL	19,3	9,0	14	22	25	39
CRPCEN	29,2	8,6	5	20	35	40
SNCF	4,3	6,0	14	37	30	19
CNIEG	12,4	6,6	13	29	34	24
RATP <sup>1</sup>	8,4	6,1	14	36	30	20

1. La surcote à la RATP est ouverte à partir de 60 ans pour les liquidations avant 2017.

**Note >** Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 21).

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

**Source >** DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

d'un trimestre y représentent 13 % et 14 % des pensions avec majoration. Dans ces deux régimes de la fonction publique, près des deux tiers des liquidations avec surcote correspondent à des majorations d'au moins 5 trimestres (respectivement 63 % et 64 %), contre 57 % (RSI artisans) à 61 % (MSA non-salariés) dans les principaux régimes du privé. À la FPCE, la surcote concerne davantage les femmes,

en proportion, que les hommes (+3,2 points), tandis qu'à la CNRACL, les proportions sont similaires. Au régime général et dans les régimes alignés, les proportions de femmes et d'hommes qui partent à la retraite avec une surcote sont similaires, à l'exception du RSI commerçants (2,6 points d'écart) et de la MSA non-salariés (1,8 point), où elles sont plus favorables aux hommes. ■

#### Pour en savoir plus

- > Données complémentaires disponibles dans l'espace data.drees : [www.data.drees.sante.gouv.fr](http://www.data.drees.sante.gouv.fr), rubrique Retraites.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2014). Âges légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension. Séance du 25 novembre 2014, document 3.
- > **DGFIP-Service des retraites de l'État** (2012, juin). Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009. Étude.
- > **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 4</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Peut-on anticiper qui va partir à l'âge légal ? Le cas de la génération 1952**

*Cadr'@ge n° 38, 10/2018, CNAV*



# CADR'@GE

ÉTUDES, RECHERCHES ET STATISTIQUES DE LA CNAV

## ÉTUDE

Jonathan Bougard,  
Cnav

## Peut-on anticiper qui va partir à l'âge légal ? Le cas de la génération 1952

L'âge légal de départ à la retraite définit l'âge à partir duquel il devient possible de prendre sa retraite (hors cas particuliers). On s'intéresse dans cette étude aux assurés nés en 1952, qui ont atteint l'âge légal (de 60 ans et 9 mois) en 2012 ou 2013. Tout d'abord, on prend en compte l'ensemble des assurés de la génération 1952 partis à la retraite avant 65 ans : environ 300 000 assurés sont partis à l'âge légal exact ou dans les 3 mois suivants, soit la moitié de la génération. La part des départs à l'âge légal se réduit à environ 40 % si l'on écarte les situations particulières correspondant à des départs au titre de l'invalidité ou au titre de l'inaptitude, qui interviennent le plus souvent dès l'âge légal et représentent 19 % des assurés. Ensuite, on s'intéresse à la manière dont les caractéristiques des assurés influencent le choix d'un départ à l'âge légal. Le but est de comprendre dans quelle mesure on peut parvenir à identifier quels assurés partiront à cet âge à l'avenir pour leur adresser de l'information en amont. Pour cela, on se restreint à un échantillon d'assurés de la génération 1952, en cherchant à prévoir lesquels partiront à l'âge légal, à partir de la situation qu'on peut observer pour eux à 60 ans. Au préalable, on écarte ceux concernés par des départs anticipés ainsi que ceux concernés par l'invalidité ou par le chômage en fin de carrière (qui bénéficient déjà d'actions spécifiques, en lien avec les partenaires de l'Assurance retraite). Dès lors, il devient difficile de savoir qui partira à l'âge légal, car même si la recherche du taux plein reste un facteur prépondérant, il n'est pas suffisant pour expliquer les comportements de départ : parmi les assurés pouvant partir dès l'âge légal avec le taux plein (compte tenu de la durée d'assurance déjà acquise jusqu'à l'année des 60 ans), moins d'un sur deux part effectivement à cet âge.

Bien anticiper qui seront les prochains assurés à partir à l'âge légal implique de bien comprendre qui sont les assurés partis à cet âge dans le passé : sont-ils partis exactement à l'âge légal ou plutôt quelques mois plus tard, et pour quel type de retraite ? L'analyse des départs à la retraite des assurés nés en 1952, qui ont atteint l'âge légal en 2012 ou 2013 (selon leur mois de naissance), fournit des éléments de réponse.

### ■ Qu'est-ce qu'un départ à la retraite à l'âge légal ?

Pour les assurés nés en 1952, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans et 9 mois : on parle alors d'âge légal exact<sup>1</sup>. Il s'agit de l'âge minimum (hors cas particuliers<sup>2</sup>) à par-

1. Un départ à la retraite à l'âge légal exact correspond à un départ le 1<sup>er</sup> du mois suivant l'atteinte de l'âge légal (ou bien le jour où cet âge est atteint, si l'assuré est né le 1<sup>er</sup> du mois) : une personne née le 1<sup>er</sup> janvier 1952 atteint l'âge légal et peut partir le 1<sup>er</sup> octobre 2012 ; une personne née le 15 janvier 1952 atteint l'âge légal et peut partir le 1<sup>er</sup> novembre 2012.

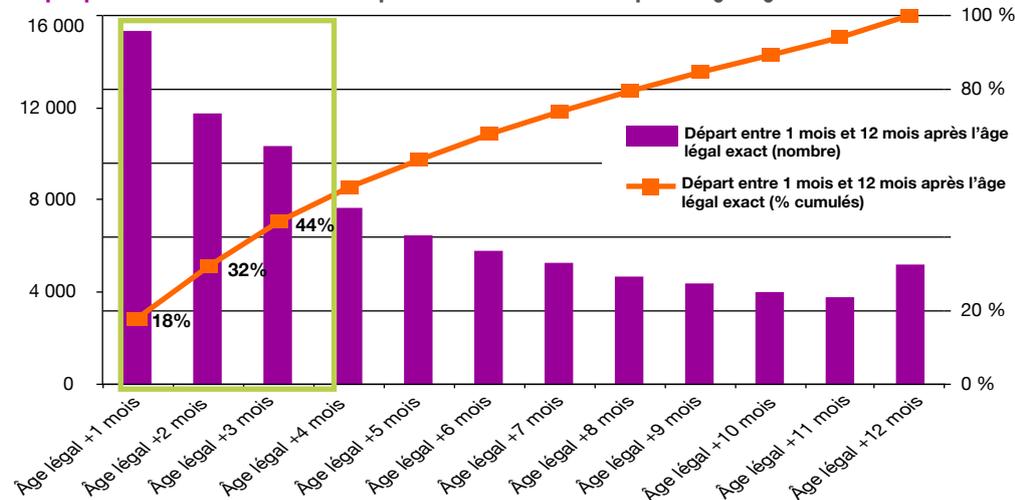
2. La retraite peut être attribuée avant l'âge légal : à l'assuré qui a débuté son activité jeune et a accompli une longue carrière ; à certains assurés handicapés ; en cas de retraite pour incapacité permanente (loi 2010) ; à certains bénéficiaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante ; à l'assuré qui a droit à des trimestres de majoration de durée d'assurance en contrepartie des points inscrits à son compte professionnel de prévention.

tir duquel il est possible de partir à la retraite, indépendamment de la durée d'assurance acquise au cours de sa carrière. 265 000 assurés de cette génération 1952 ont pris leur retraite à l'âge légal exact. Mais un certain nombre d'assurés partent dans les mois qui suivent cet âge légal exact et peuvent donc aussi être considérés, par extension, comme des partants à l'âge légal.

C'est au cours des premiers mois après l'atteinte de l'âge légal exact que les départs sont les plus nombreux : parmi l'ensemble des départs intervenant entre 1 mois et 12 mois après l'âge légal, 44 % interviennent au cours des 3 premiers mois [graphique 1]. Ces départs légèrement différés (1 à 3 mois après l'âge légal exact) sont certainement une façon d'ajouter un trimestre supplémentaire à sa durée d'assurance.

Une définition extensive consiste donc à considérer comme un départ à l'âge légal tout départ intervenant dans les 3 mois suivant l'âge légal exact, c'est-à-dire entre 60 ans et 9 mois et 61 ans (dans le cas de la génération 1952) : c'est cette définition extensive qui est retenue ici.

**Graphique 1 : Retraités nés en 1952 partis dans les 12 mois après l'âge légal exact**



Source : Cnav.

Champ : assurés nés en 1952 partis à la retraite au régime général avant 2017, au plus tard à l'âge de 64 ans (voir la note de bas de page n° 3).

Lecture : parmi les assurés nés en 1952, 15 300 sont partis à la retraite 1 mois après l'âge légal exact, soit 18 % des assurés partis entre 1 mois et 12 mois après l'âge légal exact.

## ■ Les personnes concernées par l'invalidité ou par l'inaptitude partent très souvent à l'âge légal, les autres beaucoup moins

Au total, 302 000 assurés de la génération 1952 sont partis à l'âge légal (exact ou dans les 3 mois), soit la moitié de ceux partis avant 65 ans<sup>3</sup>. Parmi eux, on peut distinguer trois types d'assurés : ceux partant au titre de l'invalidité (qui représentent 17 % des partants à l'âge légal), ceux partant au titre de l'inaptitude (15 %) et les autres assurés, partant en retraite normale (68 %).

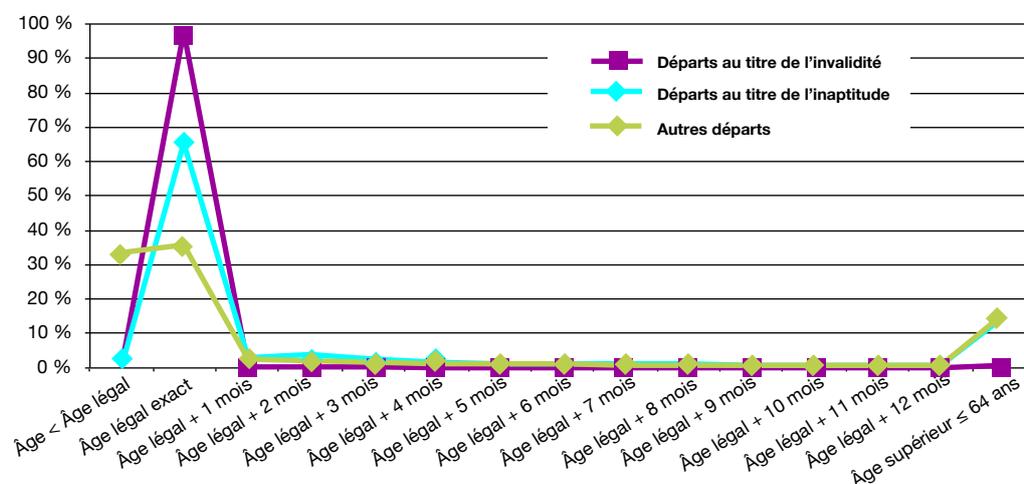
La quasi-totalité des assurés partant au titre de l'invalidité et une large part de ceux partant au titre de l'inaptitude (environ 7 sur 10) partent à l'âge légal. Ces assurés ont droit à une retraite à taux plein dès l'âge légal de départ à la retraite, indépendamment de leur durée d'assurance : lors du calcul du montant de la retraite (qui dépend du salaire annuel moyen, d'un taux appliqué à ce salaire et de la durée d'assurance), c'est le taux maximum de 50 % (dit taux plein) qui est automatiquement appliqué au salaire annuel moyen. Les autres assurés partent à l'âge légal dans environ 4 cas sur 10<sup>4</sup> [graphique 2]. Ils peuvent

3. Le champ de l'étude est celui des assurés nés en 1952 partis à la retraite au régime général entre 2004 et 2016, soit au plus tard à l'âge de 64 ans : les assurés partant à l'âge de 65 ans ou après ne sont pas pris en compte. On peut estimer, pour la génération 1952, à environ 9 % la part des assurés partant à l'âge d'obtention automatique du taux plein (à 65 ans et 9 mois) et à environ 20 % la part de ceux partant à l'âge de 65 ans ou après. En incluant ces départs à la retraite provisionnels, les départs à l'âge légal concerneraient environ quatre retraités sur cinq dans la génération 1952.

4. Ces proportions ont un caractère provisoire, car toutes les personnes nées en 1952 ne sont pas encore parties à la retraite à la fin de l'année 2016 (cf. note de bas de page n° 3).

partir en ayant le taux plein (si leur durée d'assurance est d'au moins 164 trimestres) ou en ayant un taux réduit (le taux minimum étant de 25 %).

**Graphique 2 : Âges de départ à la retraite des assurés nés en 1952**



Source : Cnav.

Champ : assurés nés en 1952 partis à la retraite au régime général avant 2017, au plus tard à l'âge de 64 ans (voir la note de bas de page n° 3).

Lecture : les assurés partant à la retraite au titre de l'invalidité sont 98 % à partir à l'âge légal exact, tandis que ceux partant au titre de l'inaptitude sont 66 % à partir à l'âge légal exact et que les autres assurés sont 36 % à partir à l'âge légal exact.

L'enjeu de prévoir qui partira à l'âge légal concerne surtout les assurés partant en retraite normale. Tout d'abord, parce que les situations d'invalidité et d'inaptitude sont minoritaires (un tiers des départs à l'âge légal). Mais surtout, parce que ces situations conduisent généralement à des actions spécifiques vers les assurés concernés, en amont de leur départ à la retraite, de la part de l'Assurance retraite et de ses partenaires : ces actions ont pour but de simplifier les démarches de passage à la retraite et d'assurer une continuité de ressources pour les assurés (qui de fait, sont souvent déjà bien identifiés). Pour ces raisons, on fait le choix de se concentrer, dans la suite de l'étude, sur les assurés susceptibles de partir en retraite normale dès l'âge légal **encadré**. Pour cela, on étudie la carrière des personnes jusqu'à l'année de leurs 60 ans, puis on en déduit leur probabilité de départ à l'âge légal, en fonction de leurs caractéristiques individuelles. Mais les données disponibles permettent de suivre les personnes au-delà de l'année des 60 ans, ce qui permet de comparer les anticipations faites avec les départs intervenant réellement à l'âge légal (ou après).

### ■ Les assurés non concernés par l'invalidité ni le chômage en fin de carrière jusqu'à l'année de leurs 60 ans partent peu à l'âge légal, même lorsqu'ils peuvent avoir le taux plein

Parmi les assurés nés en 1952 suivis pour l'étude des anticipations de départs à l'âge légal, seuls 28 % des assurés partent dès l'âge légal (22 % des hommes et 33 % des femmes). Ces faibles proportions sont à relier au champ d'étude des anticipations de départ, qui exclut notamment les assurés connaissant de l'invalidité au cours de leur carrière ou du chômage en fin de carrière, qui font majoritairement valoir leurs droits à la retraite dès l'âge légal.

La proportion des départs à l'âge légal augmente avec la durée d'assurance des personnes, dont dépend le taux de la retraite (et donc le montant de la retraite). Dans le cas des assurés nés en 1952, le taux plein (taux maximum de 50 %) nécessite de disposer d'une durée d'assurance de 164 trimestres. La distance à ce taux (c'est-à-dire l'écart entre la durée d'assurance de la personne et le nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein) est calculée l'année des 60 ans, en faisant l'hypothèse que les personnes continueront d'acquérir des trimestres jusqu'à l'âge légal. Cette distance influence fortement la probabilité du départ à l'âge légal : plus l'assuré possède une durée d'assurance proche des 164 trimestres d'assurance à l'âge légal, plus il est susceptible de partir à cet âge. Pour autant, toutes les personnes disposant d'une telle durée ne partent pas à la retraite dès l'âge légal : ce n'est le cas que pour 40 % des hommes et 50 % des femmes. Inversement, certains assurés partent dès l'âge légal sans

## Encadré > Les données utilisées et le champ retenu pour les anticipations de départs à l'âge légal

L'étude s'appuie sur les données de la Cnav relatives aux retraités et aux cotisants du régime général. Elles fournissent des informations sur les carrières des personnes ainsi que sur leur retraite (date de début de la retraite, type de retraite...). Pour mettre au point la méthode visant à repérer les assurés les plus susceptibles de partir à l'âge légal, un échantillon de la population est utilisé, afin d'analyser, pour les personnes nées en 1952, quelles sont celles effectivement parties à l'âge légal et dans quelles conditions.

Afin de comprendre dans quelle mesure on parvient à bien anticiper qui seront les futurs partants en retraite normale à l'âge légal, on analyse la carrière des personnes jusqu'à fin 2012 (*i.e.* l'année de leurs 60 ans), puis on en déduit la probabilité qu'elles ont de partir à l'âge légal (entre 60 ans et 9 mois et 61 ans).

Pour retenir uniquement les personnes susceptibles de partir en retraite normale, il faut écarter celles susceptibles de partir avant l'âge légal (départ anticipé) ainsi que celles susceptibles de partir au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude. Ces situations ne peuvent pas être parfaitement identifiées en amont du passage à la retraite à partir des informations de carrière jusqu'à fin 2012, mais des critères permettent tout de même de les repérer partiellement. Tout d'abord, on sélectionne seulement, dans l'échantillon de la population, les assurés qui ne sont pas déjà retraités à l'âge de 60 ans et 3 mois : cela permet d'écarter la grande majorité des départs anticipés, (notamment au titre de la retraite anticipée pour carrière longue), tout en se plaçant suffisamment en amont de l'âge légal (6 mois avant), dans l'optique d'une communication vers les assurés avant leur départ. Ensuite, pour exclure les départs au titre de l'invalidité, on sélectionne uniquement les personnes sans invalidité au cours de leur carrière. Enfin, pour exclure les départs au titre de l'inaptitude, on sélectionne uniquement les personnes sans chômage en fin de carrière (cette situation conduisant pour partie à des départs pour inaptitude, à défaut de pouvoir repérer l'inaptitude elle-même en amont du départ).

Ces sélections conduisent à une population d'étude représentant les deux tiers des assurés nés en 1952 de l'échantillon (vivants à l'âge légal et disposant de droits au régime général) :

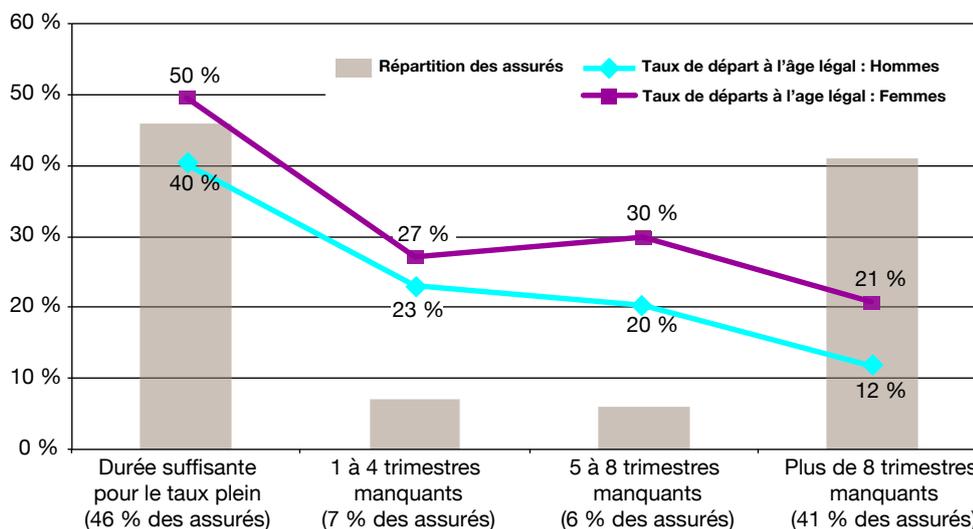
Génération 1952 (échantillon d'étude)		Structure
<b>Population initiale prise en compte pour les anticipations de départs à l'âge légal</b>	Assurés nés en 1952 vivants à l'âge légal et avec des droits au régime général (au moins 1 trimestre d'assurance au RG)	100 %
<b>Critères de définition de la population d'étude finale pour les anticipations de départs à l'âge légal</b>	Assurés non déjà partis à la retraite à l'âge de 60 ans et 3 mois	86 %
	Assurés sans invalidité au cours de la carrière (jusqu'à 60 ans) ni chômage en fin de carrière (de 57 à 60 ans)	66 %

La population d'étude finale retenue pour les anticipations de départ à l'âge légal rassemble essentiellement des assurés susceptibles de partir en retraite normale, soit à l'âge légal (entre 60 ans et 9 mois et 61 ans), soit après l'âge légal (à 61 ans et 1 mois ou après). Elle comporte néanmoins une petite proportion d'assurés susceptibles de partir avant l'âge légal (entre 60 ans et 4 mois et 60 ans et 8 mois) dans le cadre d'un départ anticipé<sup>1</sup>. Cette population d'étude repose sur un champ spécifique, qui ne correspond pas nécessairement aux champs d'étude retenus habituellement et sur lesquels reposent les données de cadrage et résultats relatifs à d'autres générations d'assurés.

1. Les départs avant l'âge légal concernent certains assurés handicapés ainsi que d'autres assurés remplissant des conditions spécifiques (voir la note de bas de page n° 2).

pour autant pouvoir disposer du taux plein à cet âge (compte tenu de la durée acquise jusqu'à l'année des 60 ans) : 20 % des hommes et 30 % des femmes à qui il manque 5 à 8 trimestres d'assurance pour pouvoir bénéficier du taux plein dès l'atteinte de l'âge légal partent tout de même à cet âge [graphique 3].

**Graphique 3 : Part des départs à l'âge légal selon la distance à la durée requise pour le taux plein (estimée l'année des 60 ans)**



Source : Cnav.

Champ : population d'étude pour les anticipations de départs à l'âge légal (voir encadré 1).

Lecture : parmi les hommes ayant acquis, à fin 2012, une durée d'assurance qui devrait leur permettre de bénéficier du taux plein dès l'âge légal, 40 % sont partis à la retraite à cet âge-là.

### ■ Identifier les assurés qui partiront à l'âge légal : un arbitrage entre la précision des anticipations et le nombre de personnes concernées

C'est la durée d'assurance qui influence le plus la probabilité du départ à l'âge légal : avoir un à quatre trimestres manquants par rapport à la durée permettant d'obtenir le taux plein réduit cette probabilité de 17 points de pourcentage si l'on est un homme et de 23 points si l'on est une femme. Et la probabilité de départ à l'âge légal a tendance à diminuer avec le nombre de trimestres manquants<sup>5</sup>.

D'autres caractéristiques qu'une durée d'assurance élevée augmentent la probabilité de partir à la retraite dès l'âge légal, mais dans une moindre mesure : n'avoir aucune activité salariée l'année qui précède l'atteinte de l'âge légal, avoir seulement une partie de sa durée d'assurance qui soit « cotisée<sup>6</sup> » ou encore avoir une pension de réversion. Avoir un salaire annuel moyen élevé augmente aussi la probabilité d'un départ à l'âge légal, ainsi que le fait (lorsque l'on est un homme) d'être affilié à plusieurs régimes de retraite au cours de sa carrière. Le lieu de résidence a aussi un effet sur la probabilité de départ à l'âge légal, qui est généralement plus forte dans les régions de province qu'en Ile-de-France.

En tenant compte de toutes ces caractéristiques de carrière, on peut identifier les assurés ayant les plus fortes probabilités de partir à l'âge légal. Un arbitrage intervient alors entre la précision des anticipations et le nombre de personnes identifiées comme des futurs partants à la retraite à l'âge légal : anticiper qui seront les futurs partants avec un faible risque d'erreur est possible, mais alors peu de personnes seront concernées (celles ayant des probabilités très élevées étant peu nombreuses). Repérer une grande proportion des futurs partants à l'âge légal reste possible (en repérant à la fois les personnes ayant des probabilités fortes et moyennes), mais alors il faut accepter de parfois sélectionner certains

5. Cette évaluation repose sur l'estimation d'une régression logistique.

6. Les salaires de l'assuré soumis à cotisations d'assurance vieillesse au régime général donnent lieu à l'acquisition de trimestres d'assurance : la durée « cotisée » correspond au cumul de ces trimestres basés sur les salaires. Les trimestres d'assurance basés sur d'autres éléments sont dits validés mais non cotisés (trimestres liés à des situations de maladie, de chômage, d'invalidité...).

assurés à tort, c'est-à-dire d'anticiper certains départs à l'âge légal, qui finalement n'interviendront que plus tard. Cet arbitrage amène à des choix différents selon les publics ou les actions visées (démarche d'information générale, promotion d'un dispositif particulier à destination d'un public spécifique...).

## ■ Conclusion

Généralement (hors départs anticipés), les assurés peuvent partir à la retraite lorsqu'ils atteignent l'âge légal de départ, dès l'âge légal exact (le 1<sup>er</sup> du mois suivant celui où ils atteignent l'âge fixé) ou bien dans les mois qui suivent, de manière à augmenter leur durée d'assurance et ainsi le montant de leur retraite. Parmi ceux qui partent dans l'année qui suit l'âge légal exact (60 ans et 9 mois dans le cas de la génération 1952 étudiée ici), près d'un sur deux part au plus tard trois mois après l'âge légal : on peut ainsi définir un départ à l'âge légal, au sens large, comme tout départ intervenant à l'âge légal exact ou bien dans les 3 mois suivants.

La quasi-totalité des assurés partant au titre de l'invalidité et une large part de ceux partant au titre de l'inaptitude (environ 7 sur 10) partent dès l'âge légal. Ces départs font l'objet d'un suivi de la part de l'Assurance retraite et de ses partenaires institutionnels, qui mènent des actions spécifiques vers ces publics en amont et lors du passage à la retraite. Les autres assurés ne partent à la retraite à l'âge légal que dans 4 cas sur 10 environ. Pour ces derniers, il est plus donc plus difficile d'anticiper qui partira dès l'âge légal.

En analysant la carrière des assurés jusqu'à l'année de leurs 60 ans (à partir d'un échantillon des assurés nés en 1952), on peut repérer ceux qui sont le plus susceptible de partir dès l'âge légal. Si l'on écarte les personnes déjà parties à la retraite 6 mois avant l'âge légal (départs anticipés) ainsi que celles concernées par des situations d'invalidité ou de chômage en fin de carrière, alors la part des personnes partant dès l'âge légal se réduit à 22 % parmi les hommes et à 33 % parmi les femmes. La recherche du taux plein est le premier facteur expliquant que la personne parte à l'âge légal. Pour autant, même parmi les assurés pouvant partir à l'âge légal avec le taux plein (compte tenu de la durée d'assurance déjà acquise l'année des 60 ans), seuls 40 % des hommes et 50 % des femmes partent effectivement à cet âge.

Les comportements de départ restent des décisions individuelles, qui reposent sur des éléments ayant trait à la fois à la situation professionnelle, familiale, économique, qu'on ne peut pas toujours observer ni mesurer à partir des données disponibles. De multiples raisons peuvent par exemple expliquer un départ après l'âge légal, malgré une durée d'assurance permettant un départ avec le taux plein : le choix de poursuivre son activité par intérêt, pour surcoter<sup>7</sup> (et disposer ainsi d'une retraite plus élevée) ou pour conserver plus longtemps ses revenus d'activité, ou encore pour partir en même temps que son conjoint (ou avec un décalage réduit). Et bien souvent ce sont plusieurs motifs qui s'imbriquent pour parvenir à une décision (Masson *et al.*, 2017).

## ► Bibliographie

Masson L., Solard G., avec la collaboration de Guilain M., Leroy S., Bridenne I., Aouici S., Couhin J., Ramos-Gorand M., Ishii K., Nortier-Ribordy F., Bonnefoy V., décembre 2017, « Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé », *Études et Résultats*, Drees, n° 1042, 8 p. <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1042.pdf>

Di Porto A., 2015, « Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs », *Cadr@ge*, n° 30, CNAV. <http://www.statistiques-recherches.cnav.fr/cadrage-n-30-novembre-2015.html>

Di Porto A., 2011, « Les retraites pour inaptitude - Comparaison avec les retraites "normales" », *Les Cahiers de la Cnav*, n° 3, CNAV. <http://www.statistiques-recherches.cnav.fr/les-cahiers-de-la-cnav-n-3-juin-2011.html>

7. La surcote est une majoration de pension attribuée à l'assuré qui continue à travailler après l'âge légal de départ à la retraite et qui a réuni la durée d'assurance exigée pour le taux maximum de 50 % (taux plein).

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 5</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Les décoteurs, principales caractéristiques**

*Direction statistique prospective et recherche, CNAV*



## Objet : les décoteurs, principales caractéristiques

---

Référence : 2018-12

Date : février 2019

---

Direction statistiques, prospective et recherche

Pôle : évaluation

Auteur : Mélina Ramos-Gorand

Téléphone :

---

Diffusion :

**Mots clés : décote, décoteurs, modalité de départ à la retraite, pensions, parcours professionnels**

### Résumé :

Les assurés ne réunissant pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein et n'étant pas reconnus inaptes ou invalides ont un taux de liquidation inférieur à 50 % s'ils partent avant l'âge d'annulation de la décote. On parle alors de « taux réduit », ou de « décote ».

Entre les générations 1944 et 1950, de plus en plus de retraités du régime général ont la durée requise pour le taux plein au moment de faire valoir leurs droits. La part des décoteurs parmi les retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis augmente, particulièrement pour les femmes, qui deviennent majoritaires. Cette hausse est portée par les femmes en couple (partie 1).

Parmi les retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein, les décoteurs se distinguent des assurés partant à l'âge d'annulation de la décote ou au titre de la catégorie (inaptes, invalides) par des carrières plus complètes, avec davantage d'années dans d'autres régimes et des salaires annuels plus fréquemment supérieurs au plafond de la Sécurité sociale. Il en résulte que, pour cette sous-population d'assurés, il manque moins de trimestres pour atteindre le taux plein par la durée. Relativement aux générations étudiées, les évolutions sont différentes selon le sexe : alors que la durée d'assurance augmente significativement pour les hommes, elle stagne pour les femmes (partie 2).

En termes de montant de pension annuel au régime général, les décoteurs ont en moyenne les droits les plus faibles. Si la décote portée sur le taux réduit la pension d'un quart en moyenne, c'est principalement la non-éligibilité à certains dispositifs compensatoires tel le minimum contributif qui conduit à ce constat. Cependant, les décoteurs ont des montants de pension tous régimes supérieurs à ceux des assurés partis à l'âge d'annulation de la décote et proches de ceux partis au titre de la catégorie. Ce résultat s'explique d'une part par le poids des complémentaires qui minorent moins la pension, et d'autre part par l'importance des pensions autres régimes pour certains décoteurs du régime général (partie 3).

Cette note témoigne de l'hétérogénéité de la population des décoteurs qui sont présents, certes dans des proportions variables, mais tout au long du gradient social.

---

I

## Plan de l'étude

<b>1. Caractéristiques générales.....</b>	<b>4</b>
1.1 Rappels législatifs .....	4
1.2 De plus en plus d'assurés ont la durée requise pour le taux plein .....	5
1.3 La part des décoteurs augmente parmi les retraités qui n'ont pas tous les trimestres .....	6
1.4 Les femmes deviennent majoritaires au sein des décoteurs.....	7
1.5 De plus en plus de femmes sont en couple parmi les décoteurs .....	8
<b>2. Les parcours professionnels et les conditions de départ à la retraite .....</b>	<b>10</b>
2.1 Les parcours professionnels des décoteurs : des salaires élevés et des périodes dans d'autres régimes plus fréquents que les assurés partis au titre de l'âge .....	10
2.2 Il manque aux assurés partis au titre de l'âge ou de la catégorie davantage de trimestres qu'aux décoteurs pour atteindre le nombre exigé pour la génération.....	13
2.3 La durée d'assurance des hommes partis avec décote augmente, celle des femmes stagne.....	14
2.4 La moitié des décoteurs cesse toute activité professionnelle à 55 ans ou avant.....	15
<b>3. Caractéristiques de pension.....</b>	<b>17</b>
3.1 La décote représente un quart de la pension au régime général .....	17
3.1 La retraite annuelle moyenne des décoteurs au régime général : 4 130 € pour les hommes et 3 210 € pour les femmes nés en 1950.....	19
3.2 Les décoteurs du régime général n'ont pas les pensions tous régimes les plus faibles.....	21
 Annexe 1 : évolutions législatives relatives aux retraites et principaux barèmes appliqués au moment de la retraite, générations 1944 à 1950.....	27
Annexe 2 : les assurés nés à l'étranger : une propension plus forte à décoter, mais une population nettement plus faible .....	28
Annexe 3 : jusqu'à trois quart de polypensionnés chez les hommes décoteurs, moins de la moitié pour les femmes .....	30
Annexe 4 : âge de cessation d'activité, de dernier report et de départ à la retraite, moyens et médians, par sexe et motif de départ.....	32
Annexe 5 : part de la retraite de base et de la retraite complémentaire perçue par les décoteurs, selon le nombre de trimestres manquants.....	33

Les assurés ne réunissant pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein et n'étant pas reconnus inaptes ou invalides ont un taux de liquidation inférieur à 50 % s'ils partent avant l'âge d'annulation de la décote. On parle alors de « taux réduit », ou de « décote ».

Si cette sous-population d'assurés a déjà fait l'objet d'études (notamment Benallah et Legendre, 2009 ; Vanriet-Margueron, 2015), plusieurs facteurs peuvent conduire à une évolution de la part des décoteurs et de leurs profils. D'abord, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites prévoit une harmonisation des dispositifs de décote pour l'ensemble des régimes, ce qui conduit à son assouplissement au régime général. En effet, la réforme vise à diviser progressivement par deux la pénalité appliquée par trimestre manquant. Les assurés nés en 1944 sont les premiers concernés par cette transformation, c'est pourquoi l'étude est entreprise à partir de cette génération.

En parallèle, les carrières des femmes leur permettent d'acquérir davantage de trimestres pour la retraite, les conduisant à disposer plus fréquemment de l'ensemble des trimestres requis pour leur génération (Mattmuller et Ramos-Gorand, 2018). Enfin, les diverses réformes affectant les retraites mais aussi les transformations du monde du travail ont pu modifier les comportements de départ. La génération 1950 est la dernière incluse dans cette étude, parce qu'elle n'est pas concernée par l'augmentation de l'âge légal et que des données exhaustives relatives aux retraités de ces générations sont disponibles (*encadré 1*).

Dans une première partie, sont exposées des caractéristiques générales de la population des décoteurs. Les effectifs sont notamment ventilés par sexe, par situation familiale, par pays de naissance.

Dans une deuxième partie, sont présentés leurs parcours professionnels, puis leurs conditions de départ à la retraite, comme le nombre de trimestres manquants lors du départ, leurs âges de retraite et de cessation d'activité.

Enfin, dans une troisième partie, la pension au régime général des décoteurs, dans son montant et sa composition, est comparée à la retraite moyenne de la population. Elle est mise en regard de la pension tous régimes, notamment des assurés partis après l'âge d'annulation de la décote.

#### **Encadré 1 : une étude par génération, pour les retraités nés entre 1944 et 1950**

L'étude est conduite par génération, évitant les effets de structure des flux de départ à la retraite liés aux modifications législatives sur le champ depuis 1993. Cela conduit cependant à restreindre l'étude aux générations quasi totalement parties à la retraite en 2017.

La logique générationnelle est la plus pertinente pour étudier la vie active et le passage à la retraite car les modifications de la législation sont généralement appliquées de manière progressive selon l'année de naissance des assurés. Par exemple, la diminution de la pénalité de décote est appliquée par génération, afin d'assurer une égalité de traitement selon l'année de naissance des assurés et non selon l'année de départ à la retraite. De plus, les assurés nés au cours d'une même année sont globalement soumis au même contexte économique au cours de leur vie active. D'autre part, disposer de la génération complète permet de rendre compte de la diversité des parcours professionnels.

L'étude présente des résultats à compter de la **génération 1944**, la première à être concernée par la réforme de 2003, qui diminue progressivement le taux de décote.

L'étude mobilise **1950** comme dernière génération étudiée. Génération presque intégralement partie à la retraite à ce jour, elle bénéficie des dispositifs de prolongation d'activité, des retraites anticipées pour carrières longues, tout en étant l'une des dernières à ne pas être impactée par l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite.

Les conséquences de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite sur les décoteurs ne sont donc pas étudiées.

Outre le taux de décote, qui diminue au fil des générations étudiées, la durée d'assurance requise varie également : elle est de 160 trimestres pour les générations 1944 à 1948, de 161 trimestres pour la génération 1949 et de 162 trimestres pour la génération 1950. Ces éléments législatifs sont rappelés dans l'annexe 1.

L'étude s'appuie sur la « base retraités », construite à partir des informations sur les assurés titulaires d'une pension de droit propre au régime général partis en retraite entre 2004 et 2016, soit un peu plus 8,5 millions de prestataires, décrits par un peu plus de 800 variables. Ces dernières portent sur l'assuré (date de naissance, sexe, situation familiale, pays de naissance...), sa carrière (salaires, nature et nombre de trimestres validés chaque année, ...), ainsi que sur les éléments concernant son départ en retraite (durée d'assurance validée au régime général et tous régimes, trimestres de majoration au titre des enfants, de la pénibilité, motif du départ en retraite, montant de pension versé par le régime général).

## 1. CARACTERISTIQUES GENERALES

### 1.1 RAPPELS LEGISLATIFS

La pension de retraite de droit propre<sup>1</sup> versée par le régime général tient compte de trois éléments : la durée d'assurance au régime général, le taux de la pension, le salaire annuel moyen (SAM), selon la formule suivante

$$\text{Pension} = \text{SAM} \times \text{taux de la pension} \times \text{coefficient de proratisation}$$

Pour les assurés du régime général nés en 1950, le SAM est obtenu par la moyenne des 25 meilleurs salaires de la carrière revalorisés comme les prix. Le coefficient de proratisation correspond à la durée d'assurance au régime général (limitée à la durée maximum), rapportée à la durée d'assurance maximum retenue. Enfin, le taux de la retraite, déterminé en fonction de la durée d'assurance, de l'âge de l'assuré au point de départ et de la nature de la retraite, est usuellement de 50 %. C'est sur cet élément que la décote est appliquée, le taux, hors surcote, oscille donc entre 25 % et 50 %.

Les assurés du régime général qui prennent leur retraite à partir de l'âge légal<sup>2</sup> bénéficient du taux « plein » de 50% s'ils remplissent la condition de durée d'assurance exigée ou s'ils sont reconnus inaptes ou invalides. Dans le cas contraire, ils doivent attendre l'âge d'annulation de la décote<sup>3</sup> (ou âge du « taux plein ») sinon un taux « réduit », ou *décote* leur est appliqué : leur pension sera définitivement minorée.

Par la circulaire Cnav n°20/84 du 31 janvier 1984, tout assuré qui demande une pension avec décote est informé de sa situation, et doit confirmer qu'il maintient sa demande de pension à taux réduit.

Avoir le taux plein a un effet important pour la pension de base du régime général par sa prise en compte dans la formule de calcul présentée, mais aussi car le taux plein ouvre droit au minimum contributif. Enfin, une décote sur la pension du régime de base influence le montant des pensions complémentaires. Ainsi, si la retraite de base est obtenue à taux minoré, l'AGIRC-ARRCO applique également un coefficient de minoration (AGIRC-ARRCO, 2016).

<sup>1</sup> Hors surcote

<sup>2</sup> Cet âge légal, de 60 ans pour les générations ici étudiées, est progressivement décalé à 62 ans.

<sup>3</sup> Cet âge du taux plein, de 65 ans pour les générations de l'étude, est progressivement reporté à 67 ans.

Au total, il existe cinq principales modalités réglementaires de départ à la retraite qui sont fonction de l'âge de départ, de la durée validée dans l'ensemble des régimes et de la catégorie de pension (pensions normales ou au titre de l'inaptitude<sup>4</sup>). Elles sont résumées dans le tableau ci-dessous :

**Tableau 1 : principales modalités règlementaires de départ à la retraite**

Âge	Modalités de départ	Taux
Inférieur à l'âge légal	Retraite anticipée	Plein
Compris entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote	Durée d'assurance : nombre de trimestres validés supérieur ou égal à celui nécessaire pour obtenir le taux plein	Plein
	Catégorie de pension : mesures dérogatoires pour inaptes ou assimilés et ex-invalides	Plein
	Décote : nombre de trimestres validés inférieur à celui nécessaire pour obtenir le taux plein	Réduit
Supérieur ou égal à l'âge d'annulation de la décote	Age	Plein

## 1.2 DE PLUS EN PLUS D'ASSURES ONT LA DUREE REQUISE POUR LE TAUX PLEIN

Cette note documente les principales caractéristiques des assurés partis à la retraite avec une décote, comparativement aux autres assurés, et particulièrement à ceux qui ont obtenu le taux plein sans avoir validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération.

Les décoteurs sont, par leurs caractéristiques, très différents des assurés partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue (RACL) ou encore de ceux partis en ayant acquis le taux plein par la durée d'assurance. Leur profil se rapproche davantage des assurés partis pour inaptitude, invalidité ou à partir de l'âge d'annulation de la décote. C'est pourquoi les statistiques présentées sont déclinées par motif de départ, permettant la mise en regard des décoteurs avec les retraités avec lesquels les similitudes sont marquées.

Dans cette étude, nous distinguons ceux qui disposent du nombre requis de trimestres pour accéder à une retraite à taux plein, soit avant l'âge légal de départ (si l'assuré remplit toutes les conditions pour partir en retraite anticipée), soit après. Les personnes invalides ou âgées de 65 ans ou plus qui disposaient de l'ensemble des trimestres sont considérées comme parties au titre de la durée. Certains ex-invalides ont des durées d'assurance importantes, supérieures ou égales à la durée requise pour le taux plein (Di Porto, 2011). Cette durée s'explique par la présence de nombreuses périodes assimilées au titre de l'invalidité qui ne sont pas liées à une situation sur le marché du travail mais à une « situation de handicap physique reconnue ». Dans le cadre de cette étude, ces assurés seront regroupés avec ceux partis au motif de la durée ou de la RACL.

Au sein des assurés qui n'ont pas les trimestres requis, trois situations sont distinguées :

- l'assuré, qui n'a pas tous ses trimestres, obtient le taux plein au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité,
- l'assuré, qui n'a pas tous ses trimestres, obtient le taux plein au titre de l'âge,
- l'assuré, qui n'a pas tous ses trimestres, fait valoir ses droits avant l'âge automatique du taux plein et liquide sa pension avec décote.

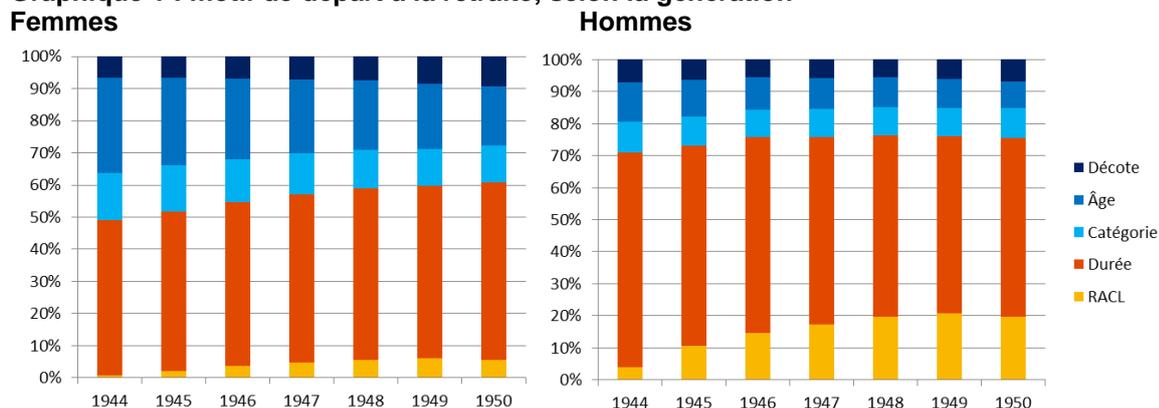
Les modalités de départ, telles qu'elles sont ici déterminées, laissent une place centrale à l'acquisition ou non des trimestres requis pour la génération, s'écartant en cela des

<sup>4</sup> D'autres motifs de retraite existent, comme les retraites anticipées pour assuré handicapé ou les retraites pour pénibilité. Ces motifs de départ à la retraite sont marginaux.

modalités usuellement utilisées, la part des assurés ayant fait valoir leurs droits à retraite au titre de la catégorie (inaptitude ou invalidité) étant inférieure (-6 points de pourcentage), ceci au bénéfice de la durée (+6 points). Cette définition est retenue dans la suite de la note.

Les modalités de départ à la retraite évoluent entre les générations 1944 et 1950, pour les hommes et pour les femmes (*graphique 1*). Plus précisément, la part des hommes liquidant leurs droits au titre de la retraite anticipée pour carrière longue (RACL) augmente, principalement compensée par la baisse de la part des hommes partis au titre de la durée à partir de l'âge légal. Si les retraites anticipées concernent une part des femmes plus importante au sein de la génération 1950 que de la génération 1944, c'est surtout la part des départs au titre de la durée qui augmente, en lien avec l'amélioration des carrières féminines. Ainsi, la part des femmes ne disposant pas de l'ensemble des trimestres, représentée dans des dégradés de bleu, recule de plus de 10 points entre les deux générations citées, essentiellement car la part des femmes parties après l'âge d'atteinte automatique du taux plein diminue. On observe une évolution similaire mais moins marquée chez les hommes (5 points) : hausse de la part des retraités disposant de l'ensemble des trimestres, compensée par une baisse de la part des départs à l'âge d'annulation de la décote.

**Graphique 1 : motif de départ à la retraite, selon la génération**



**Lecture** : 7,3 % des hommes retraités nés en 1944 ont une pension au régime général minorée par une décote. La modalité « catégorie » regroupe principalement les inaptes et invalides<sup>5</sup> n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération. Ceux qui ont validé tous leurs trimestres sont intégrés à la modalité « durée ». **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

### 1.3 LA PART DES DECOTEURS AUGMENTE PARMIS LES RETRAITES QUI N'ONT PAS TOUS LES TRIMESTRES

La part des décoteurs selon la génération est relativement stable sur le champ de l'étude : ils représentent 7 % de la génération 1944, et 8 % de la génération 1950 (*tableau 2*).

Cette relative stabilité de la part des décoteurs masque cependant une hausse parmi les retraités n'ayant pas la durée requise pour le taux plein. Ainsi, si 18 % des retraités nés en 1944, hors ceux partis en retraite anticipée pour carrière longue ou au titre de la durée, décotent, ils sont 25 % au sein des retraités nés six ans après. Cette évolution pourrait être liée à l'allègement de la décote prévu par la loi de 2003 : un coefficient moins fort de décote est appliqué pour chaque trimestre manquant au fil des générations. Cela pourrait aussi être lié à une augmentation de la durée requise.

<sup>5</sup> Les autres motifs de départ, notamment liés à la santé et au handicap, sont assimilés à la catégorie

L'évolution des décoteurs, au sein des retraités n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres exigés pour la génération, s'effectue principalement au détriment des assurés partis au titre de l'âge, dont la part passe de 52 % à 42 % entre les générations 1944 et 1950. La part des assurés partis au titre de la catégorie augmente de deux points, passant de 30 à 32 %.

**Tableau 2 : part des décoteurs selon la génération**

Génération	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Part des décoteurs au sein des retraités (%)	7,0	6,5	6,2	6,5	6,6	7,3	8,1
Part des décoteurs au sein des retraités n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres exigés pour la génération (%)	17,7	17,3	17,9	19,4	20,4	22,8	25,4

**Lecture** : 7,0 % des retraités nés en 1944 ont une pension au régime général minorée par une décote. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

#### 1.4 LES FEMMES DEVIENNENT MAJORITAIRES AU SEIN DES DECOTEURS

Les **profils de recours à la décote sont différents et évoluent différemment selon le sexe** (Vanriet-Margueron, 2015). C'est pourquoi est présentée la ventilation par sexe du recours à la décote pour les générations 1944 à 1950.

La part de décoteurs au sein de la population féminine augmente nettement, passant de 6,6 à 9,4 %. La part des décoteurs au sein de la population masculine connaît une évolution moins linéaire : après une baisse entre les générations 1944 et 1946, la part des décoteurs augmente entre 1946 et 1950, retrouvant quasiment le niveau observé en 1944.

La part des femmes au sein des décoteurs croît de manière continue entre les sept générations de l'étude, passant de 45 à près de 60 % (*tableau 3*). En conséquence, les femmes sont majoritaires dans le champ de l'étude.

La part des décoteurs est à nouveau calculée non par rapport à l'ensemble des retraités, mais par rapport à ceux qui ont fait valoir leurs droits sans disposer des trimestres exigés pour leur génération.

Les propensions des assurés à carrière incomplète à décoter, deux fois supérieures chez les hommes par rapport aux femmes en 1944, se rapprochent jusqu'à la génération 1950. En effet, la part des femmes à carrière incomplète qui décotent augmente fortement (+10 points) et se rapproche de celle des hommes qui oscille autour de 25 %. Toutefois, quelle que soit la génération, la part des femmes qui décotent parmi celles qui liquident sans disposer de l'ensemble des trimestres requis n'atteint pas celle des hommes.

**Tableau 3 : Part des décoteurs selon la génération et le sexe**

Génération	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
% décoteurs (ensemble)	7,0	6,5	6,2	6,5	6,6	7,3	8,1
<b>Sexe</b>							
% décoteurs chez les hommes retraités	7,3	6,2	5,5	5,7	5,7	6,1	6,8
% décoteurs chez les femmes retraitées	6,6	6,7	6,9	7,3	7,5	8,5	9,4
% décoteurs chez les hommes retraités n'ayant pas acquis les trimestres exigés pour la génération	25,2	23,2	22,6	23,7	24,0	25,7	27,8
% décoteurs chez les femmes retraitées n'ayant pas acquis les trimestres exigés pour la génération	13,0	13,9	15,3	17,0	18,3	21,1	23,9
% femmes parmi les décoteurs	45	50	55	55	56	58	59

**Lecture** : 7,3 % des hommes retraités nés en 1944 ont une pension au régime général minorée par une décote.

**Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016.

**Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

Au sein de chacune des générations étudiées, 17 à 24 % des retraités sont nés à l'étranger. Cette part est plus importante dans la sous-population des décoteurs, où elle oscille entre 26 et 44 % : les retraités nés à l'étranger ont une propension plus importante à partir à la retraite avec décote que les assurés nés en France. Ils restent cependant minoritaires au sein des décoteurs (*annexe 2*).

### 1.5 DE PLUS EN PLUS DE FEMMES SONT EN COUPLE PARMIS LES DECOTEURS

Au sein des décoteurs, la part des personnes en couple au moment de faire valoir leurs droits à retraite est relativement stable, autour de 70 % quelle que soit la génération (contre 65 % pour les retraités partis au taux plein)<sup>6</sup>.

Nous analysons à présent, au sein de la population féminine puis masculine, l'ampleur du recours à la décote pour les générations étudiées.

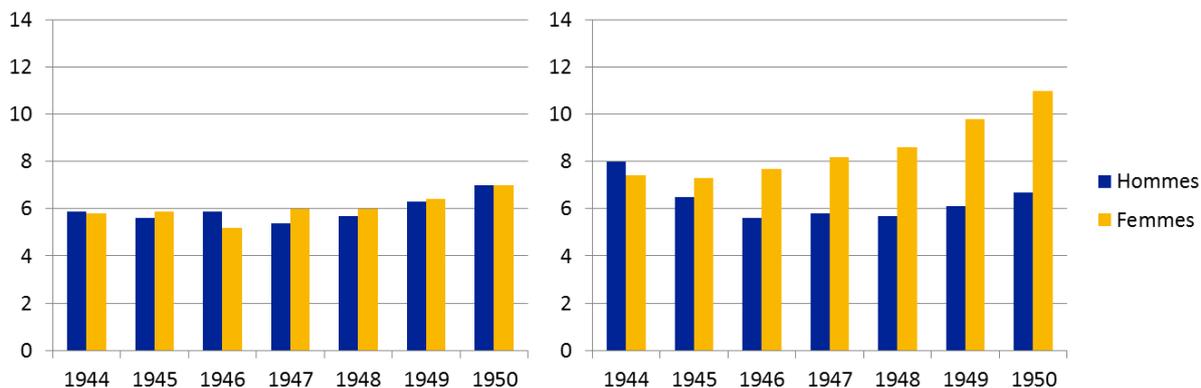
- En restreignant le champ aux **personnes seules** (célibataires, veuves ou divorcées), relativement peu de différences sont observées entre hommes et femmes. Entre 5 et 7 % des personnes seules décotent, part qui augmente d'un point entre les générations 1944 et 1950 (*Graphique 2, a*)
- En restreignant le champ aux **personnes en couple** (mariées ou non-mariées), les différences entre hommes et femmes, mais aussi entre générations sont nettes. Ainsi, la part des femmes en couple qui décotent passe de 7 à 11 % entre les générations 1944 et 1950, ce qui pourrait être un effet de la baisse du coefficient de décote appliqué au taux de la retraite par trimestre manquant. A l'inverse, après une diminution entre 1944 et 1946, la part des hommes en couple qui décotent est relativement stable, et n'atteint plus 7 % (*Graphique 2, b*). Pour les générations 1946 et suivantes, les parts des décoteurs pour les hommes en couple sont proches de celles pour les hommes seuls

<sup>6</sup> Cette variable est bien renseignée au moment de la liquidation de la pension, même si elle est rarement mise à jour par la suite. La modalité « personnes en couple » regroupe les items suivants : marié, vie maritale, PACS. La modalité « personnes seules » regroupe les items suivants : célibataire, veuf, divorcé, séparé, conjoint disparu.

Ainsi, ce sont les femmes en couple qui ont **plus souvent** pris leur retraite avec décote entre les générations 1944 et 1950.

**Graphique 2 : part des décoteurs, selon la génération, le sexe et la situation familiale**

- a) Personnes seules
- b) Personnes en couple



**Lecture** : 5,9 % des hommes célibataires, veufs ou divorcés nés en 1944 ont une pension au régime général minorée par une décote. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

Ainsi, entre les générations 1944 et 1950, de plus en plus de retraités du régime général ont la durée requise pour le taux plein au moment de faire valoir leurs droits à retraite. La part des décoteurs parmi les retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis augmente, particulièrement pour les femmes, qui deviennent majoritaires. Cette hausse s'explique par l'augmentation des femmes en couple qui décotent.

## 2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES CONDITIONS DE DEPART A LA RETRAITE

### 2.1 LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES DECOTEURS : DES SALAIRES PLUS ELEVES ET DES PERIODES DANS D'AUTRES REGIMES PLUS FREQUENTS QUE LES ASSURES PARTIS AU TITRE DE L'AGE

L'étude se focalise à présent sur la situation des assurés à carrière incomplète, à chaque âge entre 14 et 65 ans. En effet, ceux partis au titre de la durée ou des retraites anticipées carrière longue ont des carrières plus complètes, et valident essentiellement des trimestres au titre de l'emploi (Berteau-Rapin *et al.*, 2018).

Un chronogramme est un diagramme statistique qui permet de représenter les valeurs prises par un caractère qui évolue dans le temps. Ici, pour chaque âge compris entre 14 et 59 ans, figure le pourcentage de retraités qui a reporté à son compte un certain type de trimestres. Chaque situation annuelle est codée selon treize états (*encadré 2*). Afin de ne pas multiplier les graphiques, les chronogrammes sont présentés relativement à la dernière génération de l'étude, c'est-à-dire sur le champ des retraités nés en 1950<sup>7</sup>.

#### Encadré 2 : états possibles au cours de la carrière

Les assurés du régime général peuvent reporter à leur compte différents types de trimestres. Ces validations peuvent être au titre d'une activité professionnelle, d'une période assimilée, d'une interruption d'activité ou au titre d'une combinaison de types de trimestres. Treize catégories annuelles sont distinguées :

1. Emploi salarié au régime général, avec un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale
2. Emploi salarié au régime général, avec un salaire supérieur ou égal au plafond de la Sécurité sociale
3. Emploi dans un autre régime
4. Emploi et chômage
5. Chômage
6. Emploi et maladie
7. Maladie
8. Invalidité
9. Invalidé et autre type de report
10. AVPF
11. Autre combinaison de report
12. Absence de report au cours de l'année civile
13. Hors-champ, regroupant deux situations : l'assuré n'a pas encore son premier report au titre de la retraite, ou l'assuré a fait valoir ses droits à retraite.

Ainsi, les chronogrammes ont pour objectif de présenter la carrière à chaque âge, selon le sexe et le motif de départ à la retraite, pour les retraités de la génération 1950 (*graphique 3*).

Parmi les retraités à carrière incomplète, quel que soit l'âge, les décoteurs sont moins fréquemment au chômage que les assurés partis à la retraite au titre de l'âge ou de la catégorie. Les chronogrammes permettent d'observer que, si le chômage augmente après 55 ans pour les assurés partis au titre de l'âge, ce n'est pas le cas pour les décoteurs, hommes ou femmes.

<sup>7</sup> Les comparaisons restent valables quelle que soit la génération.

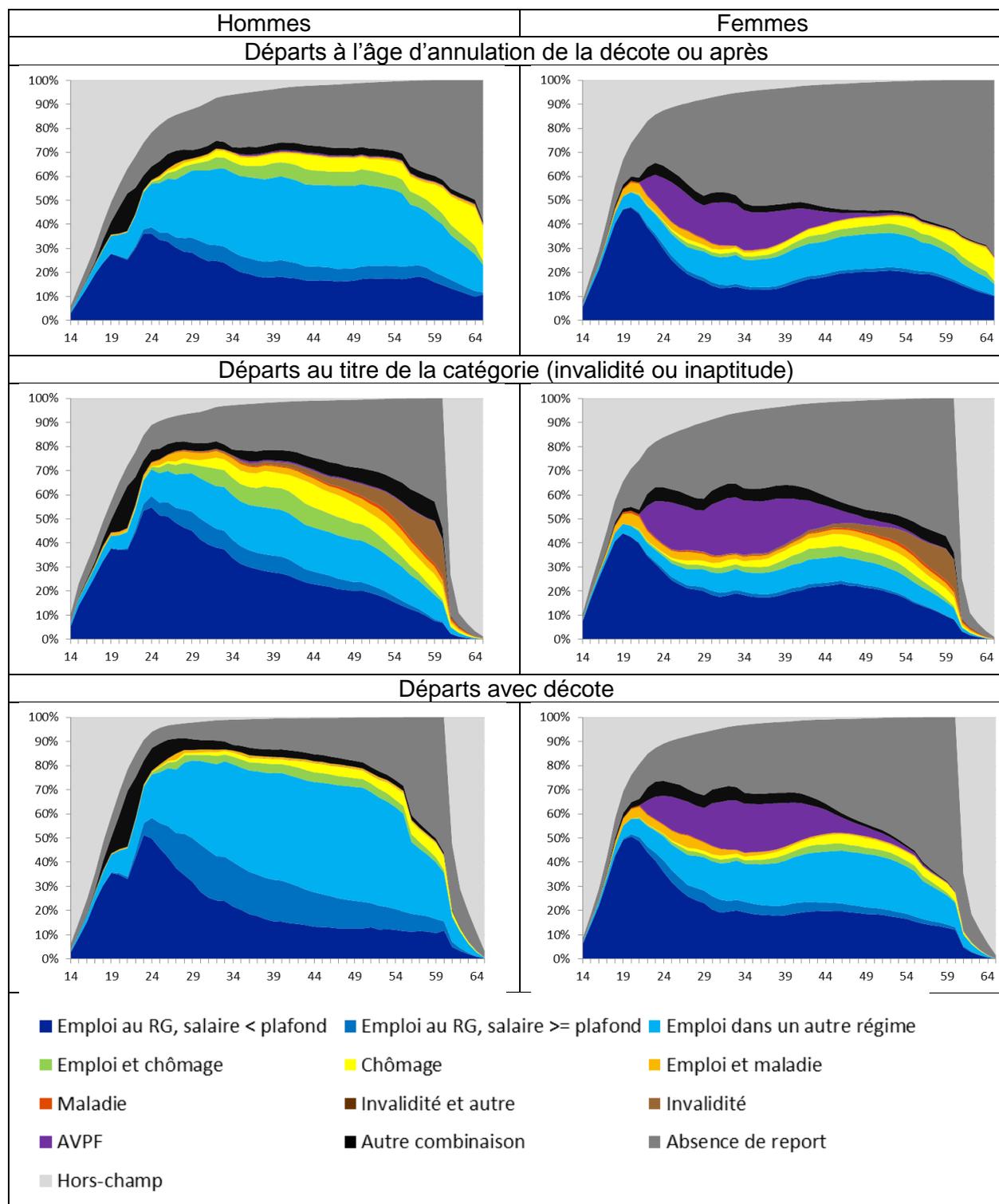
Les périodes d'activité sont distinguées, selon qu'elles ont été effectuées au régime général ou dans un autre régime d'une part, et au sein du régime général, selon que l'assuré perçoit un salaire inférieur ou supérieur au plafond de la sécurité sociale. Les acquisitions de trimestres dans **d'autres régimes** sont plus importantes pour les décoteurs que pour les autres retraités qui ne disposent pas de l'ensemble de leurs trimestres au moment de faire valoir leurs droits à retraite, c'est-à-dire ceux partis au titre de l'âge ou de la catégorie. Par exemple, à 35 ans les hommes qui partent avec décote sont 41 % à cotiser dans un autre régime tandis que ceux qui partent à l'âge d'annulation de la décote ne sont que 33 % dans cette situation et enfin, ceux qui partent au titre de l'inaptitude ou de la catégorie, seulement 19 %.

De plus en plus d'hommes décoteurs sont polypensionnés : représentant 64 % de la génération 1944, ils représentent 75 % des décoteurs de la génération 1950 (*annexe 3*). La part des polypensionnés au sein des décoteurs est par contre relativement stable pour les femmes, aux alentours de 45 %.

Ensuite, comparativement aux assurés partis au titre de l'âge ou de la catégorie, les décoteurs sont **plus nombreux à percevoir un salaire annuel supérieur au plafond de la Sécurité sociale**. La part maximale est atteinte vers 30 ans : elle augmente jusqu'à cet âge, conduisant à une diminution des assurés percevant des salaires strictement inférieurs au plafond ; elle diminue après 30 ans, principalement du fait du départ des assurés concernés vers d'autres régimes.

Enfin, les chronogrammes permettent de visualiser l'importance des années sans aucun report. Quel que soit le motif de départ, les femmes connaissent davantage d'années sans aucun trimestre validé pour la retraite que les hommes. Pour les assurés partis au titre de l'âge, ces années sans validation de droits sont particulièrement importantes en fin de carrière. Plus encore, au cours de la carrière, les assurés partis au titre de l'âge sont ceux qui, chaque année, sont les plus nombreux à ne pas acquérir de droits à retraite.

**Graphique 3 : représentation graphique de la carrière entre 14 et 65 ans des retraités à carrière incomplète, selon le sexe et la modalité de départ à la retraite, pour la génération 1950**



**Lecture** : à 30 ans, 28 % des hommes décoteurs de la génération 1950 ont un salaire reporté au compte, inférieur au plafond de la sécurité sociale, ils sont 20 % à enregistrer un salaire supérieur ou égal au plafond, et 35 % à avoir des trimestres dans un autre régime. Afin qu'il ne soit pas nécessaire de prioriser les reports, des situations « mixtes » sont créées, comme celle mêlant emploi et chômage. **Champ** : retraités du régime général de la génération 1950 à carrière incomplète en vie l'année de leurs 60 ans, ayant liquidé au plus tard l'année de leurs 65 ans. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

## 2.2 IL MANQUE AUX ASSURES PARTIS AU TITRE DE L'AGE OU DE LA CATEGORIE DAVANTAGE DE TRIMESTRES QU'AUX DECOTEURS POUR ATTEINDRE LE NOMBRE EXIGE POUR LA GENERATION

Le coefficient de minoration appliqué au taux de la retraite lors du calcul de la pension est déterminé en fonction :

- soit du nombre de trimestres qui sépare l'âge d'annulation de la décote des assurés de la date d'effet de leur pension ;
- soit du nombre de trimestres d'assurance supplémentaires nécessaires, à la date d'effet de leur pension, pour obtenir le taux plein.

Le nombre de trimestres est éventuellement arrondi au chiffre immédiatement supérieur. Le plus petit de ces deux nombres est retenu.

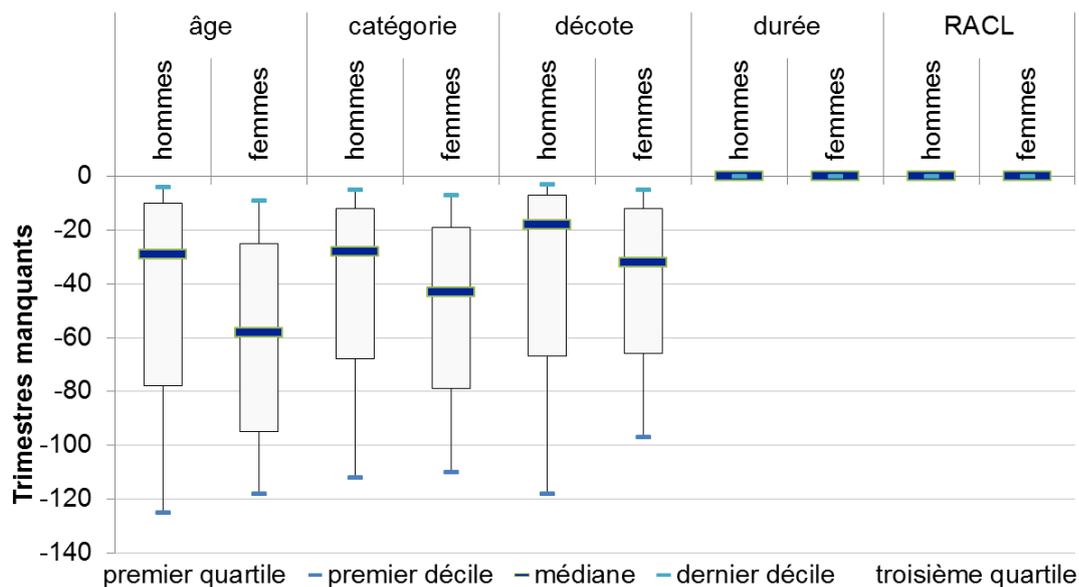
C'est en général le premier calcul qui conduit à déterminer le nombre de trimestres de décote. De ce fait, ce nombre de trimestres de décote est peu discriminant entre les assurés, puisqu'il manque à près de 60 % d'entre eux 20 trimestres au moins, ce qui correspond au nombre de trimestres séparant l'âge légal (auquel ils partent en général) de l'âge d'annulation de la décote. Ce chiffre est plus élevé encore pour les assurés partis au titre de la catégorie (69 %) ou de l'âge (74 %).

C'est pourquoi est analysé à présent, par motif de départ à la retraite, le nombre de trimestres d'assurance manquants pour atteindre le nombre requis pour la génération. Cet indicateur reflète les écarts de trimestres validés au cours de la carrière ou acquis grâce aux majorations de durée d'assurance.

Lorsqu'on considère la durée d'assurance pour l'ensemble des générations selon le motif de liquidation, en moyenne, celle des décoteurs n'est pas la plus faible. Le nombre de trimestres manquants pour atteindre le taux plein est plus important pour les assurés qui sont partis au titre de l'âge, en lien avec des parcours professionnels passés davantage marqués par des périodes sans validation de droits pour la retraite.

Ainsi, il manque moins de trimestres en moyenne aux assurés partis au titre de la décote qu'à ceux partis au titre de la catégorie ou au titre de l'âge, et ce pour les hommes et pour les femmes. Ceci se vérifie également à d'autres niveaux de la distribution, en particulier au 1<sup>er</sup> quartile, à la médiane et au troisième quartile (*graphique 4*). Pour information, figurent sur le graphique les éléments relatifs aux assurés partis avec la durée d'assurance requise pour le taux plein.

**Graphique 4 : trimestres manquants pour atteindre le taux plein par la durée, selon le sexe et le motif de départ**



**Lecture** : il manquait à la moitié des hommes partis au titre de l'âge 29 trimestres d'assurance ou plus pour atteindre le nombre requis pour leur génération. La modalité « catégorie » regroupe principalement les inaptes et invalides n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération. Ceux qui ont validé tous leurs trimestres sont intégrés à la modalité « durée ». **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

### 2.3 LA DUREE D'ASSURANCE DES HOMMES PARTIS AVEC DECOTE AUGMENTE, CELLE DES FEMMES STAGNE

La durée d'assurance des hommes partis au taux plein est relativement stable entre les générations 1944 et 1950. Elle augmente par contre pour les femmes, de près d'un an. Les évolutions sont nettement plus marquées pour les décoteurs : si la durée d'assurance des femmes est stable, celle des hommes augmente de près de 20 trimestres entre les deux générations bornes de l'étude (tableau 4).

**Tableau 4 : trimestres validés, par sexe et par génération, selon un départ avec décote, au titre de la catégorie ou au titre de l'âge**

Motif	Sexe	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Décote	Hommes	108,0	110,0	117,7	119,2	122,5	128,2	130,8
	Femmes	118,5	118,2	118,1	118,7	117,9	118,5	119,4
Âge	Hommes	112,8	113,7	114,2	111,2	110,9	113,5	114,0
	Femmes	96,5	97,6	98,5	99,1	99,5	100,2	102,0
Catégorie	Hommes	115,3	115,0	116,2	115,9	116,0	118,0	118,0
	Femmes	107,1	107,8	108,1	108,6	108,7	110,5	111,6
Durée et RACL	Hommes	171,5	171,7	171,6	171,3	170,9	171,0	171,2
	Femmes	175,5	176,2	176,8	177,3	177,6	178,4	179,1

**Lecture** : les hommes nés en 1944 et partis avec une décote ont validé en moyenne 108,0 trimestres pour la retraite, contre 139,7 pour les hommes de la même génération partis au titre de la catégorie (invalidité et inaptitude). La modalité « catégorie » regroupe principalement les inaptes et invalides n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération. Ceux qui ont validé tous leurs trimestres sont intégrés à la modalité « durée ». **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

Les hommes nés en 1944 et partis avec une décote avaient validé en moyenne cinq trimestres de moins que ceux partis au titre de l'âge. Le nombre de trimestres des hommes partis au titre de l'âge stagne entre les générations 1944 et 1950, quand celui des hommes partis avec décote augmente nettement au point de dépasser celui des hommes partis au titre de la catégorie.

Pour les femmes parties à l'âge d'annulation de la décote ou au titre de la catégorie, la durée d'assurance augmente d'un an entre les générations 1944 et 1950, alors qu'il n'augmente que d'un trimestre pour les décoteuses. Il est cependant nettement supérieur pour ces dernières, d'une vingtaine de trimestres par rapport à celles parties au titre de l'âge, et d'une dizaine de trimestres par rapport à celles parties au titre de la catégorie.

## **2.4 LA MOITIÉ DES DECOTEURS CESSE TOUTE ACTIVITE PROFESSIONNELLE A 55 ANS OU AVANT**

La moitié des décoteurs cessent leur activité au régime général ou dans un autre régime l'année de leur 55 ans au plus tard (*graphique 5*, chiffres détaillés à l'annexe 4).

La moitié des décoteurs a fait valoir ses droits à retraite à 60 ans. L'écart entre cessation d'activité et départ à la retraite est plus important pour les femmes que pour les hommes<sup>8</sup>.

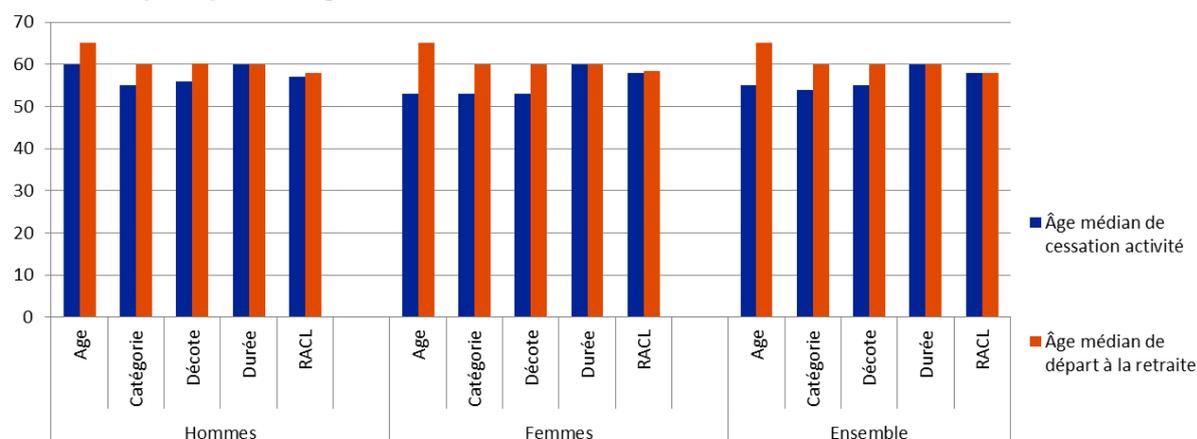
Les âges de cessation d'activité des personnes parties au titre de la décote sont nettement inférieurs à ceux des personnes parties au titre de la durée, et, dans une moindre mesure, de la retraite anticipée pour carrière longue. Les retraités partis pour ces motifs se caractérisent par des âges de cessation d'activité nettement plus proches des âges de départ à la retraite.

L'écart entre cessation d'activité et départ à la retraite est comparable entre les décoteurs et les inaptés et invalides. Il est plus élevé pour les femmes retraitées parties au titre de l'âge, la moitié d'entre elles cesse toute activité à 53 ans au plus tard, comme les décoteuses, mais les retraités partis au titre de l'âge attendent 65 ans pour faire valoir leurs droits à retraite.

---

<sup>8</sup> La médiane des écarts individuels est de 8 années pour les femmes et 5 pour les hommes entre la cessation d'activité et le départ à la retraite.

**Graphique 5 : âges médians de cessation d'activité et de départ à la retraite, par sexe, selon le motif de départ, pour les générations 1944 à 1950**



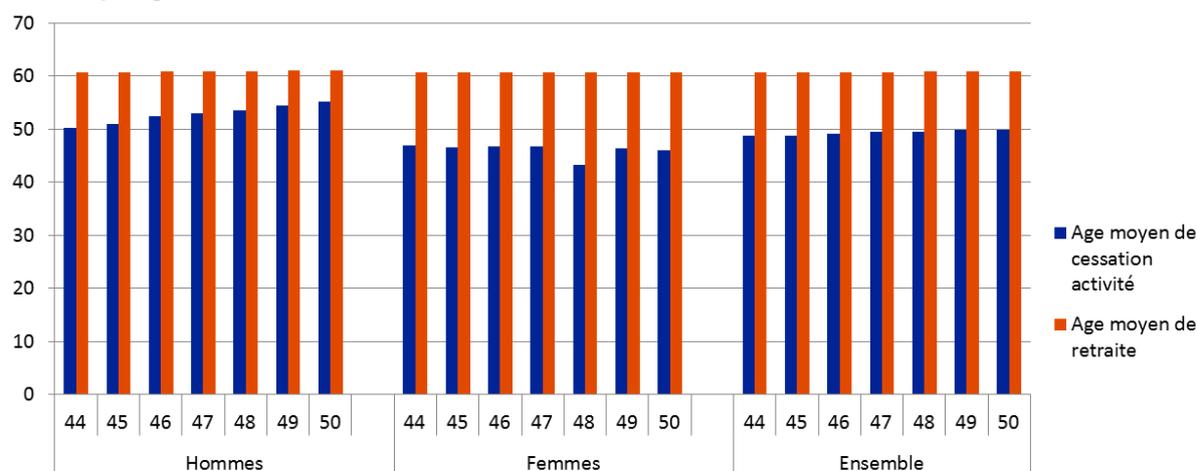
**Lecture** : la moitié des hommes partis au titre de l'âge cessent leur activité l'année de leurs 60 ans ou avant, et partent à la retraite à 65 ans. La modalité « catégorie » regroupe principalement les inaptés et invalides n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération. Ceux qui ont validé tous leurs trimestres sont intégrés à la modalité « durée ». Du fait du caractère annuel des données disponibles, l'âge de cessation d'activité est celui atteint au 31 décembre de l'année. L'âge moyen de retraite est calculé au mois près. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

La médiane, précédemment présentée, permet que les résultats présentés ne soient pas tirés par une cessation très précoce d'activité. Or, les décoteurs sont moins nombreux que les assurés partis au titre de l'âge à cesser toute activité professionnelle à un âge précoce : ce sont principalement des femmes qui partent au titre de l'âge qui cessent leur emploi avant 50 ans (Couhin, 2018). Ainsi, l'étude des âges moyens de cessation d'activité et de départ à la retraite complète utilement l'analyse. Elle présente un autre avantage : la moyenne permet de mieux rendre compte que la médiane de légères évolutions entre les générations qui n'auraient pas d'incidence sur la médiane en années.

Aussi, les âges moyens de cessation d'activité et de perception de la première retraite sont à présent étudiés par sexe et par génération, pour la sous-population des décoteurs (graphique 6).

Si les âges moyens de retraite sont stables, l'âge moyen de cessation d'activité des hommes progresse nettement, quand celui des femmes stagne entre les générations 1944 et 1950. Au total, pour l'ensemble des décoteurs, l'âge moyen de départ à la retraite des décoteurs a augmenté de trois mois, quand l'âge de cessation d'activité a augmenté d'un an entre les générations 1944 et 1950.

**Graphique 6 : âges moyens de cessation d'activité et de départ à la retraite des décoteurs, par sexe et par génération**



**Lecture** : les hommes partis avec décote de la génération 1944 ont en moyenne cessé leur activité à 50,3 ans, ils ont pris leur retraite à 60,6 ans. Du fait du caractère annuel des données disponibles, l'âge de cessation d'activité est celui atteint au 31 décembre de l'année. L'âge moyen de retraite est calculé au mois près. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite avec décote au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

**Ainsi, parmi les retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein, les décoteurs se caractérisent par des carrières plus complètes et des salaires annuels plus fréquemment supérieurs au plafond de la Sécurité sociale. Ils sont également plus souvent polypensionnés. Il en résulte que, pour cette sous-population d'assurés, il manque moins de trimestres pour atteindre le taux plein par la durée. Relativement aux générations étudiées, les évolutions sont différentes selon le sexe : alors que la durée d'assurance augmente significativement pour les hommes, elle stagne pour les femmes.**

### 3. CARACTERISTIQUES DE PENSION

Les caractéristiques générales puis de départ à la retraite des décoteurs ont été mises en regard avec celles des assurés partis avec le taux plein pour la retraite sans disposer de l'ensemble des trimestres requis. A présent, des conséquences de la décote sur les montants annuels de pension (en euros 2017) sont présentées.

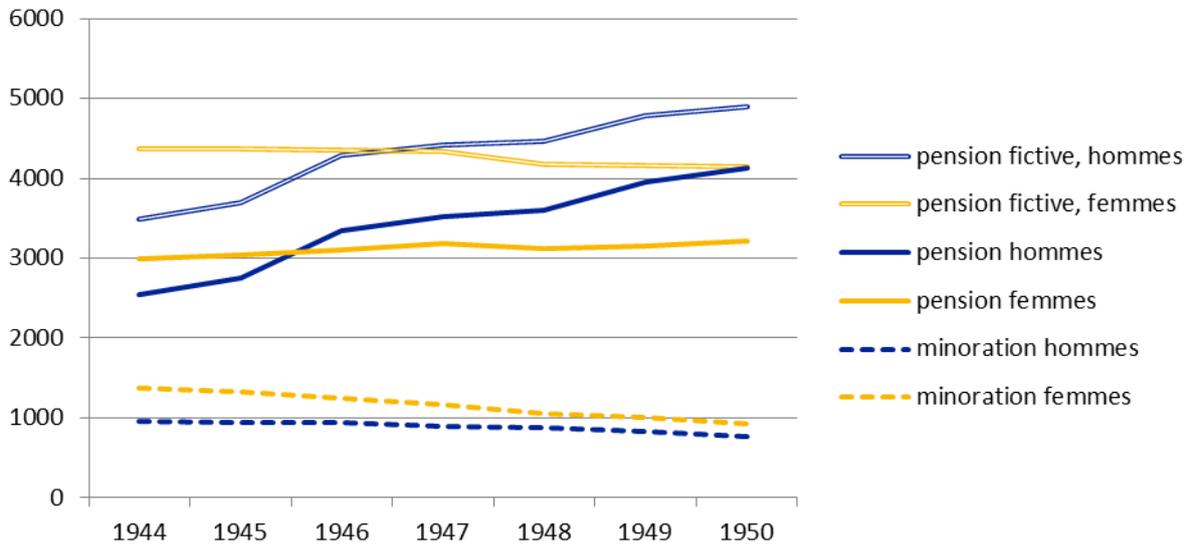
#### 3.1 LA DECOTE REPRESENTE UN QUART DE LA PENSION AU REGIME GENERAL

Chaque trimestre manquant se traduit par une minoration, qui change selon la génération. Ainsi, le coefficient de minoration appliqué au taux plein est de 2,38 par trimestre manquant pour la génération 1944, et de 1,63 par trimestre manquant pour la génération 1950. En effet, la réforme de 2003 tend à faire converger les taux de décote appliqués dans les différents régimes. Le régime général a donc porté progressivement le taux de décote par trimestre de 2,5 % à 1,25 % à compter de la génération 1953. Le taux minimum de pension du régime général, de 26,25 % pour la génération 1944, atteint 33,75 % pour la génération 1950 (*annexe 1 – tableau*). Ceci contribue à expliquer le fait que la décote diminue entre les générations 1944 et 1950, passant de 950 à 770 € pour les hommes, et de 1 375 à 930 € pour les femmes (*graphique 7*).

Pour les femmes de la génération 1950, le montant de la décote correspond en moyenne à 17 % de la pension de retraite qu'elles auraient pu percevoir au régime général si le taux de

leur retraite avait été à 50 %, contre 32 % pour les femmes nées six ans avant<sup>9</sup>. Pour les hommes, ce chiffre est de 33 % pour les assurés nés en 1944, et 24 % pour ceux nés en 1950<sup>10</sup>.

**Graphique 7 : montant annuel de la retraite perçue, de la décote, et montant qui aurait été perçu avec une retraite à taux plein par les décoteurs, par sexe et par génération**



**Lecture** : les femmes nées en 1950 et parties à la retraite avec une décote perçoivent en moyenne une pension au régime général de 3 209 € (incluant les avantages complémentaires). La décote représente un montant de 931 €. Avec un taux pour la retraite à 50 %, ces femmes auraient perçu en moyenne 4 140 €. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016, avec une décote. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

<sup>9</sup> Pour chaque assuré parti avec décote, l'écart entre la pension réellement perçue et la pension qu'il aurait pu percevoir est calculé. Le chiffre présenté correspond à la moyenne de ces écarts individuels.

<sup>10</sup> La minoration impliquée par la décote est rapportée à une pension fictive, correspondant à celle qu'aurait perçu l'assuré avec un taux pour la retraite de 50 %. Le minimum contributif, auquel l'assuré aurait alors pu prétendre, n'est pas intégré dans le calcul.

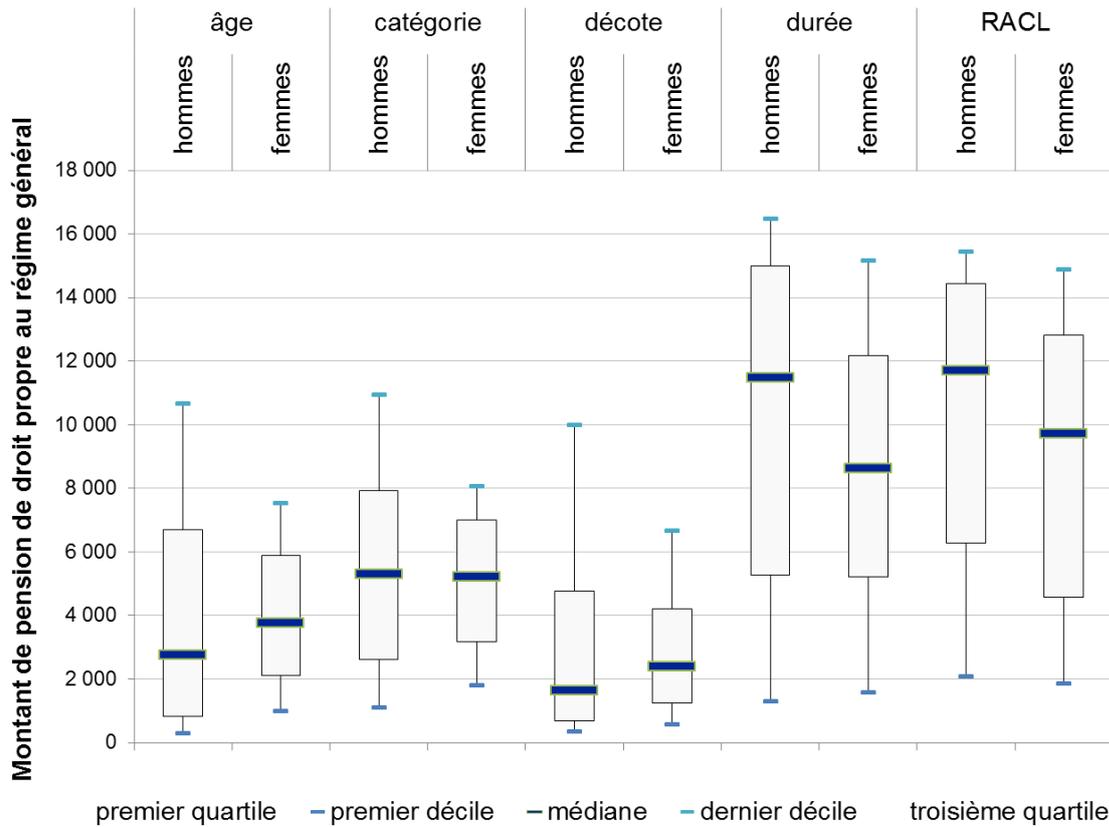
### **3.2 LA RETRAITE ANNUELLE MOYENNE DES DECOTEURS AU REGIME GENERAL : 4 130 € POUR LES HOMMES ET 3 210 € POUR LES FEMMES NES EN 1950**

La pension de retraite du régime général des hommes décoteurs augmente entre les générations 1944 et 1950, passant de 2 540 à 4 130<sup>11</sup> €, en lien notamment avec la durée d'assurance supérieure. Elle évolue nettement moins pour les femmes, passant de 3 000 € à 3 210 €.

Les montants moyens observés pour les décoteurs sont nettement inférieurs aux montants moyens perçus par les assurés partis au titre de la durée ou de la retraite anticipée pour carrière longue. Comparativement, la retraite moyenne des retraités partis au titre de l'âge est supérieure à la retraite moyenne des décoteurs, du fait de la possibilité de bénéficier du minimum contributif : elle est de 4 090 € pour les femmes et de 4 190 € pour les hommes de la génération 1950. La retraite moyenne des assurés partis au titre de l'invalidité ou de l'incapacité sans disposer de l'ensemble de leurs trimestres est également supérieure à celle des décoteurs : 5 190 € pour les femmes et 5 690 € pour les hommes de la génération 1950. Si les assurés partis au titre de la durée et de la RACL ont les pensions les plus élevées, ce sont bien les décoteurs qui ont les plus faibles retraites moyennes au régime général, principalement du fait de ne pas avoir accès, contrairement aux assurés partis au titre de l'âge, au MiCo (*graphique 8*). En effet, la retraite de droit propre des décoteurs, en excluant le MiCo, est supérieure à celle des assurés partis au titre de l'âge (*tableau 5*).

<sup>11</sup> Les montants de pension sont présentés en euros 2017. Ils incluent le montant du droit propre, les avantages complémentaires éventuels (notamment la majoration de 10 % pour les parents de trois enfants ou plus), ainsi que le minimum contributif. Pour mémoire, le minimum contributif est octroyé aux assurés partis avec le taux plein, les décoteurs n'y sont donc pas éligibles. L'ASPA et les pensions de réversion sont exclues de l'analyse, qui se restreint aux droits contributifs.

Graphique 8 : montants annuels de retraite, selon le sexe et le motif de départ



**Lecture** : les boîtes à moustaches représentent la dispersion des montants de pension de droit propre au régime général. La médiane est représentée par la barre bleue, le premier quartile par la barre inférieure du rectangle, le dernier quartile par la barre supérieure du rectangle. Le tiret bleu foncé correspond au premier décile, et le tiret bleu clair au dernier décile. Ainsi, plus le rectangle est long, et plus les « moustaches » sont longues, plus la dispersion des pensions au régime général est importante. 10 % des hommes partis à la retraite avec décote ont une pension annuelle de droit propre (incluant minimum contributif et majorations de pension pour parents de trois enfants ou plus notamment) au régime général de 10 000 € au moins. La modalité « catégorie » regroupe principalement les inaptes et invalides n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération. Ceux qui ont validé tous leurs trimestres sont intégrés à la modalité « durée ». **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

**Tableau 5 : décomposition du montant annuel de pension des retraités de la génération 1950, selon le sexe et le motif de départ**

Motif	Sexe	Moyenne des droits propres	Moyenne du minimum Contributif	Moyenne du montant total
Décote	Hommes	3 983	0	4 129
	Femmes	3 096	0	3 209
Âge	Hommes	3 649	364	4 189
	Femmes	2 919	1 024	4 093
Catégorie	Hommes	4 525	785	5 690
	Femmes	3 422	1 447	5 191
Durée	Hommes	9 895	145	10 409
	Femmes	8 006	519	8 805
RACL	Hommes	9 898	93	10 297
	Femmes	8 911	248	9 257

**Lecture** : les femmes parties au titre de l'âge perçoivent en moyenne de 4 093 € de retraite, dont 1 024 € de minimum contributif. Le montant total correspond à la somme de la retraite de droits propres, du montant du minimum contributif et des avantages complémentaires, notamment la majoration de 10 % pour les parents de 3 enfants ou plus. **Champ** : retraités du régime général de la génération 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

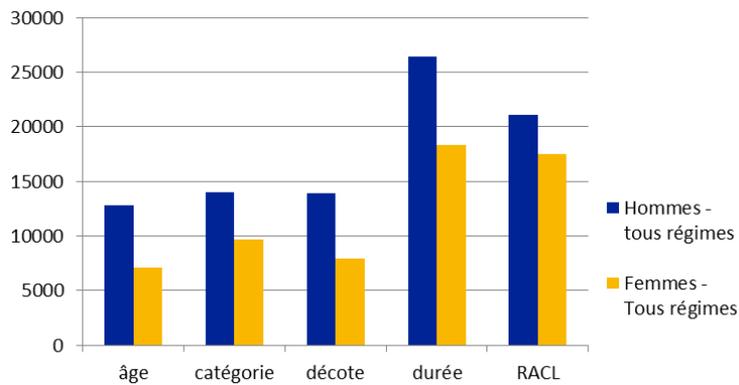
La décote, par la minoration du taux, réduit en moyenne d'un quart la pension au régime général des hommes et femmes pour les générations étudiées. La non-éligibilité au minimum contributif les conduit à disposer des plus faibles pensions moyennes au régime général. Qu'en est-il alors de la pension tous régimes ?

### 3.3 LES DECOTEURS DU REGIME GENERAL N'ONT PAS LES PENSIONS TOUS REGIMES LES PLUS FAIBLES

L'étude de la pension tous régimes nécessite de s'appuyer sur les données des échanges inter-régimes de retraite (*EIRR*) (*encadré 3*). Dans cette analyse tous régimes, sont considérés comme décoteurs les assurés partis avec une décote au régime général. Il ne s'agit pas nécessairement de décoteurs dans d'autres régimes.

Dans un premier temps, la pension des décoteurs est mise en regard de celle des autres assurés, selon leur motif de départ à la retraite (*graphique 9*). Alors que les décoteurs disposaient, en moyenne, des plus faibles pensions au régime général, ce n'est pas le cas en considérant la pension tous régimes. En effet, la pension moyenne des hommes et des femmes partis avec une décote au régime général est en moyenne supérieure à celle des assurés partis au titre de l'âge. Elle est respectivement de l'ordre de 14 000 € par an pour les hommes, et de 8 000 € pour les femmes.

**Graphique 9 : pensions annuelles moyennes tous régimes<sup>12</sup>, selon le sexe et le motif de départ à la retraite**



**Lecture** : en moyenne, les hommes partis au titre de l'âge perçoivent une pension tous régimes de 12 700 €.

**Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016.

**Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016, EIRR au 1/20<sup>e</sup>.

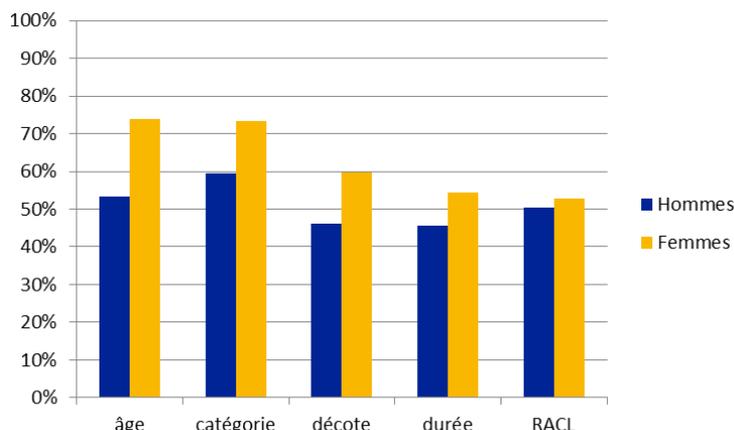
Ainsi, la part de la pension au régime général dans la pension tous régimes varie selon la modalité de départ (*graphique 10*)<sup>13</sup>. Elle dépasse 70 % pour les femmes parties au titre de l'âge ou de la catégorie, soit l'essentiel des femmes bénéficiaires du minimum contributif. La part de la pension du régime général dans la pension tous régimes est plus faible pour les assurés partis au titre de la durée ou de la retraite anticipée pour carrière longue, qui bénéficient des plus importantes pensions dans les régimes complémentaires.

La situation des hommes et des femmes partis avec décote est sensiblement différente. La part de la pension au régime général dans la pension tous régimes est la plus faible pour les hommes partis avec décote, par rapport à ceux partis avec un autre motif. Les femmes parties avec décote rencontrent une situation intermédiaire : ne bénéficiant pas du minimum contributif, la part de leur pension au régime général est, comme pour les hommes, inférieure à celle des assurées parties au titre de l'âge ou de la catégorie. Cependant, elle est supérieure à celle des assurées parties avec la durée requise, à l'âge d'ouverture des droits ou en retraite anticipée.

<sup>12</sup> Les montants de pension tous régimes sont présentés en euros 2017. Ils incluent le montant du droit propre, les avantages complémentaires éventuels (notamment la majoration de 10 % pour les parents de trois enfants ou plus), ainsi que le minimum contributif.

<sup>13</sup> Pour chaque assuré, la part de sa pension au régime général dans le total de ses pensions est calculée. Le chiffre présenté correspond à la moyenne de ces parts individuelles.

### Graphique 10 : part moyenne de la pension du régime général dans la pension tous régimes, selon le sexe et le motif de départ



**Lecture** : en moyenne, la pension du régime général représente 53 % de la pension tous régimes des hommes partis au titre de l'âge. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016, EIRR au 1/20<sup>e</sup>.

#### Encadré 3 : présentation des données des échanges inter-régimes de retraite (EIRR)

L'EIRR est un dispositif d'échanges de données institué par la loi de financement de la Sécurité sociale de 2008. L'ensemble des régimes de retraites de base et complémentaires alimente l'EIRR, renseignant notamment la nature des pensions servies et les montants bruts des avantages. Ainsi, l'EIRR permet le calcul de pensions de droits propres tous régimes. Les données mobilisées sont à l'échantillon 1/20<sup>e</sup>. Les générations étudiées sont les mêmes que précédemment : 1944 à 1950.

Ainsi, si les décoteurs disposaient en moyenne des plus faibles pensions de droit propre au régime général, ce n'est plus le cas en considérant la pension tous régimes : les assurés partis au titre de l'âge ont en moyenne des pensions inférieures. Deux facteurs permettent d'éclairer ce constat : d'abord, la décote est nettement plus pénalisante au régime général que dans les régimes complémentaires ; ensuite, la pension versée par d'autres régimes aux assurés ayant réalisé l'essentiel de leur carrière hors du régime général permet aux décoteurs de rattraper les niveaux moyens de pensions observés. Ces deux facteurs sont successivement documentés ci-après.

#### ➤ Pour les salariés du privé, la décote est plus pénalisante au régime général que dans les régimes complémentaires

Les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO appliquent un coefficient de minoration de la pension aux retraités du régime général partis avec décote. Cependant, cette minoration pénalise moins les assurés (*annexe 5*). Par exemple, un assuré parti avec 20 trimestres de décote percevra 78 % de sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, contre 52,5 à 67,5 % de sa pension du régime général (respectivement pour les générations 1944 et 1950). Par ailleurs, il n'existe pas de dispositif similaire au minimum contributif dans la retraite complémentaire.

Il en découle qu'en prenant en compte uniquement la retraite de salarié du privé, la pension des hommes décoteurs est supérieure à celle des hommes partis au titre de l'âge. La pension AGIRC-ARRCO représente alors 52 % de la pension de salarié du privé, contre 39 % pour les hommes partis au titre de l'âge.

Si la pension de salariée du privé des femmes parties avec décote reste inférieure à celle des femmes parties au titre de l'âge, de 700 € environ par an (5 180 vs 4 480), elle s'en rapproche : alors que la pension des décoteuses au régime général est équivalente à 74 % de la pension des femmes parties au titre de l'âge, elle représente 86 % de celle-ci en incluant la pension AGIRC-ARRCO. En effet, la pension AGIRC-ARRCO représente 30 % de la pension des décoteuses, contre 19 % pour celles parties au titre de l'âge. Cependant, la moindre pénalisation liée à la décote dans les régimes complémentaires ne permet pas, à elle seule, d'expliquer une plus haute pension des femmes parties avec décote par rapport à celles parties au titre de l'âge.

➤ **La pension des décoteurs qui réalisent l'essentiel de leur carrière dans un autre régime est proche de 18 000 € par an**

L'étude des parcours professionnels a précédemment montré l'importance des périodes d'emploi dans d'autres régimes dans la trajectoire des décoteurs. Or, si les pensions servies par ces autres régimes sont relativement élevées, elles peuvent augmenter la pension moyenne des décoteurs.

Afin de documenter cette hypothèse, les assurés sont distingués selon la part de leur parcours professionnel au sein du régime général. Si les trimestres validés au régime général représentent moins du quart de l'ensemble des trimestres validés<sup>14</sup>, les assurés sont considérés comme ayant réalisé l'essentiel de leur carrière dans un autre régime. L'étude se restreint aux assurés partis avec décote ou partis au titre de l'âge.

Parmi les assurés ayant réalisé plus des trois quarts de leur parcours dans un autre régime, la pension tous régimes des décoteurs est supérieure à celle des assurés partis au titre de l'âge, cette différence étant marquée pour les femmes.

De plus, si, parmi les hommes, un quart des assurés réalise la quasi-totalité de sa carrière dans un autre régime sans différence notable entre ceux partis avec décote et ceux partis au titre de l'âge, il existe un écart au sein de la population féminine : les femmes parties avec décote sont un peu plus nombreuses à avoir réalisé l'essentiel de leur parcours hors du régime général. Puisque leur pension tous régimes est en moyenne supérieure à celle des femmes parties au titre de l'âge dans ce cas d'une part, et aux femmes ayant réalisé au moins le quart de leur parcours en tant que salariées, en résulte une pension moyenne tous régimes des décoteuses supérieure à celle des retraitées parties au titre de l'âge (*tableau 6*).

Ainsi, et principalement pour les femmes, la pension versée par d'autres régimes aux assurés ayant réalisé l'essentiel de leur carrière hors du régime général permet de mieux comprendre les écarts de pension tous régimes entre décoteurs et assurés partis au titre de l'âge.

<sup>14</sup> Le seuil est fixé arbitrairement à 25 %, permettant de discriminer les assurés ayant effectué la quasi-totalité de leur carrière dans un autre régime. Les résultats sont peu sensibles, pour un seuil fixé entre 20 et 30 %.

**Tableau 6 : montant moyen de pension de droits propres tous régimes et au régime général, selon le sexe, le motif de départ et la carrière passée**

Carrière réalisée...		Essentiellement dans un autre régime		A au moins 25 % au RG*		
Motif		Décote	Âge	Décote	Âge	
Pension	Tous régimes	Hommes	17 800	17 000	12 650	11 350
		Femmes	17 700	15 300	6 800	6 500
	Dont RG*	Hommes	650	650	4 500	5 500
		Femmes	550	700	3 400	4 450
Part des assurés, par motif et par sexe		Hommes	25 %	26 %	75 %	74 %
		Femmes	10 %	7 %	90 %	93 %

\*Régime général

**Lecture** : les hommes partis avec décote et ayant réalisé l'essentiel de leur carrière hors du régime général représentent 25 % des hommes décoteurs. Leur pension tous régimes moyenne est de 17 793 €, dont 643 € de pension au régime général. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016, EIRR au 1/20<sup>e</sup>.

Si les décoteurs qui ont effectué la quasi-totalité de leur carrière dans un autre régime apparaissent relativement homogènes au regard des pensions annuelles perçues, ce n'est pas le cas des retraités ayant effectué plus du quart de leur parcours au régime général. A titre complémentaire est étudié le taux de CSG auquel est soumis le ménage, montrant l'hétérogénéité de la population étudiée. Si les hommes relèvent, pour la moitié d'entre eux, de ménages à revenus modestes et sont à ce titre exonérés de CSG, les femmes en couple sont minoritairement dans cette situation, qui concerne le quart d'entre-elles. Le choix de la décote pourrait ainsi être effectué en prenant en compte la pension tous régimes du conjoint.

**En termes de montant de pension annuel au régime général, les décoteurs ont les droits les plus faibles. Si la décote portée sur le taux réduit la pension d'un quart en moyenne, c'est principalement l'absence d'accès au minimum contributif qui les conduit à ce constat.**

**Cependant, les décoteurs ont des montants de pension tous régimes supérieurs à ceux partis à l'âge d'annulation de la décote et proches de ceux partis au titre de la catégorie. Ce résultat s'explique d'une part par le poids des complémentaires qui minorent moins la pension, et d'autre part par l'importance des pensions autres régimes pour certains décoteurs du régime général.**

## Bibliographie

AGIRC-ARRCO, 2016, *Demande et calcul de la retraite complémentaire*, Guide Retraite Complémentaire AGIRC et ARRCO

Benallah S. et Legendre F., *Les « décotants » du régime général en 2005 : qui sont-ils ?*, Retraite & Société 2009/01, n°57, p132-151

Berteau-Rapin C, Couhin J, Dardier A., Ramos-Gorand M., *Prendre sa retraite, incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels*, Les Cahiers de la Cnav n°11.

Couhin J., 2018, « La fin de carrière des retraités du régime général nés en 1950 », *Prendre sa retraite, incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels*, Les Cahiers de la Cnav n°11.

Di Porto A., 2011, *Les retraites pour inaptitude, comparaison avec les retraites « normales »*, Les Cahiers de la Cnav, n°3, juin

Mattmuller M. et Ramos-Gorand M., 2018, « La génération 1950 : une retraite plus longue et une pension élevée que celles des assurés nés en 1944 et 1956 », Insee, *France portrait social 2018*

Vanriet-Margueron J., 2015, *Départ en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes*, Cnav, Cadr'@ge n°28, mars

## ANNEXE 1 : EVOLUTIONS LEGISLATIVES RELATIVES AUX RETRAITES ET PRINCIPAUX BAREMES APPLIQUES AU MOMENT DE LA RETRAITE, GENERATIONS 1944 A 1950

Les générations concernées sont soumises à des législations relatives à la retraite pour partie différentes.

D'abord, le **coefficient de minoration** appliqué au taux plein par trimestre manquant diminue ; un trimestre manquant est donc de moins en moins pénalisant. Le coefficient est de 1,25 % à compter de la génération 1953.

Ensuite, l'augmentation de la **durée de proratisation** suite à la réforme de 1993, de dix trimestres entre les générations 1944 et 1950.

De plus, la **durée d'assurance**, c'est-à-dire le nombre de trimestres exigés pour la génération est de 160 pour les générations 1944 à 1948, puis de 161 pour la génération 1949 et de 162 pour la génération 1950.

Enfin, le **nombre d'années retenues dans le calcul du salaire annuel moyen**. Les assurés étudiés sont en fin de montée en charge de la réforme. Pour mémoire, quel que soit le nombre d'années fixé dans la loi, certaines années ne sont jamais retenues :

- l'année qui comprend le point de départ de la retraite du régime général,
- l'année qui comporte uniquement des trimestres assimilés ou des périodes validées par présomption,
- l'année qui comporte uniquement des cotisations forfaitaires avant 1947,
- l'année qui comporte un report insuffisant pour valider un trimestre d'assurance,
- l'année qui comporte un versement pour la retraite.

Aucune des générations n'est concernée par le relèvement de l'âge légal instauré en 2010.

**Tableau : barème des principaux facteurs dont le coefficient évolue selon la cohorte, pour les générations 1944 à 1950**

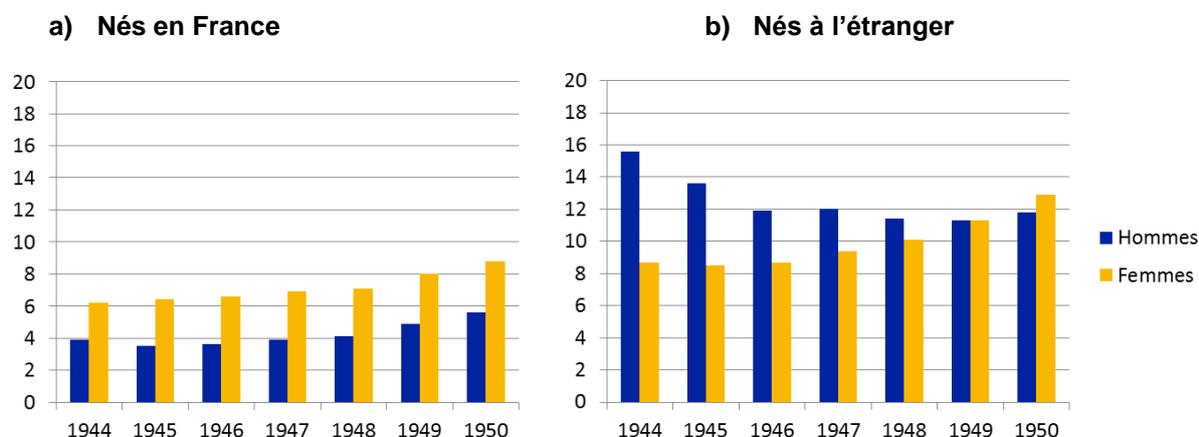
Année de naissance	Durée de proratisation, en nombre de trimestres	Durée d'assurance requise	Nombre d'années retenues	Coefficient de minoration (en %) appliqué au taux plein (50 %)	Taux minimum (= taux avec 20 trimestres de décote)
1944	152	160	21	2,38	26,25 %
1945	154	160	22	2,25	27,50 %
1946	156	160	23	2,13	28,75 %
1947	158	160	24	2,00	30,00 %
1948	160	160	25	1,88	31,25 %
1949	161	161	25	1,75	32,50 %
1950	162	162	25	1,63	33,75 %

**Lecture** : pour un assuré né en 1947, le taux de la pension est minoré de 2 % par trimestre manquant, soit un point de pourcentage.

## ANNEXE 2 : LES ASSURES NES A L'ETRANGER : UNE PROPENSION PLUS FORTE A DECOTER, MAIS UNE POPULATION NETTEMENT PLUS FAIBLE

La part des décoteurs au sein des nés à l'étranger évolue de manière opposée selon le sexe de l'assuré (*tableau*). Parmi les retraités nés à l'étranger, les hommes de la génération 1944 décotaient deux fois plus que les femmes nées la même année. Cet écart se réduit au fil du temps : la part des décoteurs parmi les hommes étrangers baisse, quand elle augmente pour les femmes, au point que la part des décoteurs est similaire en 1949 pour les hommes et les femmes nés à l'étranger (*graphique A*). Le pourcentage de décoteurs au sein des femmes nées à l'étranger dépasse même celui des hommes pour la génération 1950.

Graphique A: pourcentage de décoteurs, selon la génération, le sexe et le pays de naissance



**Lecture** : 3,9 % des hommes nés en France en 1944 ont une pension au régime général minorée par une décote. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

Cependant, les évolutions dans la propension à décoter des assurés nés à l'étranger expliquent à la marge les évolutions constatées pour l'ensemble des retraités. Ceci, parce qu'ils sont relativement peu nombreux au regard des assurés nés en France d'une part, et parce que les évolutions observées sont sensiblement identiques à celles constatées en population générale : ainsi en est-il de l'augmentation des décoteuses au sein des femmes en couple.

Tableau : Part des décoteurs selon la génération, le sexe et le pays de naissance

Génération		1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
% décoteurs (ensemble)		7,0	6,5	6,2	6,5	6,6	7,3	8,1
Pays de naissance								
% nés en France parmi les décoteurs	Hommes	38,4	41,0	50,4	52,8	56,1	63,4	66,3
	Femmes	76,7	78,5	81,6	80,8	79,3	80,1	79,0
	Ensemble	55,7	59,9	67,6	68,3	69,2	73,1	73,7

**Lecture** : 38,4 % des hommes décoteurs de la génération 1944 sont nés en France. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

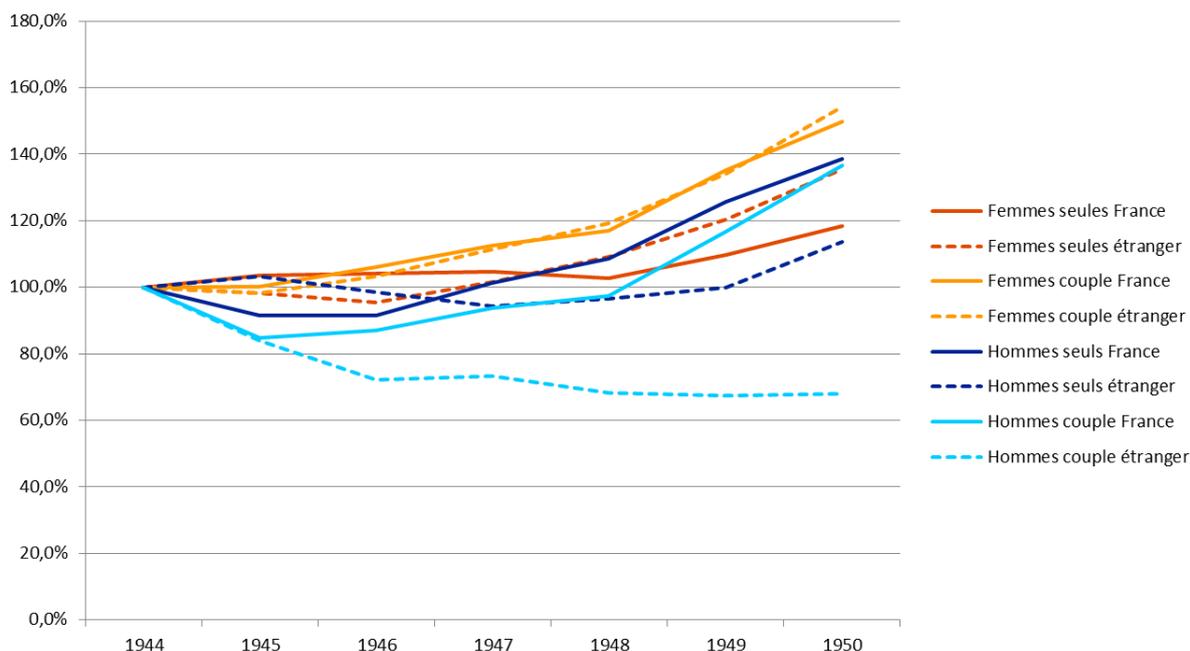
En complément, est étudiée la propension à décoter selon la situation familiale et le pays de naissance. En effet, il a été constaté une part plus importante des assurés nés à l'étranger partis avec décote, par rapport aux assurés nés en France. Cette propension plus importante est-elle stable pour les sept générations de l'étude ? Le graphique B, présente ci-après, par sexe, situation familiale et pays de naissance, l'évolution de la part des décoteurs entre les

générations 1944 et 1950. Celle-ci augmente pour chacun de ces sous-groupes, à l'exception des hommes nés à l'étranger et en couple au moment de la liquidation, pour lesquels la part des décoteurs diminue nettement entre les générations 1944 et 1950.

Le graphique, présenté en base 100 en 1944, apporte quatre enseignements principaux :

- La part des décoteurs augmente nettement au sein des femmes en couple, que celles-ci soient nées en France ou à l'étranger (courbes jaunes pleine et pointillés),
- La part des décoteurs augmente fortement à partir de la génération 1949 au sein des hommes nés en France, et ce quelle que soit leur situation familiale au moment de la liquidation (courbes pleines bleu nuit et cyan)
- La part des décoteurs parmi les femmes seules au moment de la liquidation augmente davantage pour celles nées à l'étranger que pour celles nées en France (écart entre les courbes orangées pleine et en pointillés)
- La part des décoteurs au sein des hommes nés à l'étranger et seuls au moment de faire valoir leurs droits à retraite, si elle augmente entre les générations 1949 et 1950, est relativement stable pour les générations 1944 à 1949, au contraire de la part des décoteurs au sein des hommes en couple et nés à l'étranger, qui diminue nettement (écart entre les courbes en pointillés bleu nuit et cyan).

**Graphique B : évolution de la part des décoteurs entre 1944 et 1950, selon le sexe, la situation familiale et le pays de naissance**



**Lecture** : la part des décoteurs au sein des femmes en couple en 1950 correspond à 150 % de ce qu'elle représentait en 1944. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

## ANNEXE 3 : JUSQU'À TROIS QUART DE POLYPENSIONNÉS CHEZ LES HOMMES DECOTEURS, MOINS DE LA MOITIÉ POUR LES FEMMES

De plus en plus d'hommes décoteurs sont polypensionnés : représentant 64 % de la génération 1944, ils représentent 75 % des décoteurs de la génération 1950. La part des polypensionnés au sein des décoteurs est par contre relativement stable pour les femmes, aux alentours de 45 % (*tableau*).

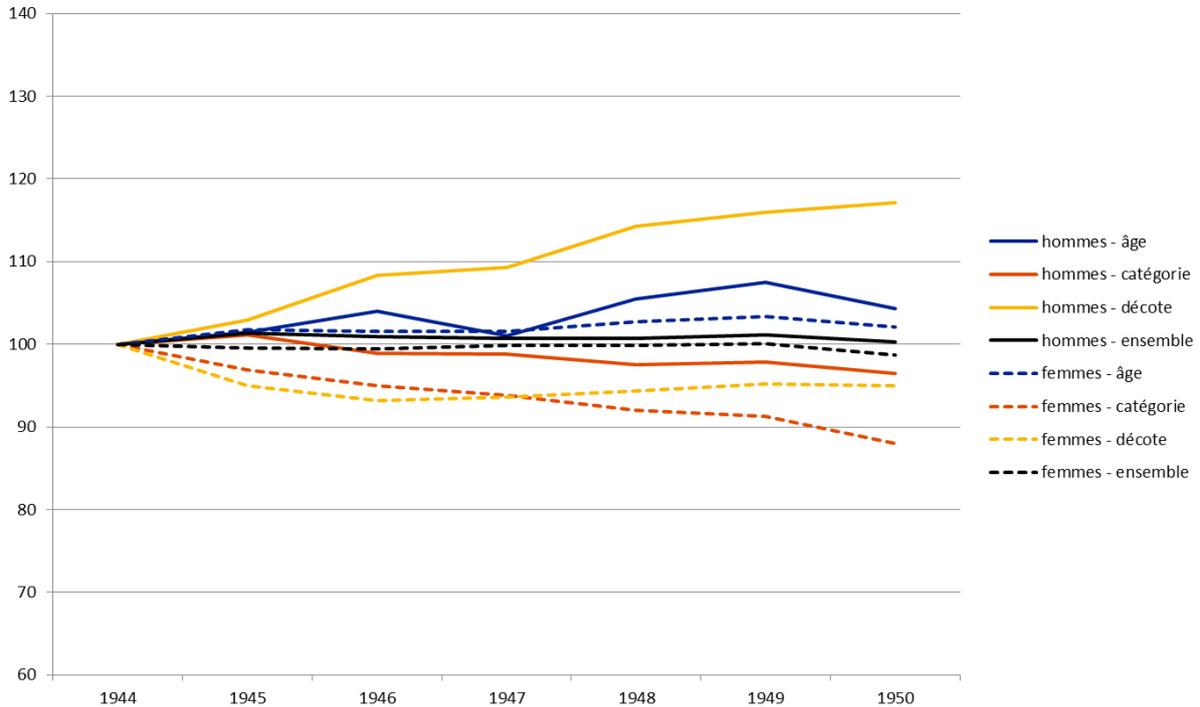
**Tableau : part des décoteurs selon le sexe, la génération, l'affiliation au régime général uniquement ou à plusieurs régimes**

Génération		1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
% décoteurs (ensemble)		7,0	6,5	6,2	6,5	6,6	7,3	8,1
% polypensionnés parmi les décoteurs	Hommes	64,1	66,0	69,4	70,0	73,2	74,3	75,1
	Femmes	47,0	44,7	43,9	44,1	44,4	44,8	44,7
	Ensemble	56,4	55,3	55,4	55,7	57,9	57,1	57,3

**Lecture** : au sein des hommes décoteurs nés en 1944, 64,1 % sont polypensionnés. **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

Cependant, ceci ne permet pas de conclure sur la propension de plus en plus forte des hommes polypensionnés à décoter, puisque cela pourrait refléter un effet de structure, notamment si une part de plus en plus importante de la population acquiert des droits dans plusieurs régimes. Le graphique suivant permet de visualiser l'évolution de la part des polypensionnés, selon la génération, le sexe et le motif de départ (*graphique*). Si, dans la population de l'ensemble des retraités, la part des polypensionnés, pour les hommes et pour les femmes, est stable, cette part croît nettement pour les hommes décoteurs entre les générations 1944 et 1950. Cela démontre bien une fréquence des polypensionnés qui croît au sein des hommes décoteurs, davantage que dans la population des retraités. Ce n'est pas le cas pour les femmes qui décotent.

**Graphique : évolution de la part des polypensionnés entre les générations 1944 et 1950, selon le sexe et le motif de départ, base 100 en 1944**



**Lecture** : la part des polypensionnés au sein des hommes décoteurs représente, pour la génération 1950, 117 % de ce qu'elle représentait pour la génération 1944. Tous motifs de départ confondus, la part des polypensionnés au sein des hommes retraités est identique dans la génération 1944 et dans la génération 1950. La modalité « catégorie » regroupe principalement les inaptes et invalides n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération. Ceux qui ont validé tous leurs trimestres sont intégrés à la modalité « durée ». **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

## ANNEXE 4 : AGE DE CESSATION D'ACTIVITE, DE DERNIER REPORT ET DE DEPART A LA RETRAITE, MOYENS ET MEDIANS, PAR SEXE ET MOTIF DE DEPART

Le tableau ci-dessous détaille, par sexe et par motif de départ, les âges de cessation d'activité, de dernier report pour la retraite et de départ à la retraite représentés sous forme graphique au 2.3.

**Tableau : âge de cessation d'activité, de dernier report et de départ à la retraite**

Motif	Sexe	Age* moyen de cessation activité	Age* médiann de cessation activité	Age* dernier report moyen	Age* dernier report médiann	Age** moyen au départ à la retraite	Age** médiann au départ à la retraite
Age	Hommes	56,2	60,0	57,6	63,0	65,3	65,0
	Femmes	47,0	53,0	48,1	54,0	65,2	65,0
	<i>Ensemble</i>	49,8	55,0	51,0	57,0	65,2	65,0
Catégorie	Hommes	51,4	54,0	56,2	59,0	60,4	60,0
	Femmes	45,2	51,0	47,5	55,0	60,4	60,0
	<i>Ensemble</i>	47,8	53,0	50,4	58,0	60,4	60,0
Décote	Hommes	53,0	56,0	53,4	57,0	60,8	60,1
	Femmes	46,5	53,0	47,1	54,0	60,6	60,0
	<i>Ensemble</i>	49,4	55,0	50,0	55,0	60,7	60,0
Durée	Hommes	58,7	60,0	60,4	60,0	61,0	60,0
	Femmes	57,9	60,0	59,9	60,0	60,8	60,0
	<i>Ensemble</i>	58,3	60,0	60,2	60,0	61,0	60,0
RACL	Hommes	57,5	57,0	57,7	58,0	57,9	57,9
	Femmes	57,7	58,0	57,8	58,0	58,1	58,3
	<i>Ensemble</i>	57,5	58,0	57,7	58,0	57,9	58,0

\*âge au 31 décembre de l'année considérée

\*\*âge au mois près

**Lecture** : les assurés partis avec une décote ont cessé leur activité professionnelle en moyenne à 49,4 ans, et sont partis à la retraite en moyenne à 60,7 ans. La modalité « catégorie » regroupe principalement les inaptes et invalides n'ayant pas validé l'ensemble des trimestres requis pour leur génération. Ceux qui ont validé tous leurs trimestres sont intégrés à la modalité « durée ». **Champ** : retraités du régime général des générations 1944 à 1950, partis à la retraite au plus tard à la fin 2016. **Source** : Cnav, base Retraités 2004-2016.

## ANNEXE 5 : PART DE LA RETRAITE DE BASE ET DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE PERÇUE PAR LES DECOTEURS, SELON LE NOMBRE DE TRIMESTRES MANQUANTS

Les coefficients de minoration appliqués par l'AGIRC-ARRCO sont identiques pour les assurés étudiés, quelle que soit leur génération.

Tableau : part de la retraite perçue en tant que salarié au privé, au régime général et à l'AGIRC-ARRCO, selon le nombre de trimestres manquants

Trimestres manquants	Part de la retraite perçue, en %		
	AGIRC-ARRCO	Cnav* (génération 1944)	Cnav* (génération 1950)
20	0,78	52,5	67,5
19	0,7925	54,875	69,125
18	0,8050	57,25	70,75
17	0,8175	59,625	72,375
16	0,83	62	74
15	0,8425	64,375	75,625
14	0,8550	66,75	77,25
13	0,8675	69,125	78,875
12	0,88	71,5	80,5
11	0,89	73,875	82,125
10	0,90	76,25	83,75
9	0,91	78,625	85,375
8	0,92	81	87
7	0,93	83,375	88,625
6	0,94	85,75	90,25
5	0,95	88,125	91,875
4	0,96	90,5	93,5
3	0,97	92,875	95,125
2	0,98	95,25	96,75
1	0,99	97,625	98,375

\*Pour le régime général, les chiffres sont présentés en pourcentage du taux de la retraite. La part de la retraite perçue évolue selon l'année de naissance des assurés de l'étude, les chiffres sont présentés pour les deux bornes retenues, soit 1944 et 1950

**Lecture** : un assuré de la génération 1950 qui prend sa retraite alors que 20 trimestres manquent pour obtenir le taux plein percevra 67,5 % de sa retraite du régime général, correspondant à un taux de la retraite de 33,75 %. Il percevra 78 % de sa retraite complémentaire. **Champ** : retraités salariés du régime général et de l'AGIRC-ARRCO. **Source** : pour l'AGIRC-ARRCO, *Demande et calcul de la retraite complémentaire*, Guide Retraite Complémentaire AGIRC et ARRCO 2016 ; pour la Cnav, « Taux à appliquer aux pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, en fonction de l'année de naissance de l'assuré et des trimestres manquants », Annexe à la *Circulaire n°2004/17* du 5 avril 2004.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 6</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

### **La surcote**

*CNAV, extrait de « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de  
prolongation d'activité sur les parcours individuels »,  
Cahier de la CNAV n° 11, juin 2018*



# LA SURCOTE

*Caroline Berteau-Rapin*

Instaurée par la réforme des retraites de 2003 et mise en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la surcote est un dispositif qui permet aux assurés de continuer à valider des droits à la retraite au régime général, une fois l'âge légal et la durée validée nécessaire pour partir au taux plein atteints. Auparavant, la prolongation d'activité, en tant que salarié du privé, permettait d'accroître le montant de la pension uniquement sur la part complémentaire. La surcote répond donc à l'objectif d'encourager les seniors à poursuivre leur activité pour pouvoir bénéficier d'une pension majorée au régime général.

Depuis son entrée en vigueur et jusque l'année 2010, le nombre de retraités et la durée passée en surcote n'ont cessé d'augmenter en lien avec la montée en charge du dispositif. Les modifications législatives des années 2007 et 2009 (annexe A) ont rendu le dispositif plus attractif. Plus de 10 années après son entrée en vigueur, les effectifs de retraités partant avec une surcote se stabilisent autour de 80 000 départs par an.

Cet article présente un bilan sur le recours au dispositif : les évolutions législatives ont-elles incité plus d'assurés à surcoter ? Quelles sont les caractéristiques de ces assurés et leurs différences par rapport à ceux qui choisissent de partir dès l'âge légal et la durée atteinte ? Et enfin, des profils différents parmi les surcoteurs peuvent-ils être dégagés ?

La première partie de l'étude sera consacrée à l'analyse de l'évolution des départs en retraite avec surcote sur la période 2004-2016. La deuxième partie portera sur les caractéristiques des surcoteurs en comparaison avec celles de l'ensemble des retraités. Enfin, dans une troisième partie une typologie des surcoteurs sera proposée.

L'étude est réalisée à l'aide de la « base retraités » de la CNAV (annexe I) qui recense, pour chaque année depuis 2004, les flux exhaustifs de nouveaux retraités de droit propre issus des données administratives.

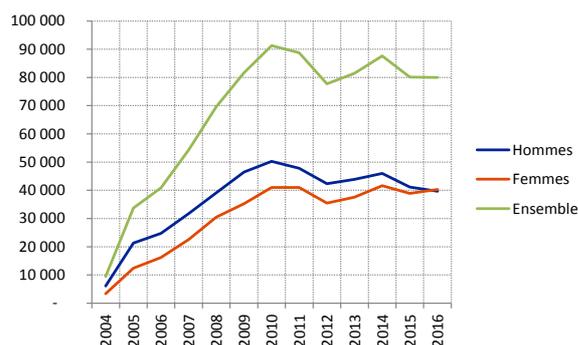
# 1. EVOLUTION DES DEPARTS EN RETRAITE AVEC SURCOTE : 2004-2016

## 1.1. Augmentation des départs avec surcote

De son entrée en vigueur et jusque 2010, le nombre de nouveaux retraités ayant bénéficié de la surcote n'a cessé d'augmenter, de 9 450 assurés en 2004 à 91 250 en 2010 (graphique 1). 2% des retraités de 2004 sont partis en retraite avec une surcote contre 13% des retraités de 2010. Ce taux s'établit à 14% depuis 2014.

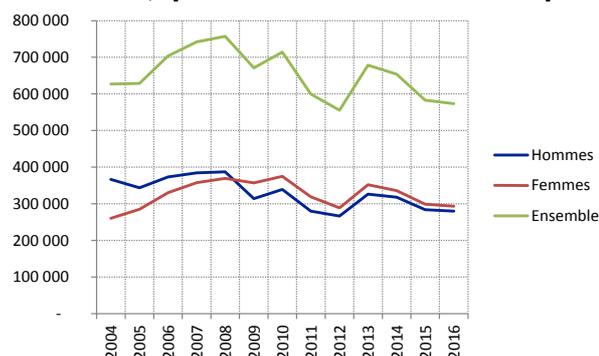
Après cette période de montée en charge, l'évolution des départs au titre de la surcote suit celle des départs tous motifs confondus<sup>1</sup> (graphique 2). En effet, à partir de 2011 les départs au titre de la surcote chutent, en lien avec la baisse des départs liée à la réforme de 2010, reculant l'âge minimal légal de départ en retraite. A partir de l'année 2013 les effectifs sont à nouveau sur une tendance ascendante, liée à la réduction du nombre de mois creux sur la période 2013-2014<sup>2</sup>. En 2015, ils chutent en raison des 5 mois creux introduits par la réforme de 2010. En 2016, ils restent stables et concernent un peu moins de 80 000 assurés, soit 14% des départs en retraite de l'année.

**Graphique 1. Départs avec surcote, par sexe et année de départ**



**Lecture** : en 2016, 39 648 hommes sont partis en retraite avec surcote. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

**Graphique 2. Départs tous types de motifs confondus, par sexe et année de départ**



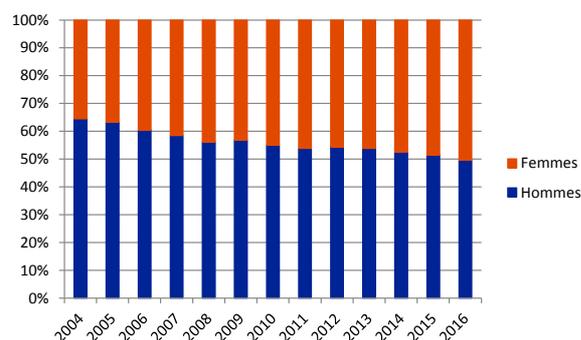
**Lecture** : en 2016, 280 187 hommes sont partis en retraite. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

Si les hommes étaient un peu plus nombreux que les femmes à surcoter dans les premières années, la répartition entre les sexes semble s'équilibrer. En 2016 autant de femmes que d'hommes partent en retraite avec surcote (graphique 3). Le comportement des femmes en emploi à l'âge de la retraite se rapproche de celui des hommes. Cette tendance suit celle observée sur les départs tous types de motifs confondus (graphique 4).

<sup>1</sup> En retraite anticipée, à l'âge légal, avec décote, avec surcote, à l'âge de l'obtention du taux plein, au titre de l'inaptitude.

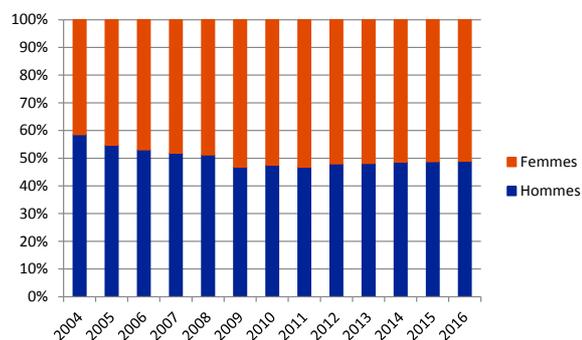
<sup>2</sup> Le recul de l'âge légal de départ à la retraite a créé des mois « creux » au cours desquels les assurés ne peuvent plus partir à l'âge légal. Par exemple, avant la réforme, les assurés de la génération 1951 pouvaient partir en retraite entre février 2011 et janvier 2012 (la date de départ peut être fixée au plus tôt le mois suivant l'atteinte de l'âge légal, sauf pour les personnes nées le 1er jour du mois). Après la réforme, les assurés de cette génération, nés après le 1er juillet, peuvent partir de décembre 2011 à mai 2012. Entre août 2011 et novembre 2011 il n'y a donc plus de départs possibles à l'âge légal pour ces assurés. Cette période est appelée « mois creux ». L'année 2012 connaît 5 mois creux, l'année 2013 en connaît 2, 3 pour l'année 2014 et enfin 5 mois creux pour l'année 2015.

**Graphique 3. Répartition des surcoteurs selon le sexe, par année de départ**



**Lecture** : en 2016, 50% des retraités partis avec surcote sont des hommes. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

**Graphique 4. Répartition des départs, tous motifs confondus selon le sexe, par année de départ**



**Lecture** : en 2016, 49% des retraités sont des hommes. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

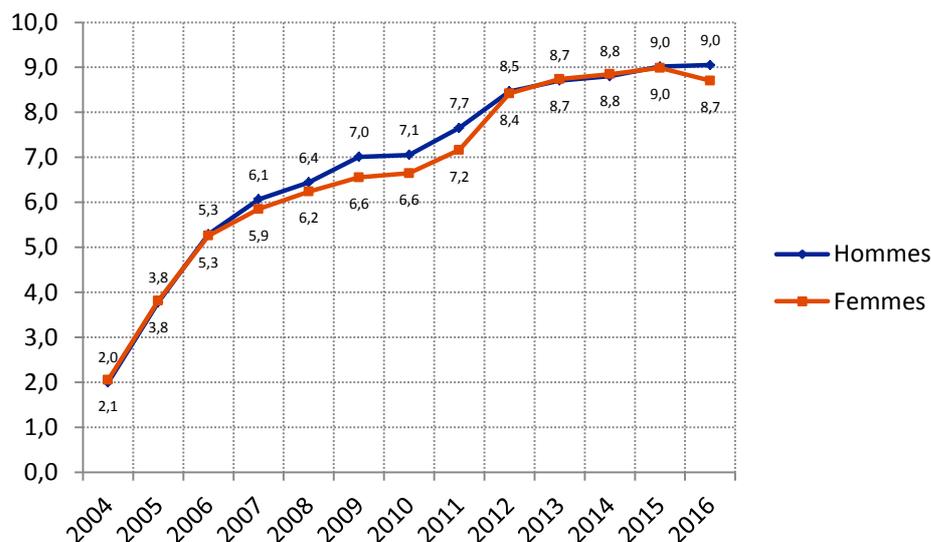
Les surcoteurs ont, dans leur grande majorité, cotisé à plusieurs régimes de retraite et ce quelle que soit la période étudiée. En 2016, 62% des 80 000 assurés partis en retraite avec une surcote sont polypensionnés contre 48% pour l'ensemble des retraités. Cette répartition est également stable selon le sexe. La part des monopensionnés, c'est-à-dire des assurés qui n'ont cotisé qu'au régime général, est cependant plus élevée parmi les femmes que les hommes<sup>3</sup> : 41% en moyenne pour des départs entre 2004 et 2016 contre 32% en moyenne pour les hommes.

## 1.2. Un nombre de trimestres surcotés en constante augmentation

Le nombre moyen de trimestres surcotés est très proche entre les hommes et les femmes et en constante augmentation (graphique 5). En 2004, première année de mise en œuvre du dispositif, les hommes et les femmes validaient 2 trimestres supplémentaires en moyenne au titre de la surcote. En 2016, les hommes et les femmes partant avec une surcote valident environ 2 années à ce titre. Cette progression s'explique tout d'abord par le fait que dans les premières années, la durée observée en surcote est plus courte que dans les années plus récentes. Les assurés partant en retraite avec une surcote en 2004 ne peuvent valider plus de 3 trimestres à ce titre alors que ceux qui partent en 2016 peuvent avoir surcoté jusqu'à 51 trimestres. Ensuite, depuis 2007 le taux de majoration a été modifié afin de rendre le dispositif plus attractif, il est donc devenu plus intéressant pour les assurés de rester plus longtemps en surcote (voir annexe A).

<sup>3</sup> Cette tendance s'observe également pour les départs tous motifs confondus : les femmes sont plus souvent monopensionnées que les hommes (59% des femmes partant en retraite en 2016 sont monopensionnées contre 45% des hommes).

**Graphique 5. Nombre moyen de trimestres surcotés – durée moyenne en surcote, par année de départ**

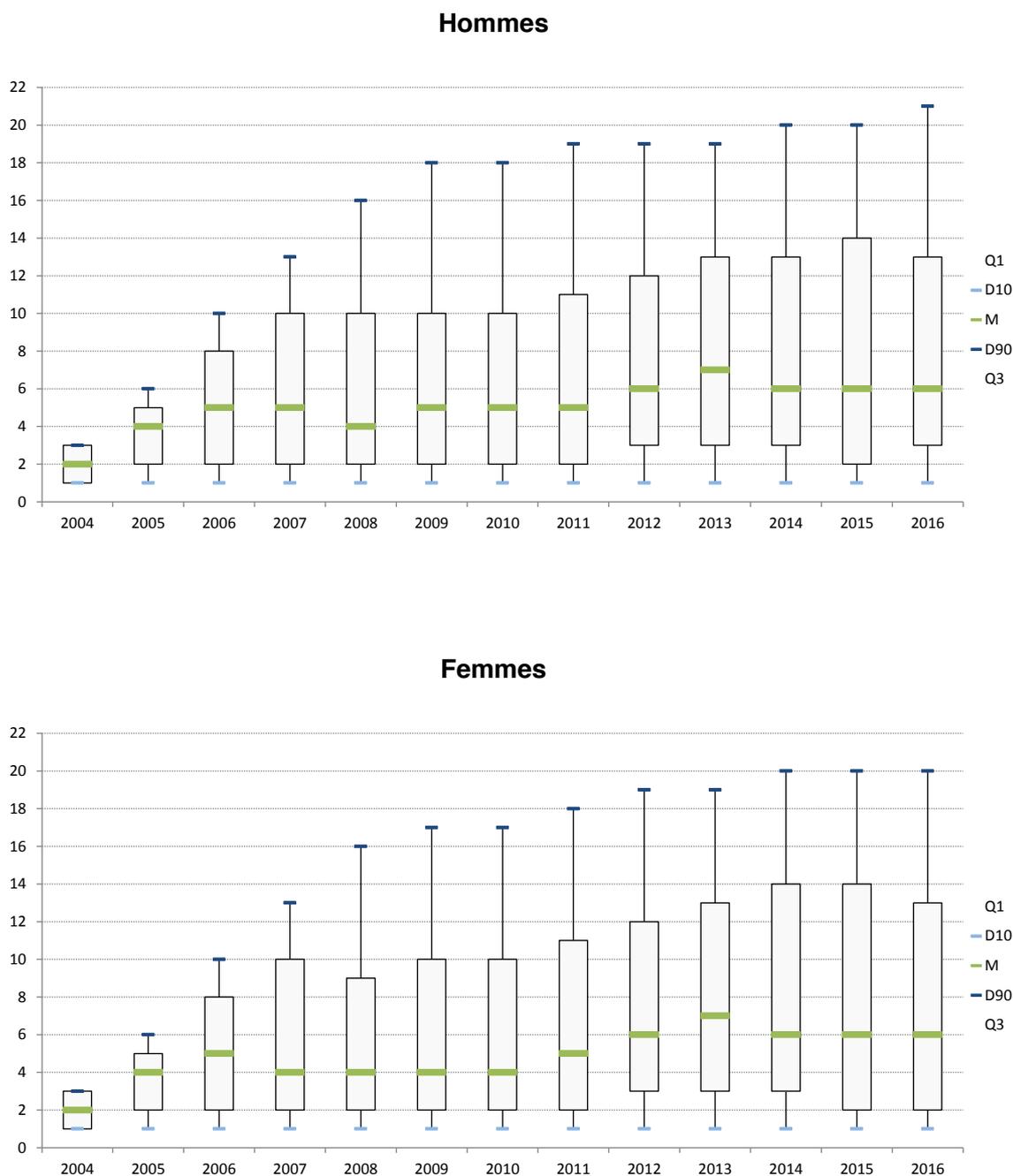


**Lecture** : les hommes partis en retraite avec surcote en 2010 valident 7,1 trimestres en moyenne au titre de la surcote. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

Les dispersions de trimestres surcotés par les hommes et les femmes sont similaires (graphique 6). Si la dispersion augmente au fil des années<sup>4</sup>, en lien avec l'accroissement du nombre potentiel de trimestres « surcotables », la durée médiane se situe entre 4 et 7 trimestres sur la période 2005-2013. Ce chiffre se stabilise à 6 trimestres entre 2014 et 2016. Les positions des boîtes, plus proches du 1<sup>er</sup> décile que du dernier, indiquent une asymétrie dans les données : il y a peu de surcoteurs dans les durées les plus élevées. Un assuré sur 4 surcote un faible nombre de trimestres (1 à 2 ou 3 trimestres selon les années de départ à la retraite). Ces assurés sont qualifiés de « petits surcoteurs ». Il peut s'agir d'assurés qui auraient probablement décalé leur départ à la retraite même en l'absence du dispositif, par exemple pour achever une mission avant leur départ ou bien pour finir l'année civile, afin que leurs revenus de la dernière année soient pris en compte dans le calcul du salaire annuel moyen.

<sup>4</sup> Les boîtes et les moustaches sont d'autant plus étendues que la dispersion de la série statistique est grande.

**Graphique 6. Dispersion du nombre de trimestres surcotés selon l'année de départ**

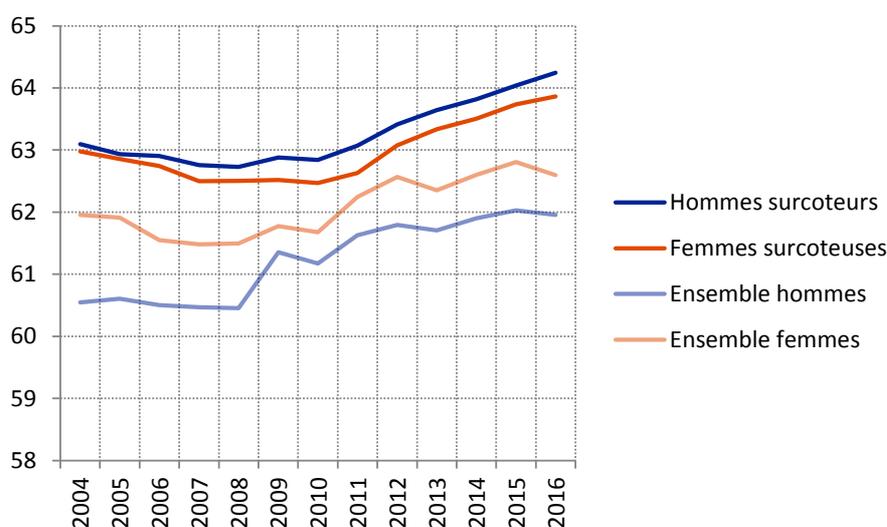


**Lecture** : Les boîtes à moustaches représentent la dispersion des trimestres surcotés. La médiane est représentée par la barre verte, le premier quartile par la barre inférieure du rectangle, le dernier quartile par la barre supérieure du rectangle. Le tiret bleu clair correspond au premier décile, et le tiret bleu foncé au dernier décile. Ainsi, plus le rectangle est long, et plus les « moustaches » sont longues, plus la dispersion des trimestres cotisés est importante. Pour les hommes partis en retraite avec surcote en 2010, la moitié a surcoté moins de 5 trimestres (médiane). 25% des hommes sont en surcote pendant au plus 2 trimestres (1<sup>er</sup> quartile). **Champ** : hommes, femmes partis en retraite au régime général entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

### 1.3. Evolution de l'âge de départ en retraite, fonction de la législation

Conformément à l'intuition, l'âge de départ des surcoteurs est plus élevé que pour l'ensemble des assurés (graphique 7). En 2009, la forte augmentation de l'âge de départ en retraite tous départs confondus, surtout pour les hommes, s'explique par le durcissement des conditions requises pour pouvoir bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue (RACL)<sup>5</sup>. La baisse de 2010 est liée à un effet calendrier. Notamment, les assurés concernés par le resserrement des conditions liées à la RACL en 2009 ont décalé leur départ en 2010. A partir de 2011, l'âge de départ augmente à nouveau suite au décalage de l'âge légal introduit par la réforme de 2010 (Di Porto 2015).

**Graphique 7. Âge moyen de départ en retraite, par sexe et année de départ**

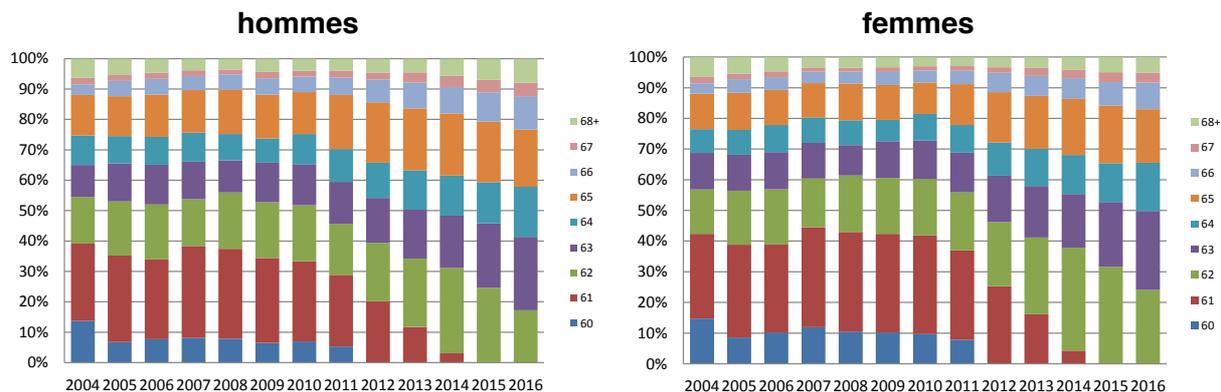


**Lecture** : l'âge moyen des hommes partis en retraite avec surcote en 2016 est de 64 ans et 2 mois. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'augmentation de la durée moyenne de surcote, l'âge moyen de départ des surcoteurs augmente d'un peu plus d'une année entre 2011 et 2016 (il passe de 63 ans à 64 ans et 2 mois pour les hommes et de 62 ans et 7 mois à 63 ans et 10 mois pour les femmes). Les départs à 60 et 61 ans disparaissent au profit de ceux entre 62 et 65 ans (graphique 8).

<sup>5</sup> En 2009, la durée pour obtenir le taux plein est augmentée, conformément à la réforme des retraites de 2003 (art. 5 de la loi du 21 août 2003). Les durées requises pour un départ anticipé étant définies à partir de la durée taux plein, les conditions de départ en retraite anticipée ont donc, mécaniquement, également été durcies.

**Graphique 8. Répartition des départs avec surcote par âge et année de départ**



**Lecture :** 17% des hommes sont partis avec une surcote à 62 ans en 2016. **Champ :** hommes partis en retraite au régime général entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source :** Cnav, base retraités 2004-2016.

**Lecture :** 24% des femmes sont parties avec une surcote à 62 ans en 2016. **Champ :** femmes parties en retraite au régime général entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source :** Cnav, base retraités 2004-2016.

## 2. LES SURCOTEURS PARMIS L'ENSEMBLE DES RETRAITÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL

Si le choix de surcoter dépend, avant tout, de caractéristiques non observables à savoir la préférence pour le présent, l'intérêt pour le travail, des considérations financières et familiales, il est cependant possible, à l'aide des données, de comparer les caractéristiques professionnelles des surcoteurs avec l'ensemble des retraités et donc d'identifier celles qui pourraient être déterminantes dans le choix de surcoter.

Dans un premier temps les profils salariaux, qui impactent directement les pensions moyennes perçues, seront étudiés, puis les carrières des surcoteurs seront analysées en comparaison avec celles de l'ensemble des retraités.

### 2.1. Des pensions moyennes au RG perçues élevées en raison de...

Les pensions moyennes des surcoteurs sont supérieures à celles de l'ensemble des retraités. Ceci est lié à la conjonction de deux facteurs. Tout d'abord, les surcoteurs perçoivent des salaires moyens<sup>6</sup> pendant leur carrière plus importants que l'ensemble des retraités, leur Salaire Annuel Moyen<sup>7</sup>, servant au calcul de la pension de retraite au régime général, est donc mécaniquement plus élevé. Enfin, ces assurés, travaillant plus longtemps, voient leur pension augmentée par le montant de la surcote<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> L'étude porte sur les salaires plafonnés et non déplafonnés car ces derniers ne sont disponibles dans les bases de données qu'à partir de l'année 1999.

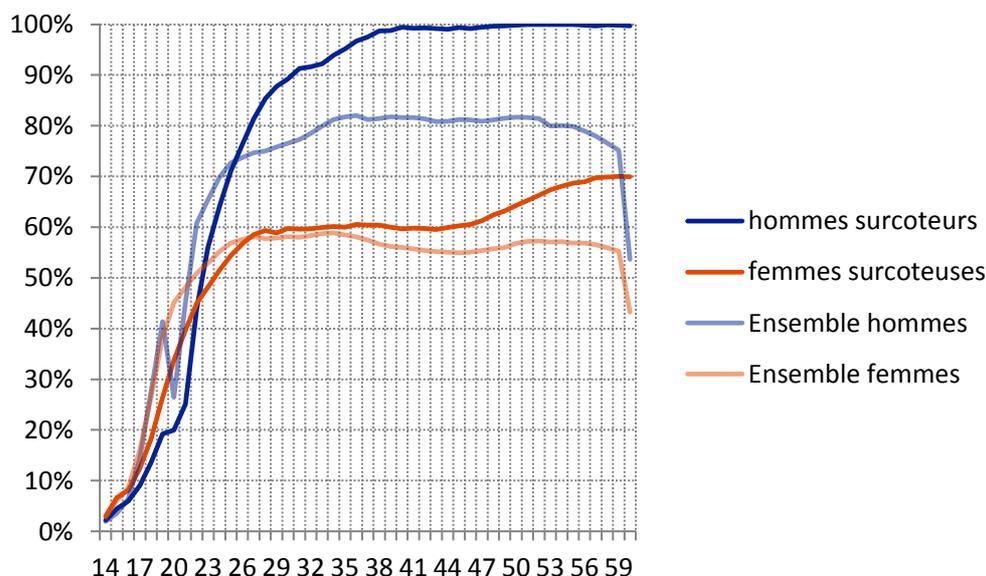
<sup>7</sup> Le Salaire Annuel Moyen (SAM) est un des éléments servant au calcul de la retraite, il s'agit de la moyenne des 25 meilleurs salaires reportés au compte de l'assuré.

<sup>8</sup> Le montant de la pension au régime général est également impacté par les salaires perçus pendant la période de surcote via le Salaire Annuel Moyen.

## 2.2. ... Salaires perçus élevés

Afin de comparer les profils salariaux des surcoteurs par rapport à l'ensemble des retraités, les revenus sont exprimés en fonction du plafond de la sécurité sociale (PSS)<sup>9</sup>. Par souci de simplification, seuls les résultats pour les assurés partis à la retraite en 2016 seront présentés, le constat étant sensiblement le même pour les années précédentes.

**Graphique 9. Salaire médian plafonné par âge exprimé en fonction du plafond de la sécurité sociale**



**Lecture** : les hommes partis en retraite avec surcote en 2016 touchent un salaire plafonné médian à 26 ans s'élevant à 76% du plafond de la sécurité sociale. Le salaire médian à un âge donné est calculé sur l'ensemble de la population des assurés ayant eu un report de salaire au régime général à cet âge. Ses variations d'un âge à l'autre sont donc en partie liées aux variations de la population observée (pas d'activité à cet âge, activité dans un autre régime...). **Champ** : retraités du régime général partis en 2016. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

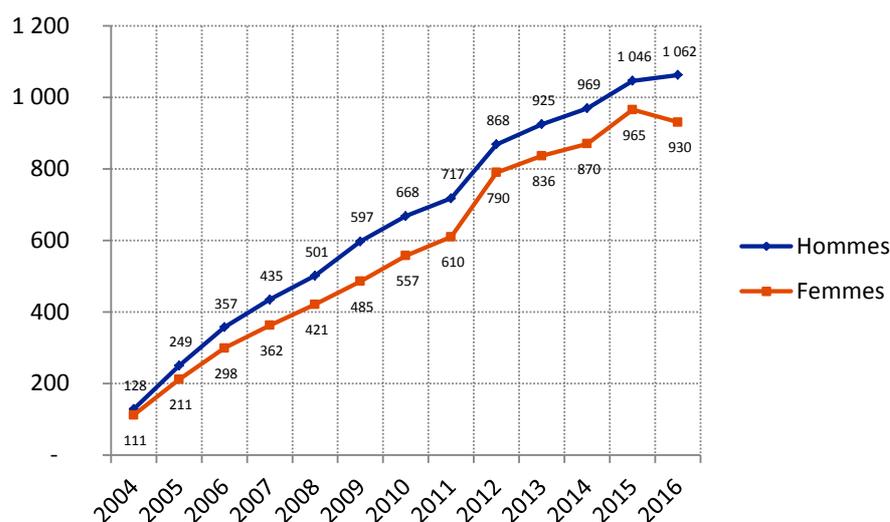
Si les salaires plafonnés perçus par les hommes et les femmes surcoteurs sont légèrement inférieurs à ceux de l'ensemble des retraités en tout début de carrière, en lien avec des débuts d'activité plus tardifs, la tendance s'inverse nettement à partir de 26 ans (graphique 9). A partir de cet âge, les salaires médians des surcoteurs sont systématiquement supérieurs à ceux de l'ensemble des retraités. Dès l'âge de 38 ans le salaire médian des hommes surcoteurs est presque égal au PSS alors que celui de l'ensemble des retraités atteint au maximum 82% de ce dernier. Pour les femmes, le salaire médian des surcoteuses atteint son maximum, de 70% du PSS, à l'âge de 57 ans alors que celui de l'ensemble des retraitées ne dépasse pas 59% du PSS.

<sup>9</sup> Le plafond de la sécurité sociale (PSS) est un montant de référence qui sert à calculer les cotisations sociales et exonérations. Son montant est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des salaires. En 2018 il s'élève à 3 311 euros pour une rémunération mensuelle.

### 2.3. ... Des gains de pension induits par la surcote en constante évolution mais qui restent en moyenne limités

Le montant annuel moyen de la surcote est en constante augmentation depuis l'introduction de la mesure en 2004, en lien avec l'évolution de la durée moyenne de surcote et des changements législatifs. Sur la période 2004-2016 il passe de 128 euros (euros constants 2014) pour les hommes (111 euros pour les femmes) à 1 062 euros en 2016 (930 pour les femmes, graphique 10).

**Graphique 10. Montant annuel moyen de la surcote, par année de départ et sexe (€2014)**



**Lecture** : en 2016, le montant annuel moyen de pension perçu par les hommes au titre de la surcote est de 1 060 euros. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

Si les durées médianes restent proches, entre 5 et 6 trimestres en 2006, 2012 et 2015 (tableau 1), les montants médians ont augmenté en lien avec l'augmentation des taux de majoration et avec la montée en charge du dispositif.

**Tableau 1. Durées médianes en surcote (en trimestres) et montants médians (en euros 2014)**

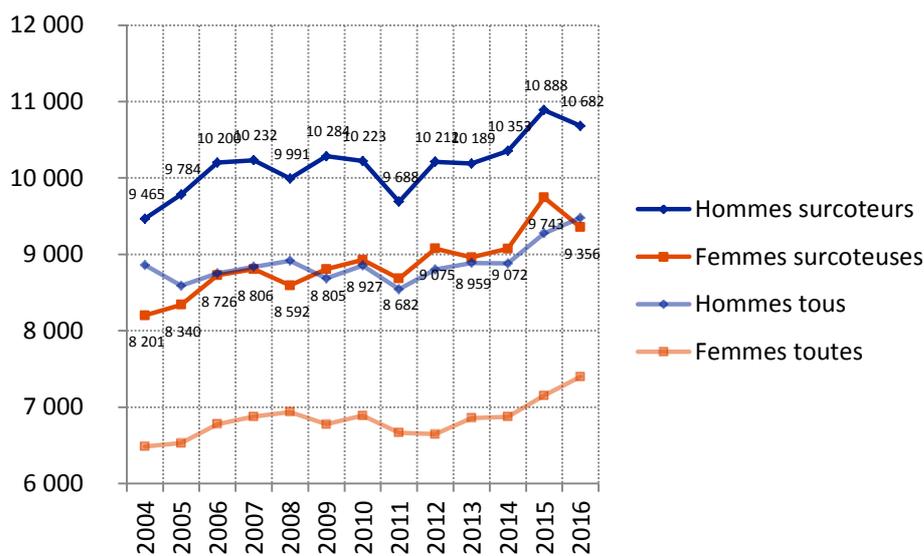
	2006		2012		2015	
	durée médiane	montant médian	durée médiane	montant médian	durée médiane	montant médian
Hommes	5	229	6	425	6	447
Femmes	5	168	6	408	6	421
Ensemble	5	205	6	414	6	427

**Lecture** : en 2015, le montant annuel médian de pension perçu par les hommes au titre de la surcote est de 447 euros. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

## 2.4. ... Des pensions moyennes au régime général perçues élevées

Bien que les surcoteurs soient plus souvent polypensionnés que l'ensemble des retraités (62% contre 48%), leur pension au régime général est plus élevée (graphique 11)<sup>10</sup>. Quelle que soit l'année du départ en retraite, les surcoteurs perçoivent du régime général, en moyenne, autour de 10 000 euros par an pour les hommes (8 800 pour les femmes) contre 8 800 euros pour l'ensemble des nouveaux retraités (6 800 pour les femmes). L'écart de pension est plus important pour les femmes que pour les hommes.

**Graphique 11. Pension moyenne annuelle, par année de départ (€2014)**



**Lecture** : les hommes partis en retraite avec surcote en 2016 touchent, en moyenne, une pension au régime général de 10 680 €. **Champ** : retraités du régime général partis entre 2004 et 2016. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

<sup>10</sup> Les surcoteurs acquièrent également des points supplémentaires au régime complémentaire.

## 2.5. ... Des durées d'assurance essentiellement validées par l'emploi

La durée d'assurance correspond à l'ensemble des trimestres acquis par un assuré, qu'ils soient cotisés au régime général (salaire ou AVPF<sup>11</sup>) ou dans un autre régime, validés par des périodes assimilées (chômage, maladie, invalidité...), ou au titre de la Majoration durée d'assurance (MDA)<sup>12</sup> (voir annexe I).

La durée d'assurance est décomposée en 8 validations possibles<sup>13</sup> :

- Trimestres cotisés au titre de l'emploi au régime général (cot),
- Trimestres cotisés dans un autre régime (ar),
- Trimestres validés au titre de la maladie ou de la maternité (malmat),
- Trimestres validés au titre du chômage (cho),
- Trimestres validés au titre de l'invalidité (inv),
- Trimestres au titre de l'AVPF (avp),
- Majoration de durée d'assurance (mda),
- Autres situations<sup>14</sup> (aut)

Afin de faciliter la compréhension, seuls les résultats pour les assurés partis en retraite en 2016 sont présentés, les résultats étant similaires pour les autres années.

L'essentiel de la durée d'assurance des surcoteurs est validée au titre de l'emploi (au régime général et dans un autre régime) : 97% pour les hommes surcoteurs et 85% pour les femmes (graphique 12). Les périodes de chômage représentent 1% de la durée validée des hommes et 2% de celle des femmes. La MDA complète les durées d'assurance des femmes de l'ordre de 8% et l'AVPF de 5%.

---

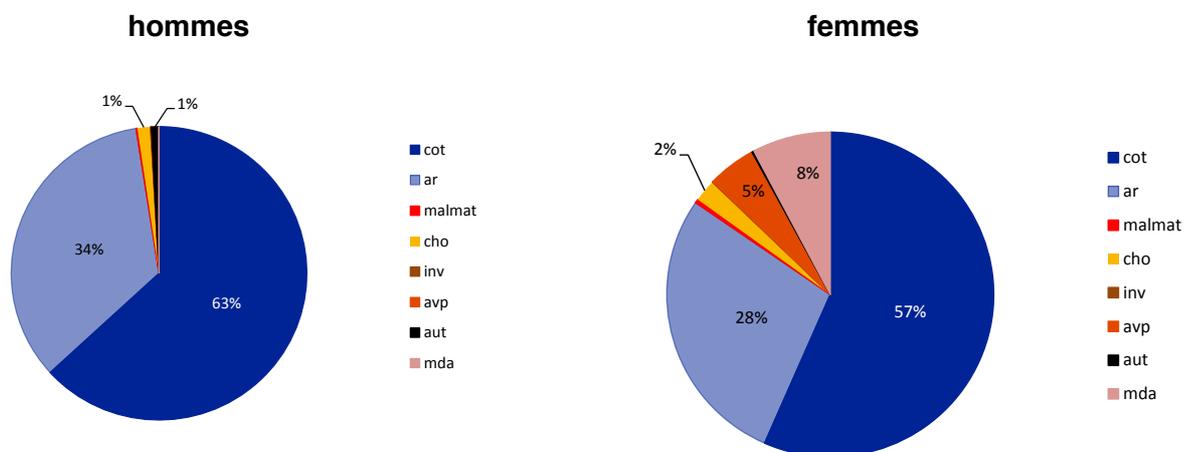
<sup>11</sup> L'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF) est l'un des trois droits familiaux de retraite, avec la majoration de durée d'assurance (MDA) et la bonification de 10% des pensions de retraite pour les parents de trois enfants et plus. Cumulable avec les deux autres, ce dispositif permet à toute personne qui n'a pas d'activité professionnelle, qui l'interrompt ou la réduit pour élever ses enfants, de continuer à se constituer des droits à retraite au régime général, sur la base du Smic, sous réserve que ses ressources soient inférieures à un plafond et de la perception de prestations versées par la CAF.

<sup>12</sup> Cette majoration de trimestres d'assurance peut s'appliquer pour plusieurs motifs : pour enfant, pour congé parental, pour enfant handicapé, au titre de la pénibilité ou encore pour l'assuré ayant dépassé l'âge du taux plein.

<sup>13</sup> Lorsque plusieurs reports sont présents une même année, ils sont priorisés selon l'ordre défini dans le texte.

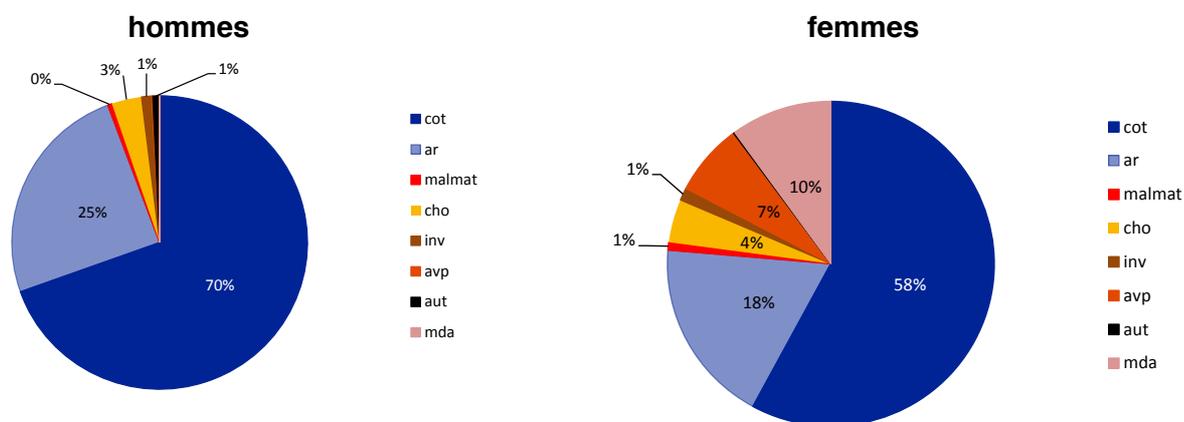
<sup>14</sup> Périodes militaires, autres périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes.

**Graphique 12. Composition moyenne de la durée d'assurance des surcoteurs partis en retraite en 2016**



**Lecture** : les trimestres validés au titre de l'emploi représentent 85% de la durée d'assurance des femmes parties en retraite en 2016 avec surcote. **Champ** : retraités du régime général partis en 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

**Graphique 13. Composition moyenne de la durée d'assurance de l'ensemble des retraités de 2016**



**Lecture** : les trimestres validés au titre de l'emploi représentent 76% de la durée d'assurance des femmes parties en retraite en 2016 tous types de départs confondus. **Champ** : ensemble des retraités du régime général partis en 2016. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

Par rapport à l'ensemble des hommes retraités de 2016, la part de l'emploi est légèrement plus importante pour les surcoteurs, et la part du chômage plus faible (1% pour les surcoteurs contre 3% pour l'ensemble des départs). Concernant les femmes surcoteuses, un écart de 9 points de la part de l'emploi dans les durées d'assurance est observé, ces dernières ayant des durées validées au titre du chômage et de l'AVPF moins importantes que l'ensemble des retraitées (graphique 13).

Les assurés partis en retraite avec surcote ont des carrières plus complètes que l'ensemble des retraités, en lien avec la nécessité d'avoir la durée d'assurance requise pour le taux

plein. La surcote est donc un dispositif qui s'adresse à des assurés n'ayant pas eu de carrières trop heurtées.

## 2.6. ... Des carrières plus complètes

La durée d'assurance des assurés est directement liée à leurs trajectoires professionnelles. Les chronogrammes permettent de visualiser aisément ces dernières. Cette représentation graphique de la carrière moyenne donne, pour chaque âge, la proportion d'assurés dans une situation donnée.

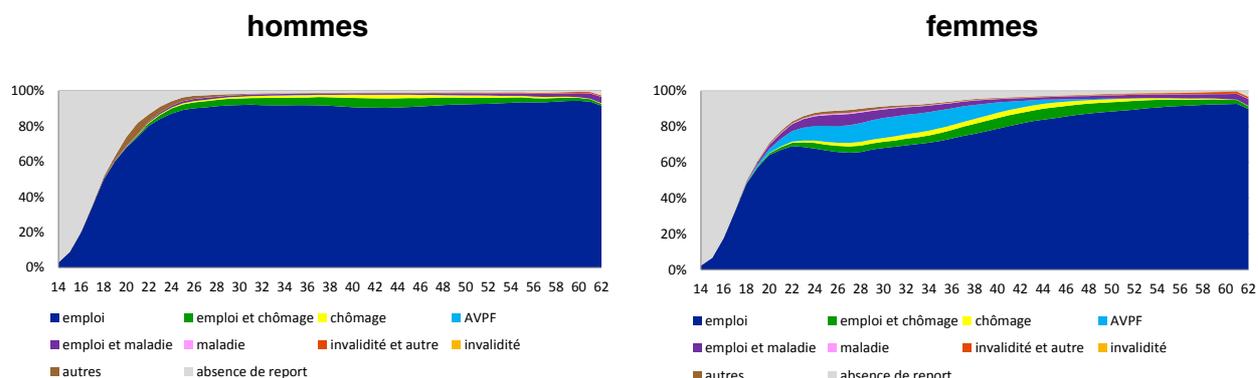
Pour représenter la carrière des assurés entre 14 et 62 ans, dix types de validations possibles sont distinguées : emploi, emploi et chômage, chômage, AVPF, emploi et maladie, maladie, invalidité et autre, invalidité, l'absence de report, autre situation<sup>15</sup>.

Les carrières des surcoteurs, partis en retraite en 2016, sont plus complètes que celles de l'ensemble des retraités (graphiques 14 et 15). La moitié des hommes et des femmes partis avec surcote sont en emploi à 18 ans (50% pour les hommes et 48% pour les femmes). A 60 ans ils sont très majoritairement en emploi (94% pour les hommes et 93% pour les femmes) contre 63% pour les hommes tous types de départs et 53% pour les femmes). La carrière des femmes surcoteuses est marquée par la présence de validations au titre de l'AVPF mais dans des proportions moindres que celle de l'ensemble des femmes.

---

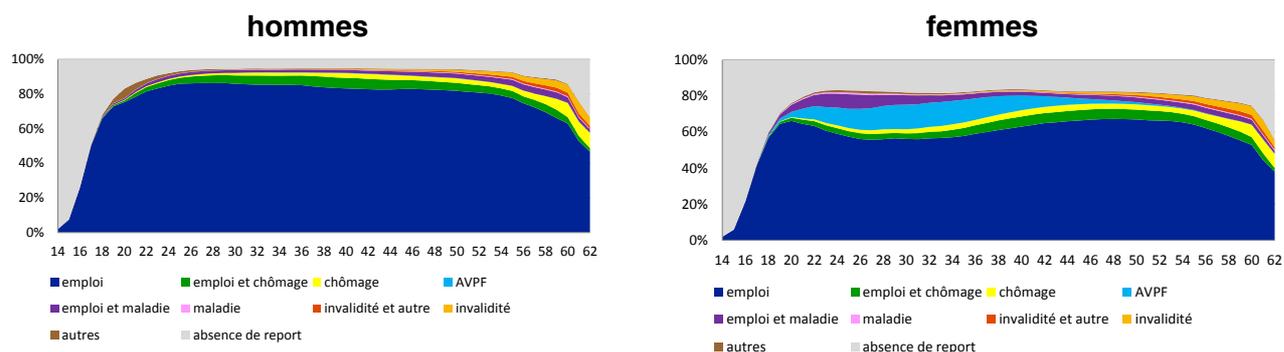
<sup>15</sup> Autres situations possibles : par exemple emploi conjugué à du chômage et de la maladie ou encore emploi conjugué à du chômage, de la maladie et de l'AVPF.

**Graphique 14. Chronogramme de la carrière entre 14 et 62 ans – surcoteurs partis en retraite en 2016**



**Lecture** : à 60 ans, 93% des femmes surcoteuses parties en retraite en 2016 ont validé des trimestres d'emploi à 60 ans. **Champ** : retraités du régime général partis en 2016 avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

**Graphique 15 : Chronogramme de la carrière entre 14 et 62 ans – ensemble des retraités de 2016**



**Lecture** : à 60 ans, 53% des femmes parties en retraite au régime général en 2016 ont validé des trimestres d'emploi à 60 ans. **Champ** : retraités du régime général partis en 2016. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

### 3. LES FACTEURS INFLUENÇANT LE CHOIX DE SURCOTER

La surcote est un dispositif utilisé par des assurés ayant des carrières peu heurtées, et des salaires parmi les plus élevés. De plus, pour prétendre au dispositif, il est nécessaire d'avoir l'âge légal et le taux plein. Si pour les générations 1945 à 1953, le potentiel de surcoteurs s'élève à un peu plus de 4 millions d'assurés, en pratique un peu moins de 580 000 choisissent de prolonger leur activité. Le recours au dispositif reste donc limité. Un modèle logistique permet d'identifier précisément les caractéristiques observables qui ont une influence sur la probabilité de surcoter (encadré 1).

Les statistiques descriptives ont mis en évidence plusieurs tendances. Ainsi, le fait d'être polypensionné, d'avoir des salaires élevés, d'être en emploi avant l'âge légal influence positivement sur le fait d'être surcoteur. La régression logistique est effectuée sur les générations 1945 à 1953, qui sont parties en retraite avant 2017, et qui se composent à la fois de surcoteurs et d'assurés qui auraient pu surcoter mais qui ont choisi de ne pas

prolonger leur activité<sup>16</sup>. Les facteurs déterminant le fait d'être surcoteur étant similaires pour les hommes et les femmes, la régression est effectuée tous sexes confondus<sup>17</sup>, cette caractéristique étant intégrée comme variable explicative dans l'équation.

### **Encadré 1 : La régression logistique**

La *régression logistique* est un modèle d'analyse multivariée fréquemment utilisé en sciences sociales. Elle permet de mesurer l'association entre la survenue d'un événement (variable expliquée, ici le fait de surcoter) et les facteurs susceptibles de l'influencer (variables explicatives). A la différence de la régression linéaire, où la variable à expliquer est une variable quantitative, la régression logistique permet d'expliquer une variable qualitative.

Elle a pour but d'isoler les effets de chaque variable explicative sur la variable expliquée une fois prises en compte les autres variables explicatives introduites dans le modèle.

La régression logistique permet d'estimer un odds ratio (ou rapport des cotes) qui donne une information sur la force et le sens de l'association entre la variable explicative et la variable à expliquer. L'odds ratio est donc une mesure de dépendance entre deux variables. Il est toujours positif et compris entre 0 et  $+\infty$ . Lorsqu'il vaut 1, les deux variables sont indépendantes l'une de l'autre et lorsqu'il est proche de 0 ou de  $+\infty$  les variables sont très liées entre elles.

Les variables retenues pour la modélisation sont regroupées en deux catégories : celles liées à la carrière et celles liées à la situation familiale et personnelle de l'assuré.

Parmi les variables liées à la carrière, sont retenues :

- une indicatrice sur l'affiliation à plusieurs régimes (monopensionné, polypensionné, la situation de référence étant monopensionné),
- une indicatrice de présence de chômage avant 54 ans (aucun trimestre de chômage, au moins un trimestre de chômage, la situation de référence étant aucun trimestre de chômage),
- l'âge de la première année où 4 trimestres sont validés (avant 17 ans, entre 17 et 18 ans, entre 19 et 20 ans, entre 21 et 23 ans, après 23 ans, la situation de référence étant entre 19 et 20 ans),
- une proxy du niveau moyen des salaires perçus au cours de la carrière à travers les quartiles de SAM<sup>18</sup> (la situation de référence étant le deuxième quartile).

Parmi les variables liées aux caractéristiques familiales et personnelles, sont retenues :

- le sexe (la situation de référence est d'être un homme),

---

<sup>16</sup> Les « potentiels surcoteurs » sont des assurés qui ont une durée validée totale au moins égale à celle du taux plein et un âge de départ à partir de l'âge légal (s'ils prolongent leur activité ils bénéficient de la surcote). Sont également compris les assurés partis au titre de la retraite anticipée, qui sont partis avant l'âge légal et qui ont de fait choisi de ne pas prolonger leur activité (les résultats restent inchangés si cette population spécifique n'est pas retenue).

<sup>17</sup> Une modélisation a été effectuée séparément pour les hommes et les femmes. Les deux modélisations donnent les mêmes tendances.

<sup>18</sup> Le SAM – Salaire Annuel Moyen est un des éléments servant au calcul de la retraite, il s'agit de la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels plafonnés reportés au compte de l'assuré.

- la situation familiale de l'assuré lors de son départ à la retraite (seul ou en couple, la situation de référence étant en couple),
- le nombre d'enfant de l'assuré (moins de 3 enfants, 3 enfants et plus, la situation de référence étant moins de 3 enfants),
- un proxy de l'état de santé qui correspond à la validation ou non de trimestres de maladie entre 50 ans et l'année qui précède l'âge légal de départ à la retraite (aucun trimestre maladie, au moins un trimestre maladie, la situation de référence étant aucun trimestre maladie).

**Tableau 2. Paramètres de la régression logistique**

Variable	Modalités	Situation de référence	Coefficients	Seuils de significativité	Odds ratio	Intervalles de confiance	
Constante			-2,041	0,000			
<b>Polypensionné</b>	<b>Poly</b>	mono	<b>0,756</b>	<b>0,000</b>	<b>2,129</b>	<b>2,115</b>	<b>2,142</b>
<b>Situation familiale</b>	<b>seul</b>	en couple	<b>0,324</b>	<b>0,000</b>	<b>1,383</b>	<b>1,375</b>	<b>1,391</b>
<i>Présence d'enfants</i>	<i>3 et plus</i>	<i>entre 0 et 2</i>	<i>0,083</i>	<i>0,000</i>	<i>1,087</i>	<i>1,080</i>	<i>1,093</i>
<i>Présence de chômage avant 54 ans</i>	<i>Cho avt 54</i>	<i>non</i>	<i>-0,030</i>	<i>0,000</i>	<i>0,971</i>	<i>0,965</i>	<i>0,976</i>
<b>Présence de maladie entre 50 ans et l'année avant âge légal</b>	<b>maladie</b>	non	<b>-0,691</b>	<b>0,000</b>	<b>0,501</b>	<b>0,497</b>	<b>0,505</b>
Age de début d'activité	<i>inférieur à 17 ans</i>		<i>-1,059</i>	<i>0,000</i>	<i>0,347</i>	<i>0,344</i>	<i>0,350</i>
	<b>17-18 ans</b>	19-20 ans	<b>-0,462</b>	<b>0,000</b>	<b>0,630</b>	<b>0,625</b>	<b>0,635</b>
	<b>21-23 ans</b>		<b>0,618</b>	<b>0,000</b>	<b>1,856</b>	<b>1,841</b>	<b>1,871</b>
	<b>24 ans ou plus</b>		<b>0,774</b>	<b>0,000</b>	<b>2,169</b>	<b>2,146</b>	<b>2,193</b>
<b>SAM</b>	<i>q1</i>	q2	<i>-0,008</i>	<i>0,068</i>	<i>0,992</i>	<i>0,984</i>	<i>1,001</i>
	<i>q3</i>		<i>0,094</i>	<i>0,000</i>	<i>1,099</i>	<i>1,089</i>	<i>1,108</i>
	<b>q4</b>		<b>0,714</b>	<b>0,000</b>	<b>2,041</b>	<b>2,025</b>	<b>2,058</b>
<i>Sexe</i>	<i>femme</i>	<i>homme</i>	<i>0,085</i>	<i>0,000</i>	<i>1,089</i>	<i>1,083</i>	<i>1,095</i>

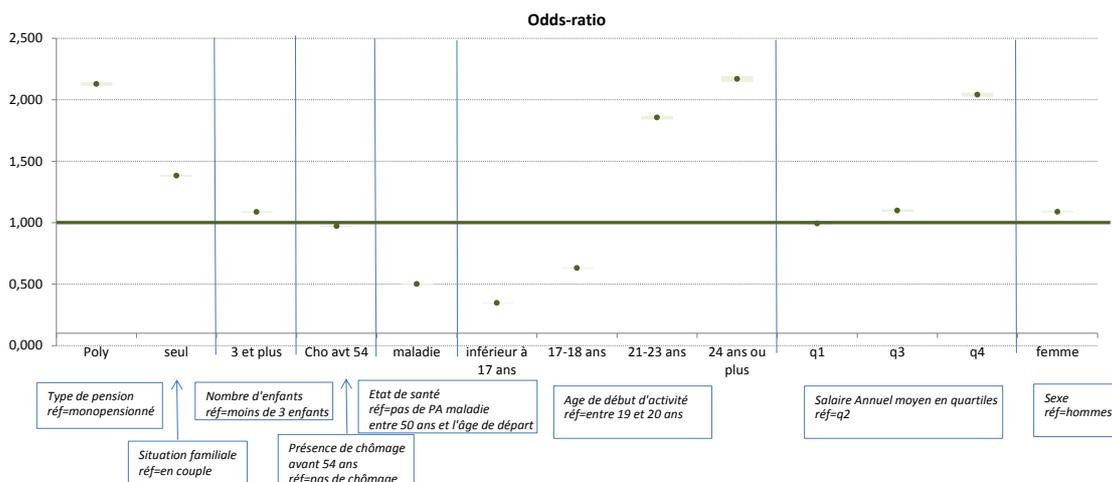
**Lecture** : l'indice de couleur permet de repérer les variables qui ont le plus d'influence sur la probabilité modélisée. Les modalités en rouge ont un impact positif et fort sur la probabilité de surcoter par rapport à la modalité de référence (odds ratio supérieur à 1), les modalités en orange ont un impact négatif et fort sur la probabilité de surcoter par rapport à la modalité de référence (odds ratio inférieur à 1), les modalités en italique influencent peu la probabilité de surcoter (odds ratio proche de 1). **Champ** : retraités nés entre 1945 et 1953, surcotés et retraités du régime général qui auraient pu surcoter. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

La modélisation met en évidence les facteurs associés au choix de surcoter et confirme les statistiques descriptives. Les assurés qui sont le plus susceptibles de surcoter sont les polypensionnés, ceux qui ont commencé à travailler tôt et ceux qui ont les SAM les plus élevés (odds ratio élevés). Le fait d'être seul influe aussi positivement la probabilité de surcoter.

Etre en mauvais état de santé, tel qu'approximé dans le modèle, a comme attendu un impact négatif dans le choix de surcoter. De même, avoir commencé à travailler tôt (avant 18 ans) joue négativement sur la probabilité d'entrer dans le dispositif.

Le sexe, la présence d'enfants et de chômage avant 54 ans n'interviennent pas beaucoup dans le choix de surcoter (odds ratios proches de 1).

## Graphique 16. Odds ratio de la régression logistique



**Lecture** : Lorsque l'odds ratio est supérieur à 1, la modalité indiquée en abscisse augmente la probabilité de surcoter par rapport à la modalité de référence, à autres caractéristiques contrôlées. Lorsque l'odds ratio est inférieur à 1, la modalité diminue la probabilité de surcoter par rapport à la modalité de référence, à autres caractéristiques contrôlées. Lorsque l'odds ratio est proche de 1 (trait vert), la modalité a peu d'effet sur la surcote. Les assurés ayant commencé à travailler à 24 ans ou après ont 2,2 fois plus de chance de faire de la surcote que les assurés dont le début d'activité est entre 19 et 20 ans, à caractéristiques comparables. **Champ** : retraités du régime général nés entre 1945 et 1953, partis en retraite avec surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

Les facteurs déterminant le choix de surcoter ayant été mis en évidence, une attention est à présent portée sur la population de surcoteurs afin d'effectuer une typologie. En effet, si les caractéristiques des surcoteurs semblent assez homogènes, l'objectif est d'identifier des profils différents au sein de cette population.

## 4. LE PROFIL DES SURCOTEURS

Afin d'illustrer la diversité des surcoteurs une analyse multivariée est réalisée. La méthode de l'Analyse des Correspondances Multiples est mobilisée en raison du nombre important de variables qualitatives à introduire dans la modélisation. Cette méthode permet de synthétiser les caractéristiques des surcoteurs en créant des variables « résumé » à partir des données mobilisées (encadré 2).

### Encadré 2 : L'Analyse factorielle des Correspondances Multiples et classification

L'Analyse factorielle des Correspondances Multiples (ACM) est une méthode statistique multivariée d'analyse des données qualitatives. Elle vise à résumer l'information contenue dans un grand nombre de variables afin de faciliter l'interprétation des corrélations existantes entre elles.

Elle consiste à projeter les observations depuis un espace de grande dimension vers un espace à dimension plus faible en conservant un maximum d'information sur les premières dimensions. L'information est synthétisée dans ces variables « résumé » qui sont des combinaisons linéaires des variables de départ.

Les méthodes de classification, aussi appelées de partition des données, permettent de grouper des individus dans différentes classes. Les individus regroupés au sein d'une même classe doivent être les plus semblables possibles (homogénéité intra-classe) et les classes doivent être les plus dissemblables possibles entre elles (hétérogénéité inter-classe).

Une classification mixte est utilisée afin d'obtenir des résultats robustes. Il s'agit de combiner une

méthode de classification ascendante hiérarchique à des classifications automatiques. Dans un premier temps, la classification ascendante hiérarchique (CAH) permet de définir le nombre de classes retenues et de calculer les centres de gravité de chacune. Enfin, dans un second temps, une classification automatique est réalisée à partir des centres mobiles des  $x$  classes déterminées par la CAH. A noter qu'en raison du nombre important de surcoteurs, cette classification mixte a été précédée d'une première classification automatique.

La *classification ascendante hiérarchique* (CAH) est une méthode de classification itérative qui permet, selon un critère de ressemblance défini au préalable, de rassembler les individus au départ seuls dans une classe puis en classes de plus en plus grandes.

L'ACM est effectuée sur les surcoteurs nés entre 1945 et 1953, qui sont partis en retraite avant 2017. Un nombre limité de variables<sup>19</sup> est introduit dans la modélisation. En effet, les surcoteurs ayant des caractéristiques proches, seules les variables qui les discriminent sont retenues :

- la situation avant le départ à la retraite croisée avec le nombre de trimestres surcotés (autre régime x maximum 1 année de surcote, autre régime x plus d'1 année de surcote, régime général x maximum 1 année de surcote, régime général x plus d'1 année de surcote),
- l'âge d'entrée dans la vie active (avant 19 ans, entre 19 et 22 ans, après 22 ans),
- les quartiles de SAM,
- le secteur d'activité avant de départ à la retraite (primaire ou secondaire, tertiaire, activité dans un autre régime),
- la trajectoire salariale au régime général entre 20-29 ans et 45-54 ans (trajectoires les moins ascendantes, trajectoires les plus ascendantes, pas d'activité au régime général entre 20-29 ans et/ou entre 45-54 ans)

Les résultats de l'ACM conduisent à sélectionner deux axes (graphique 16) contenant presque la totalité de l'information apportée par les variables introduites dans l'ACM (inertie corrigée de Benzecri<sup>20</sup>).

L'information principale est synthétisée dans le premier axe. L'axe 1 oppose les assurés qui sont en fin de carrière dans un autre régime (à droite sur le graphique) à ceux qui sont au régime général (à gauche sur le graphique). Les « surcoteurs autres régimes », quelle que soit leur durée en surcote, sont proches des SAM les plus faibles (*SAMq1*). Pour ces assurés il n'est souvent pas possible d'identifier une tendance de trajectoire salariale entre 20-29 ans et 45-54 ans car ils n'ont pas validé de salaires au régime général à ces périodes (*pas de traj sal*). Les « surcoteurs au régime général » se différencient selon la durée passée en surcote. Ceux qui ont les durées les plus importantes, à savoir plus d'une année (*surc RG plus d'1an*) appartiennent au secteur tertiaire (*sect\_tertiaire*). Ils ont les trajectoires salariales les plus fortes (*traj sal les plus ascendantes*) et par conséquent sont associés aux SAM les plus élevés (*SAMq4*). Les assurés qui ont les durées de surcote d'au plus une année (*surc RG max 1 an*) sont principalement proches des secteurs primaire ou secondaire (*sect\_prim\_second*). Ils sont associés à des trajectoires salariales les plus faibles des

---

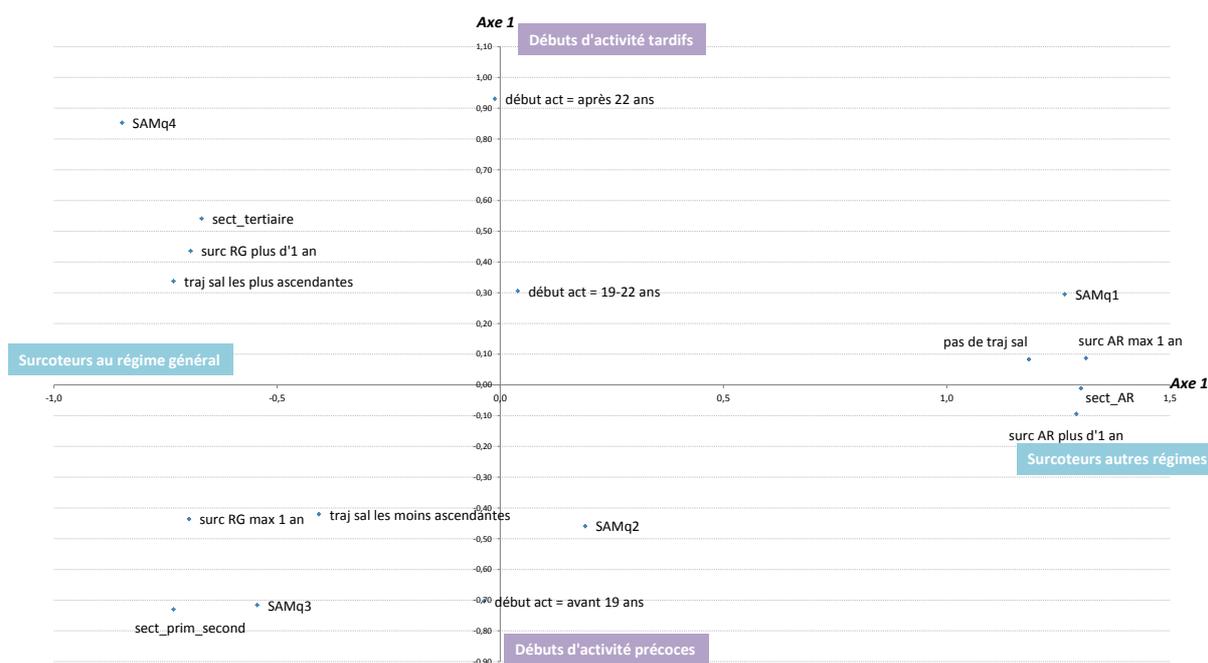
<sup>19</sup> Chaque variable comporte 3 ou 4 modalités avec des effectifs équitablement répartis entre elles.

<sup>20</sup> En ACM, les taux d'inertie sont des mesures pessimistes de la qualité de la représentation, ils peuvent être corrigés selon la formule de Benzecri.

surcoteurs (*traj sal les moins ascendantes*) et, par conséquent, aux SAM moyens (*SAMq2* et *SAMq3*).

L'axe 2 oppose les âges d'entrée dans la vie active. Les surcoteurs ayant commencé à travailler le plus tôt (en bas sur le graphique) sont associés aux SAM moyens (*SAMq2* et *SAMq3*), aux secteurs d'activité primaire ou secondaire (*sect\_prim\_second*) et aux durées en surcote les plus faibles (*surc RG max 1 an*). Ceux ayant commencé plus tard (en haut sur le graphique) sont proches des SAM les plus élevés (*SAMq4*), du secteur tertiaire (*sect\_tertiaire*) et des durées en surcote les plus élevées (*surc RG plus d'1 an*).

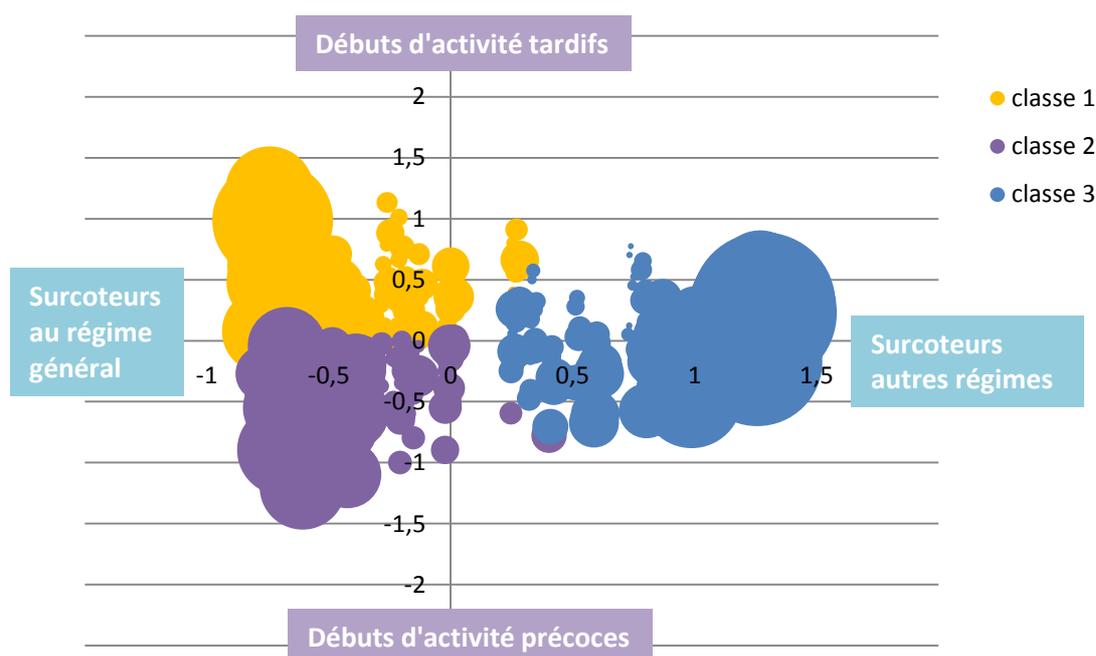
**Graphique 16. Analyse des Correspondances Multiples – représentation des modalités sur les axes 1 et 2**



**Lecture** : l'axe 1 de l'ACM oppose les surcoteurs autres régimes aux surcoteurs au régime général. L'axe 2 oppose les surcoteurs ayant commencé à travailler tôt à ceux ayant commencé à travailler plus tard. Un effet Guttman sur le SAM est observé : l'axe principal (axe 1) oppose les extrêmes, l'axe 2 oppose les individus moyens aux deux extrêmes. **Champ** : retraités du régime général nés entre 1945 et 1953, partis en retraite avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

L'ACM a permis de construire deux variables (2 axes) qui résument les caractéristiques des surcoteurs. A partir de ces variables une classification mixte est réalisée (encadré 2). Cette méthode permet de partager les surcoteurs en 3 classes. Au sein de chaque classe, sont rassemblés les surcoteurs qui ont les caractéristiques les plus proches et, chaque classe est la plus différente possible des autres (graphique 17).

**Graphique 17. Classification mixte – représentation des individus**



**Lecture** : plusieurs surcoteurs peuvent avoir les mêmes coordonnées. La taille des points est donc proportionnelle au nombre de surcoteurs représentés. **Champ** : retraités du régime général nés entre 1945 et 1953, partis en retraite avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

Les surcoteurs se répartissent de manière homogène entre les classes (tableau 3). Quelles que soient les classes, elles sont composées à plus de 50% d'hommes, dont plus des deux tiers sont en couple. Les femmes se répartissent plus équitablement selon la situation familiale (48% des femmes de la classe 1 sont en couple contre 49% et 52% pour les classes 2 et 3).

La classe 1, « *grands surcoteurs au régime général* », qui regroupe 33% des surcoteurs, est composée majoritairement d'hommes. Ils sont parmi ceux qui sont rentrés le plus tard dans la vie active (83% après 19 ans) qui ont les trajectoires salariales les plus fortes et travaillent à plus de 78% dans le secteur tertiaire. Leur durée en surcote est la plus importante : 8 trimestres en moyenne soit 2 années. Ils sont donc parmi ceux qui partent le plus tard à la retraite : 63 ans et 2 mois en moyenne. Ces caractéristiques font d'eux les surcoteurs qui ont les SAM les plus élevés (63% appartiennent au 4<sup>ème</sup> quartile de SAM) et les pensions au régime général les plus fortes (15 000 € en moyenne). Ils sont soumis, à plus de 99% au taux normal de la CSG.

La classe 2, « *petits surcoteurs au régime général* », composée de 32% des surcoteurs, se distingue de la première classe par l'âge d'entrée dans la vie active, les trajectoires salariales, le secteur d'activité et la durée en surcote. Ils sont, en effet, rentrés plus tôt sur le marché du travail : avant 19 ans pour 67% d'entre eux. Leur trajectoire salariale entre 20-29 ans et 45-54 ans est moins dynamique que celle des surcoteurs de la classe 1 et, par conséquent, leurs SAM sont plus faibles (q2, q3). Ils travaillent, à 64%, dans le secteur tertiaire. Ils ont les durées moyennes en surcote les plus faibles de l'ensemble de la population : 5 trimestres, soit 3 trimestres de moins que les surcoteurs de la classe 1. Ils partent en retraite 1 an et 1 mois plus tôt, en moyenne, que les surcoteurs de la classe 1. Leur pension moyenne au régime général est donc moins élevée que celle des « *grands surcoteurs au régime général* » : 12 400 € en moyenne et leur montant de surcote deux fois moins élevé (680 euros contre 1 306). Les assurés de ce groupe sont légèrement moins en bonne santé que les surcoteurs des deux autres classes : 77% d'entre eux ne valident aucun

trimestre de maladie entre 50 ans et l'âge légal de départ à la retraite (contre 85% et 99% respectivement pour les classes 1 et 3).

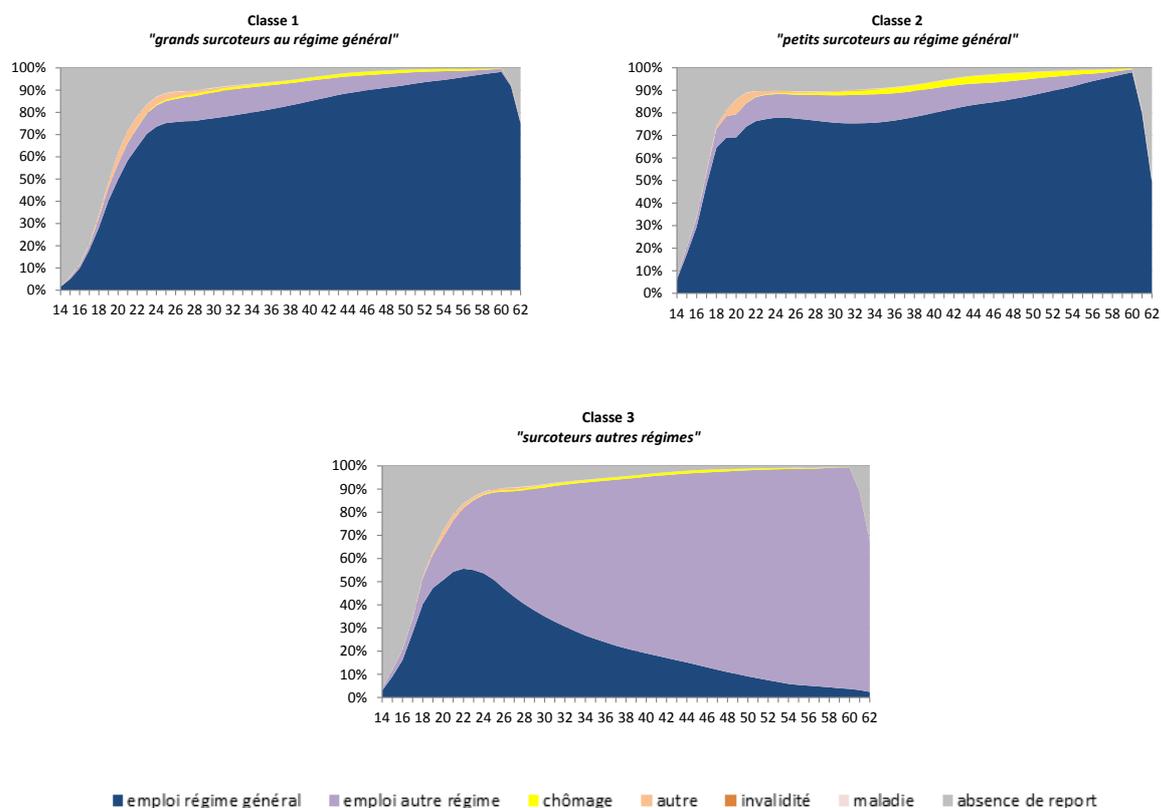
La classe 3, « *surcoteurs autres régimes* », qui regroupe 35% des surcoteurs, est une classe qui diffère des deux premières par le régime dans lequel les assurés surcotent. Alors que les deux premiers groupes étaient en emploi salarié avant le départ en retraite (plus de 99%), les surcoteurs du troisième groupe sont à plus de 97% en emploi dans un autre régime. Ils sont en meilleure santé que l'ensemble des surcoteurs et sont rentrés dans la vie active entre 19 et 22 ans pour 45% d'entre eux. Il n'est pas possible d'identifier leur trajectoire salariale au régime général entre 20-29 ans et 45-54 ans pour 77% d'entre eux, ces assurés travaillant dans un autre régime sur ces périodes. Par conséquent ils appartiennent très majoritairement au premier quartile de SAM au régime général. Ils sont en surcote en moyenne 7 trimestres, soit 1 trimestre de moins que les « *grands surcoteurs au régime général* ». Ayant travaillé une grande partie de leur carrière dans un autre régime (leur durée moyenne validée au régime général est de 51 trimestres contre 128 dans les autres régimes), leur pension au régime général est la plus faible des surcoteurs : 2 800 euros en moyenne. Ils font partie des surcoteurs qui sont plus souvent exonérés de la CSG (17% contre 4% et 8% respectivement pour les classes 1 et 2). Ces surcoteurs travaillent essentiellement dans un autre régime avant leur départ à la retraite (graphique 18), ils surcotent donc au régime général parce qu'ils ne sont pas encore partis en retraite dans leur régime.

**Tableau 3. Caractéristiques des surcoteurs selon les classes**

		classe 1 "grands surcoteurs régime général"	classe 2 "petits surcoteurs régime général"	classe 3 "surcoteurs autres régimes"
effectifs		222 736	213 803	240 216
répartition		33%	32%	35%
situation familiale	femme en couple	23%	21%	24%
	femme seule	24%	22%	23%
	homme en couple	40%	39%	38%
	homme seul	13%	17%	15%
aucun trimestres maladie validés entre 50 ans et l'âge légal		85%	77%	99%
part de polypensionnés		39%	42%	100%
âge d'entrée dans la vie active	avant 19 ans	17%	67%	38%
	entre 19 et 22 ans	55%	28%	45%
	après 22 ans	28%	5%	16%
trajectoire salariale entre 20-29 ans et 45-54 ans	la plus faible	30%	56%	17%
	la plus élevée	63%	36%	6%
	pas d'activité au RG sur la période	7%	8%	77%
SAM	q1	6%	3%	61%
	q2	14%	30%	29%
	q3	16%	52%	10%
	q4	63%	15%	1%
secteur d'activité	primaire/secondaire	21,1%	64,0%	0,8%
	tertiaire	78,6%	35,3%	2,0%
	autre régime	0,3%	0,8%	97,2%
part des assurés en emploi salarié avant le départ en retraite		99,7%	99,2%	2,8%
âge de départ moyen		63 ans 2 mois	62 ans 1 mois	62 ans 10 mois
nombre moyen de trimestres surcotés		8	5	7
pension moyenne droit propre au régime général (euros 2014)		15 108	12 356	2 798
montant moyen de la surcote (euros 2014)		1 306	680	185
CSG	exonéré	4%	8%	17%
	taux réduit	4%	7%	3%
	taux normal	92%	85%	79%
durée validée totale moyenne		177	179	178
durée validée totale au RG moyenne		162	162	51
durée validée totale AR en moyenne (pour ceux ayant des reports autre régime)		53	44	128
durée cotisée au RG moyenne		148	146	41

**Champ** : retraités du régime général nés entre 1945 et 1953, partis en retraite avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

## Graphique 18. Chronogramme de la carrière des surcoteurs par classe



**Champ** : retraités du régime général nés entre 1945 et 1953, partis en retraite avec une surcote. **Source** : Cnav, base retraités 2004-2016.

## 5. BILAN DE L'ETUDE

La surcote est un dispositif qui s'adresse à des assurés ayant des carrières peu heurtées et des salaires parmi les plus élevés. Ces caractéristiques, conjuguées au surplus de pension généré par la surcote, font de ces retraités ceux qui perçoivent des montants moyens de pensions au régime général les plus élevés.

Bien que les surcoteurs disposent de nombreuses caractéristiques communes qui les distinguent des autres retraités, il est possible de distinguer 3 classes parmi eux. La première classe regroupe les surcoteurs au régime général qui ont les durées en surcote les plus élevées. Ils ont commencé à travailler tard, ont les trajectoires salariales les plus dynamiques, travaillent dans le secteur tertiaire et, par conséquent, ont les SAM et les pensions les plus élevés. La deuxième classe est composée de surcoteurs restant moins longtemps en surcote que les premiers. Ils ont commencé à travailler tôt, dans les secteurs primaires ou secondaire, ont les trajectoires salariales les moins dynamiques, et, par conséquent, des SAM et des pensions au régime général plus faibles. Enfin, la troisième classe regroupe les surcoteurs autres régimes. Ces derniers bénéficient d'un effet d'aubaine, ils surcotent au régime général parce qu'ils partent à la retraite plus tard dans les autres régimes.

## Annexe A : La surcote – législation

**La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites** crée un système de surcote qui a pour but de donner « davantage de liberté et de souplesse » aux futurs retraités et de favoriser l'activité des seniors. Elle permet aux assurés, ayant atteint l'âge légal et réunissant la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein, de bénéficier d'une majoration de leur pension s'ils continuent à travailler. Des modifications législatives ont été apportées en 2007 et en 2009 afin de rendre le dispositif plus attractif. La surcote est applicable aux périodes accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les pensions prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> avril 2004 sont donc concernées.

Le taux de surcote est fonction du nombre de trimestres cotisés après l'âge légal de départ, au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein. En raison des modifications législatives, ce taux dépend également de la date de départ en retraite.

### Ouverture du droit et nombre de trimestres surcotés : une législation stable depuis 2004

L'application de la majoration de pension dite « surcote » est subordonnée aux conditions suivantes :

- l'assuré doit avoir atteint l'âge légal de départ en retraite,
- les trimestres surcotés doivent être validés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'assuré ne peut ouvrir droit à surcote pour des périodes cotisées accomplies avant cette date,
- l'assuré doit avoir atteint la durée nécessaire pour obtenir une pension de vieillesse à taux plein,
- les trimestres de surcote doivent avoir donné lieu à des cotisations à la charge de l'assuré.

### Calcul du nombre de trimestres surcotés

Afin de calculer le nombre potentiel de trimestres de surcote, une période de référence est déterminée qui correspond à la période entre l'ouverture du droit à la surcote et la date d'arrêt du compte de l'assuré au régime général (c'est-à-dire le dernier jour du trimestre civil qui précède le départ à la retraite)<sup>21</sup>.

Le droit à surcote débute soit :

- le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suit celui où l'assuré atteint l'âge légal de départ,
- le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date d'acquisition du nombre de trimestres requis pour le taux plein,
- le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (l'assuré ne peut ouvrir droit à surcote pour des périodes cotisées accomplies avant cette date).

---

<sup>21</sup> A compter de février 2018 les règles de détermination de la période de référence sont légèrement modifiées. Elles n'impactent pas les surcoteurs étudiés dans le cahier.

Le nombre potentiel de trimestres de surcote correspond au nombre de trimestres entre la date de début de la période de référence et la date de fin de la période.

Une fois le nombre potentiel de trimestres de surcote déterminé, les trimestres ouvrant effectivement droit à la surcote sont décomptés en identifiant le nombre de trimestres cotisés durant cette période.

### Calcul du montant de la surcote : une législation en évolution

Le coefficient de majoration de la pension est calculé en appliquant le taux de surcote au nombre de trimestres surcotés cotisés<sup>22</sup> tous régimes. Le taux de surcote dépend de la date de départ à la retraite. Deux modifications législatives ont été apportées depuis l'entrée en vigueur du dispositif, afin de renforcer l'attractivité du dispositif, et sont présentées dans le tableau suivant :

	DATE DE DEPART A LA RETRAITE					
	Entre le 01/01/2004 et le 31/12/2006	Entre le 01/01/2007 et le 31/03/2009			Depuis le 01/04/2009	
<b>Trimestres pris en compte</b>	Trimestres cotisés entre l'atteinte du taux plein (et de l'âge) et le départ en retraite					
<b>Taux de surcote par trimestre</b>	0,75%	Entre 1 et 4 trimestres de surcote	A partir de 5 trimestres de surcote	Pour les trimestres validés après 65 ans	Pour les trimestres surcotés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Pour les trimestres surcotés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009
		0,75%	1%	1,25%	application de la législation précédente	1,25%
<b>Prise en compte de la surcote avant le calcul des droits au MICO<sup>23</sup></b>	oui	oui			non	

Ce coefficient de majoration est ensuite appliqué au montant annuel brut de la pension de vieillesse, elle majore ce montant et fait partie intégrante de l'avantage de base :

$$\left[ SAM \times \text{Taux de la pension} \times \frac{\text{Durée d'assurance au RG}}{\text{Durée d'assurance requise}} \right] + \text{Surcote}$$

La surcote est soumise à prélèvements obligatoires.

Jusqu'en 2009 la surcote faisait partie de la pension à prendre en compte pour l'appréciation du droit au minimum contributif, elle était donc appliquée sur le montant annuel de la pension avant comparaison au minimum. A compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, elle est désormais ajoutée au

<sup>22</sup> La validation d'un trimestre au titre d'une période assimilée, comme par exemple la maladie, n'ouvre pas droit à la surcote.

<sup>23</sup> Le MICO (minimum contributif) est le montant minimum de retraite que doit percevoir un assuré qui a une retraite à taux plein.

montant calculé de la retraite après ajout du minimum contributif. La surcote peut donc conduire à verser une pension de droit propre supérieure au montant maximal de pension.

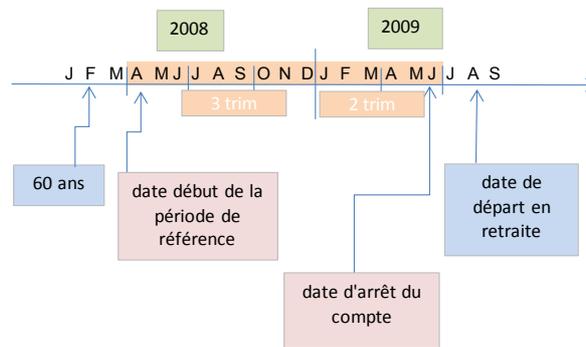
La pension vieillesse augmentée de la surcote peut être également assortie de la majoration pour enfants, de la majoration pour conjoint à charge, de la rente ROP<sup>24</sup>, et pour les retraites prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, de la majoration de pension versée au titre de la retraite anticipée des travailleurs handicapés.

La surcote dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé fait partie de la pension principale servant de base au calcul de la pension de réversion.

Les périodes accomplies dans les autres régimes (ou à l'étranger), si elles rentrent dans le cadre de la surcote, sont prises en compte et viennent augmenter la pension versée par le régime général.

### Exemple de calcul de la surcote

Un assuré âgé de 60 ans en février 2008 (âge légal pour un départ en retraite à cette date) qui part en retraite en août 2009 avec 167 trimestres validés, soit 7 trimestres de plus que le taux plein. Sur ces 7 trimestres supplémentaires 4 sont cotisés en 2008 et 3 en 2009.



Cet individu a donc 5 trimestres de surcote : 3 en 2008 et 2 en 2009. Cet assuré se voit donc appliquer deux législations différentes : un taux à 0,75% pour les trimestres de 2008 et un taux à 1,25% pour ceux de 2009. Son coefficient de majoration est donc :  $(3 \times 0,75\%) + (2 \times 1,25\%) = 4,75\%$ . Ce taux est ensuite appliqué au montant annuel brut de sa pension de vieillesse après augmentation potentielle du minimum contributif (car il prend sa retraite après le 1<sup>er</sup> avril 2009).

<sup>24</sup> Rente des retraites ouvrières et paysannes.

## Bibliographie

Albert C., Grave N., Oliveau J.-B., 2008, *Surcote : les raisons d'un échec relatif*, Retraite et Société n°54, p.34-63

Benallah S., 2010, *La surcote modifie-t-elle les comportements de départ en retraite ?*, Les cahiers de la Cnav n°2, décembre 2010

Di Porto A., 2015, *Evolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs*, Cadr@age n°30, novembre 2015

Programme de qualité et d'efficience « retraites », PLFSS 2018

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 7</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Modélisation économique des décisions de départ à la retraite**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Modélisation économique des décisions de départ à la retraite

La décision de départ à la retraite obéit à des motivations individuelles qu'il peut être intéressant d'identifier à des fins de pilotage des régimes, en particulier dans le cadre des exercices de projection. La compréhension des mécanismes d'élaboration de cette décision reste délicate. Outre les incitations économiques qui sont au centre de ce document, d'autres facteurs influencent la décision de départ à la retraite. Les comportements ne se réduiraient pas uniquement à des arbitrages quantitatifs sur le seul montant de la retraite. Ils reflèteraient également les préférences individuelles des agents ainsi que d'autres types de contraintes qui pèsent sur leurs décisions, telles que, entre autres, leur état de santé, la pénibilité du travail qu'ils accomplissent (Blanchet et Debrand, 2007), la demande de travail qui s'adresse à eux (Aubert, 2007), le fait d'atteindre un âge de départ considéré comme une référence sociale (typiquement, l'âge d'ouverture des droits), la satisfaction au travail<sup>1</sup>, l'influence des décisions d'un éventuel conjoint.

Il est possible, cependant, d'attribuer aux calculs fondés sur les incitations économiques une certaine légitimité, même en état de connaissance partielle de l'assuré. L'approche théorique de ces calculs – qu'ils relèvent de modèles basés sur les préférences des agents (partie 1.1) ou qu'ils s'inspirent de développements en économie expérimentale (partie 1.2) – sera complétée par une illustration, réalisée à partir d'une maquette simulant un processus de décision de date de départ à la retraite pour un millier d'assurés, aux carrières variées, tant sur le début de leur activité que sur leur niveau de revenu, sous la réglementation des régimes de salariés non-cadres du secteur privé (partie 2).

### 1. Théorie des incitations économiques, approches théorique et expérimentale

#### 1.1. Les modèles théoriques de décision de départ à la retraite

Les modèles de décision développés dans la sphère économique font généralement appel à « un agent », naturellement envisagé comme un être rationnel capable de réaliser des calculs complexes, ou en tous cas se comportant comme s'il les menait, qui s'adapte et réagit à la réglementation à laquelle il est confronté.

*Quels sont les paramètres en jeu ?*

À supposer que seuls éléments monétaires ont un rôle dans la décision de départ à la retraite, les premières références auxquelles un assuré fait appel pour choisir la date de son départ à la retraite sont les revenus qu'il percevrait dans chacune des options possibles. Ce calcul est nécessairement réalisé en fonction d'une durée de perception : en ce sens, l'assuré estime le nombre d'années qu'il peut espérer vivre à la retraite. Par ailleurs, ce type de calcul fait appel à la notion d'actualisation, afin de rendre comparables des sommes perçues à différentes dates. Ainsi, on peut résumer un premier modèle de décision par la comparaison des sommes

---

<sup>1</sup> Samia Benallah (2013) cite des études montrant que « les salariés déclarant être victimes de discrimination en raison de leur âge sont plus enclins à partir tôt en retraite » alors que d'autres « montrent que la pression, le manque d'autonomie et de mauvaises perspectives d'avancement sont associés à des souhaits de départ en retraite précoces. À l'inverse, les individus satisfaits de leur travail, estimant qu'ils disposent d'un soutien, d'un niveau de reconnaissance et d'un salaire approprié, souhaitent moins souvent partir en retraite le plus tôt possible. »

de revenus (issus du travail ou perçus au cours de la retraite) actualisés sur l'ensemble de la durée attendue de vie restante, dans différentes options possibles de date de départ à la retraite.

Un assuré qui mènerait ce type de calcul simplifié partirait en retraite systématiquement le plus tard possible, en raison de revenus du travail généralement supérieurs aux pensions de retraite potentielles. Or la séance plénière du 21 février 2019 a montré que les assurés sont encore nombreux à partir à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits. Le **document n° 2** du dossier montre également que l'obtention du taux plein reste le motif de départ majoritaire, bien avant le recours à la surcote notamment. Ce premier modèle frustré doit donc être amélioré. Il est déjà possible de préciser le concept d'actualisation, ou ce qui revient au même de « taux de préférence pour le présent ». Les revenus futurs sont non seulement différents de ceux présents en raison des évolutions macroéconomiques (inflation en particulier), mais aussi parce qu'ils seraient perçus à des périodes futures susceptibles d'être vécues en moins bonne santé par exemple.

Outre l'espérance de vie et la préférence pour le présent, l'assuré souhaitant optimiser son départ à la retraite peut faire appel d'un point de vue théorique à d'autres variables supplémentaires. La première variable supplémentaire envisageable est liée au fait que les revenus futurs sont, dans une certaine mesure, incertains. S'agissant du système de retraite français, les réformes ont très rarement modifié les futures pensions pour les assurés arrivés en toute fin de carrière, mais tout assuré peut douter de la réalisation des flux de revenus promis compte tenu notamment de la problématique du financement des éventuels déficits liés au vieillissement de la population, ou bien encore des aléas entourant l'espérance de vie. Guégano (2000) explique notamment que la préférence pour le présent ou « le taux d'actualisation, qui permet de comparer des situations relatives à des périodes différentes, ne permet pas de prendre en compte la manière dont des situations aléatoires, relatives à une même période, sont valorisées par un individu averse au risque. » Le modèle de décision doit prendre en considération le fait que, dans la majeure partie des cas, les personnes préfèrent la certitude de percevoir un montant fixe à l'incertitude d'avoir, en espérance, la même somme compte tenu de la probabilité de survie jusqu'à la date de perception, et ont donc une aversion au risque<sup>1</sup>.

La seconde variable supplémentaire nécessaire pour se rapprocher du calcul réalisé, consciemment ou non, par un assuré qui souhaiterait optimiser sa date de départ à la retraite est liée au fait que les revenus du travail ne peuvent être directement comparés aux pensions de retraite. Les revenus du travail intègrent des notions de contrainte, de pénibilité, de risque pour sa santé, de temps libre sacrifié. Ces notions apparaissent d'autant plus importantes que la décision se fait à un âge déjà bien avancé, à une période de la vie au cours de laquelle les assurés ont tendance à majorer le rapport coût-bénéfice du travail. C'est la raison pour laquelle la décision de départ à la retraite ne peut s'envisager sans surpondérer les montants perçus à la retraite dans la somme des revenus futurs, par conséquent sans le concept de « préférence pour le loisir ». Ce facteur de surpondération des pensions de retraite comparées aux revenus du travail ne doit pas être interprété uniquement au sens littéral du terme. Il peut aussi bien être qualifié de paramètre de désutilité du travail, et capte les facteurs tels que la pénibilité du travail ou l'état de santé (cf. encadré 1).

---

<sup>1</sup> Par souci de simplification, la maquette présentée au point 2 suppose des calculs en avenir certain et n'intègre pas de coefficient d'aversion au risque.

### **Encadré 1. La préférence pour le loisir**

En théorie économique, le loisir est le temps de vie consacré au travail non rémunéré. Il couvre donc le loisir au sens commun du terme, mais également le temps consacré au travail domestique, le temps de sommeil, etc. La préférence pour le loisir est une caractéristique spécifique à chaque personne. Deux personnes peuvent avoir des niveaux de préférence pour les loisirs différents dans des circonstances totalement similaires.

Mais la préférence d'une personne pour le loisir se construit aussi en situation. Hors appétences personnelles, la préférence pour le loisir va dépendre :

- de sa santé : occuper un emploi est plus difficile et plus exigeant pour une personne dont l'état de santé est dégradé et cela sans même considérer qu'un tel état de santé peut influencer sur l'équation financière évoquée précédemment en réduisant le niveau de salaire auquel la personne peut prétendre. Dès lors que la santé se dégrade avec l'âge, la préférence pour le loisir devrait de ce fait et toutes choses égales par ailleurs augmenter avec l'âge ;

- de la nature des emplois auxquels il peut accéder : la préférence pour le loisir sera moindre si la personne peut exercer un emploi épanouissant, riche en relations et en gratification sociales. Au contraire, la préférence pour le loisir sera plus forte si le travail est pénible physiquement, fortement contraint avec peu de marges d'autonomie et s'il s'inscrit dans un cadre de relations humaines tendues avec les collègues, la hiérarchie ou les clients ;

- de son environnement personnel : par exemple, le fait que son conjoint soit lui-même à la retraite peut augmenter la préférence pour le loisir dans la mesure où le temps soustrait au travail sera un temps partagé. De même la préférence pour le loisir sera accrue si la personne considère qu'elle doit consacrer du temps à un ascendant dépendant ;

- de son niveau de richesse : le fait de disposer d'un patrimoine important réduit les satisfactions tirées d'un revenu supplémentaire et augmente de ce fait la préférence pour le loisir (voir encadré 2) ;

- des normes sociales prégnantes dans le milieu où la personne évolue : si la préférence pour le loisir est une donnée personnelle, elle sera certainement influencée par le niveau des valorisations sociales du travail relativement aux loisirs.

Cette description de la notion de préférence pour le loisir montre toute sa complexité. Il s'agit d'une donnée éminemment propre à chacun, à la croisée de son caractère personnel et des circonstances conjoncturelles. Pour autant, il est commun de tenter de déterminer une valeur moyenne de la préférence pour le loisir. En effet, dans le cadre du pilotage d'un système de retraite, si on dispose d'une telle valeur, il devient alors possible de modéliser les décisions de sortie d'activité et de départ à la retraite.

En ajoutant ces deux variables supplémentaires (aversion au risque, préférence pour le loisir), la décision se réalise donc autour d'un concept d'utilité à maximiser, et non plus uniquement de flux monétaires à optimiser. Comme l'utilité ressentie se calcule sur plusieurs périodes à venir, on parle d'utilité intertemporelle.

Il reste que l'aversion au risque, la préférence pour le présent et surtout la préférence pour le loisir n'ont pas de valeur centrale de référence unanimement reconnue. « Même s'il n'existe pas à l'heure actuelle d'estimations empiriques qui permettent de conditionner la préférence pour les loisirs par des caractéristiques individuelles, on a l'intuition que certaines variables peuvent avoir une influence sur la valeur attribuée au temps disponible. Plus le travail effectué est perçu comme pénible (en raison de l'âge, de l'état de santé de l'individu, des caractéristiques mêmes du travail...) ou comme contraignant, par rapport notamment aux contraintes familiales, plus l'on s'attend à ce que le degré de préférence pour les loisirs soit élevé », comme l'énonce Guégano (2000).

Nous illustrons en annexe la décomposition des effets des paramètres selon la spécification retenue dans une maquette simulant les décisions de départ à partir d'un millier de carrières générées aléatoirement.

### **Encadré 2. L'influence de l'héritage**

Une étude de Garbinti et George-Kot (2019) vise à montrer l'impact d'une hausse subite de la richesse, ici observée sous l'angle de la perception d'un héritage. Cet événement devrait, d'après la théorie économique, avancer le départ à la retraite en attribuant moins de pouvoir utilitariste aux flux futurs de pensions de retraite relativement à cette richesse soudaine. Les auteurs constatent ce fait sur données observées, avec une hausse de 40 % de la probabilité de départ en comparaison avec les assurés qui ne bénéficient pas d'un héritage, ce qui tend à prouver que les assurés répondent au moins partiellement aux incitations économiques décrites par ailleurs. L'anticipation des départs à la retraite suite à perception d'un héritage est particulièrement présente parmi les emplois relevant du travail manuel.

### *L'utilité intertemporelle au cœur de la modélisation théorique*

Le concept d'utilité intertemporelle que l'assuré optimiserait pour établir sa date de départ à la retraite est développé dans de nombreux articles de référence. Les travaux liminaires sont dus à Stock et Wise (1990), dans un article souvent cité qui montre comment les décisions quant à la date de liquidation (des fonds de pension par leurs détenteurs aux Etats-Unis) semblent obéir à des incitations économiques résumées par l'optimisation d'une fonction d'utilité intertemporelle, sans que les agents n'en soient forcément conscients. Comme l'énonce Béatrice Sédillot (2000), « l'âge de cessation d'activité, supposé identique à l'âge de liquidation, intervient à trois niveaux dans l'arbitrage de l'agent : il conditionne la quantité de loisir disponible, la somme actualisée des revenus d'activité et enfin le niveau des pensions. Son influence sur le niveau des pensions est double : l'âge de cessation d'activité intervient directement dans le mode de calcul du montant annuel de retraite (via le salaire de référence et les mécanismes de décote et de proratisation) et conditionne aussi la durée de perception de la retraite ».

Ce modèle a été souvent utilisé pour analyser de manière empirique les âges de départ à la retraite. La méthodologie généralement retenue consiste à comparer l'âge théorique estimé à partir des seules incitations économiques issues du modèle de Stock et Wise, à l'âge observé, sur une population donnée. Ces comparaisons ne sont pas toujours flatteuses pour la théorie : parmi les derniers travaux en date, une étude de Papke (2019) sur données américaines semble invalider les motifs financiers dans la décision de départ à la retraite. Par ailleurs, si « l'hypothèse sous-jacente est que les individus disposent des bonnes informations concernant

leurs droits à pension et qu'ils sont en mesure de calculer la pension qu'ils peuvent percevoir selon l'âge auquel ils prennent leur retraite » (Benallah S., 2013), les assurés sont assez éloignés de cet état d'information parfaite sur leurs droits et les pensions potentielles à chaque âge, comme le montre le **document n° 12** du dossier et malgré les progrès de l'information retraite.

### *Une décision d'optimisation qui dépend des règles du système de retraite*

La réglementation associée au système de retraite intervient naturellement dans l'équation d'optimisation de l'utilité intertemporelle issue des revenus futurs. Elle modifie potentiellement les pensions de retraite selon l'âge de départ à la retraite envisagé. L'évolution des revenus de fin d'activité peut également modifier la pension de retraite espérée, en plus du barème de calcul des pensions selon l'âge de départ.

Les travaux sur les incitations économiques appliqués au système de retraite français ont connu un pic d'intérêt à la fin des années 1990. Le fait que les assurés liquident massivement leurs droits dans les régimes du secteur privé aux deux bornes de 60 et 65 ans, ou en tous cas au plus tard à 65 ans, est apparu en forte cohérence avec le calcul d'optimisation théorique pour des valeurs raisonnables de paramètres clés de ce calcul. La législation retraite avant réforme 2003 était perçue comme générant un « coût élevé de la liquidation précoce, combiné aux faibles gains associés à la prolongation de l'activité au-delà du taux plein [et incitait] la plupart des salariés à prendre leur retraite à l'âge auquel ils ont droit au taux plein. » (Sédillot B., 2000). En raison de la valeur du taux de décote en vigueur avant 2003 (baisse de la pension du régime de base de 10 % par année manquante) et de l'absence de surcote à cette date, il était facile pour les modèles d'optimisation de délivrer un âge optimal proche ou égal à l'âge de départ à la retraite observé à cette date.

La réforme de 2003 a modifié les incitations économiques en instituant une surcote et en modifiant le taux de décote, rapprochant le système de retraite (hors dispositifs particuliers de départs anticipés) de ce qui est défini comme la « neutralité actuarielle ». Cette neutralité actuarielle calculée à la marge (c'est-à-dire entre deux âges de retraite potentiels  $A$  et  $A+1$ ) peut se définir comme une égalité des deux termes suivants : l'ensemble des pensions nettes suite à une liquidation l'année  $A$ , actualisées et servies  $n$  années, est égal à l'ensemble actualisé des pensions nettes suite à une liquidation l'année  $A+1$  servies pendant  $(n-1)$  années, minorées des cotisations versées sur le revenu de l'année  $A$  (voir figure 1). Si le premier terme est plus élevé que le second, le barème n'est pas neutre et incite à cesser son activité.

Un article récent d'Arthur Seibold (2017) illustre la portée relative de la norme sociale et des incitations financières dans la décision de départ à la retraite. A partir de données de départs de 1992 à 2014 en Allemagne, Seibold montre que la norme sociale – à savoir les possibilités de départ précoce et à l'âge d'ouverture des droits – expliquerait 50 à 80 % des départs à ces âges pivots, bien que les incitations économiques en expliqueraient au plus 35 %. Il montre que la réaction des assurés aux modifications de normes serait nettement plus forte que celle liée aux incitations économiques.

L'utilisation d'une maquette simplifiée développée par le secrétariat général du COR va permettre entre autres d'illustrer la portée pratique de ce type de modèle pour le barème actuellement en vigueur (voir point 2) et non sans avoir à l'esprit que « compte tenu de l'impossibilité actuelle d'évaluer les degrés de préférence individuelle pour les loisirs, les résultats des simulations sont par nature très fragiles. » (Guégano, 2000).

## 1.2. Le recours à l'économie expérimentale

Suivant une voie de recherche différente, des travaux ont été entrepris afin de révéler le barème implicite des assurés au moment de prendre la décision de départ à la retraite, entre incitations à poursuivre l'activité et souhaits de profiter immédiatement de leur retraite. Pour cela, la question posée lors d'enquêtes tourne autour du surplus de montant de pension que le répondant souhaiterait obtenir et qui serait jugé suffisant pour repousser (d'un an généralement) la date de perception de ses droits.

La question est alors de savoir si les souhaits des assurés ainsi exprimés sont compatibles avec les mesures des effets à la fois théoriques illustrés par les modèles de type Stock et Wise et surtout empiriques (illustrés par le décalage de l'âge de départ à la retraite des départs bénéficiant potentiellement de la surcote). Dans ses travaux, Samia Benallah (2013) montre que « les incitations financières devraient être d'une ampleur forte pour conduire à un relèvement substantiel de l'âge de départ en retraite » même si « les expérimentations montrent la grande variabilité de la préférence pour la retraite<sup>1</sup> selon les caractéristiques individuelles ». Le modèle présenté dans la partie 1.1 suppose que la préférence pour le présent est fixe tout au long de la prévision, alors que les expérimentations conduiraient à retenir un taux d'actualisation plus élevé pour les premières pensions par rapport à celles perçues en fin de vie : « l'inadéquation entre les observations comportementales et les prédictions théoriques standards conduit à introduire l'idée d'une structure par terme des prix psychologiques du temps vraisemblablement décroissante », comme l'expriment H. De La Bruslerie et F. Pratlong (2012).

Rapoport (2006) a montré à partir de l'enquête *Intentions de départ* que, si un tiers des salariés du régime général âgés de 54 à 59 ans étaient prêts à accepter une diminution de pension pour partir un an plus tôt, et que plus de la moitié étaient prêts à partir un an plus tard avec une augmentation de pension allant de 5 % à 40 %, tous les assurés ne réagissaient pas uniformément à ces propositions de modification de l'âge de départ à la retraite contre récompense ou sanction financière. Ainsi, « les femmes et les salariés encore en emploi à 58 ou 59 ans sont moins enclins à moduler leurs intentions de départ en fonction des incitations financières. À l'inverse, les salariés les mieux rémunérés accepteraient plus facilement une diminution de pension pour partir plus tôt mais seraient aussi prêts à reculer leur départ sans compensation. Une forte satisfaction dans l'emploi et une très bonne santé accroissent la propension à refuser d'avancer son départ d'un an. Enfin, l'âge de départ choisi dépend certes du montant de la pension qui serait perçue à cet âge, mais aussi d'autres facteurs comme la santé et la satisfaction dans l'emploi ».

Maurer et Mitchell (2016) ont montré que les séniors aux États-Unis accepteraient de reporter leur départ à la retraite au-delà du taux plein d'environ 8 mois si leurs droits leur étaient versés en capital et non en rente. Si la proposition est conditionnée au maintien en emploi des personnes qui en bénéficieraient, ces dernières réclameraient davantage qu'en absence de contrainte. Les différences entre les deux sommes permettent aux auteurs de conclure que les séniors interrogés avaient une faible préférence pour le loisir, de l'ordre de 20 % du revenu annuel (en cohérence avec les travaux de Samia Benallah cités). Ces résultats sont cependant difficilement transposables pour établir la valeur du taux de préférence pour le loisir.

---

<sup>1</sup> Coût d'opportunité de repousser la date de retraite, évalué à 21 % de revenu du travail supplémentaire souhaité en guise de compensation à la désutilité du travail.

## 2. Illustrations à partir d'une maquette de décision liée aux incitations économiques

En guise d'illustration des travaux théoriques, et afin de montrer la portée des incitations économiques dans la décision de départ à la retraite, une simulation d'un millier de carrières de salariés du secteur privé a été réalisée sous les conditions décrites en annexe 1. Les départs sont possibles entre 60 et 70 ans dans cette maquette, afin de comparer les distributions d'âges de départs simulées à celles observées, notamment pour deux générations pour lesquelles nous bénéficions de données (1944 et 1950). À ce stade, la maquette n'autorise pas de départs anticipés pour carrières longues : nous cumulons les départs observés avant 60 ans avec ceux partis à 60 ans dans les graphiques, ce qui revient à supposer que les assurés partis avant 60 ans seraient partis dès l'âge d'ouverture des droits sans la dérogation.

Les paramètres retenus pour nos calculs s'inspirent de ceux utilisés dans les articles cités en référence (partie 1.1), comme le résume le tableau 3.

**Tableau 3. Valeurs comparées des paramètres de la fonction d'utilité**

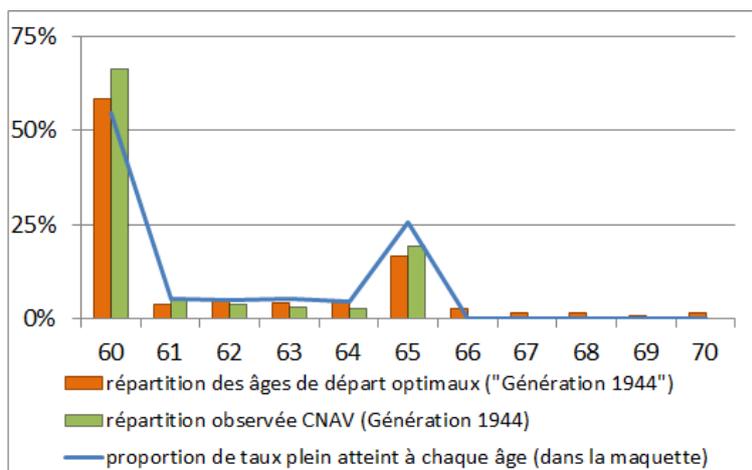
	Préférence pour le loisir	Préférence pour le présent	Aversion au risque
Mahieu et Blanchet (2004)	1,6	3 %	0,4
Mahieu et Sédillot (2000)	3	0 %	0,05
Stock et Wise (1990)	1,25	3 %	0,6
<b>Notre simulation</b>	<b>3</b>	<b>3 %</b>	-

La simulation réalisée permet de montrer que, si les incitations économiques ne sont pas seules à l'œuvre dans la décision, tout semble se passer comme si une majorité d'assurés réalisait collectivement une optimisation<sup>1</sup> d'une fonction d'utilité intertemporelle pour chacun des choix possibles de départ à la retraite. Le graphique 1 montre ainsi que la répartition des âges de départ est proche de celle observée pour la génération 1944, pour les valeurs de paramètres retenues dans le scénario de référence (voir tableau 3).

---

<sup>1</sup> Dans la formulation retenue, la maximisation de l'utilité délivre généralement une seule date optimale de départ sur l'ensemble du domaine des possibles, ce qui explique le recours dans certaines applications à une version simplifiée du modèle de Stock et Wise qui détermine le départ à la retraite dès que l'utilité baisse entre deux points du temps (sans porter le calcul à l'ensemble des âges de départ possibles). L'optimisation revient dans ce cas à déterminer une cible individuelle de taux de remplacement (qui équivaut à une maximisation de l'utilité instantanée).

**Graphique 1 : Comparaison des répartitions d'âges de départ à la retraite simulées par les incitations économiques et observées, réglementation applicable à la génération 1944**



Notes :  $D=160$  trimestres,  $d=1,1875$  point par trimestre manquant,  $s=0,0075$  par trimestre, minimum contributif 560€, espérance de vie à 60 ans de 26,5 ans,  $\beta=3$ ,  $r=3$  %.

Sources : CNAV (DSPR), calculs SG-COR

La simulation est simplifiée et ne prend pas en compte les départs avant 60 ans, ni ceux au titre de l'ex-invalidité ou de l'inaptitude au travail (départs systématiques à taux plein sans contrainte de durée d'assurance), ce qui peut expliquer la sous-estimation des départs dès 60 ans.

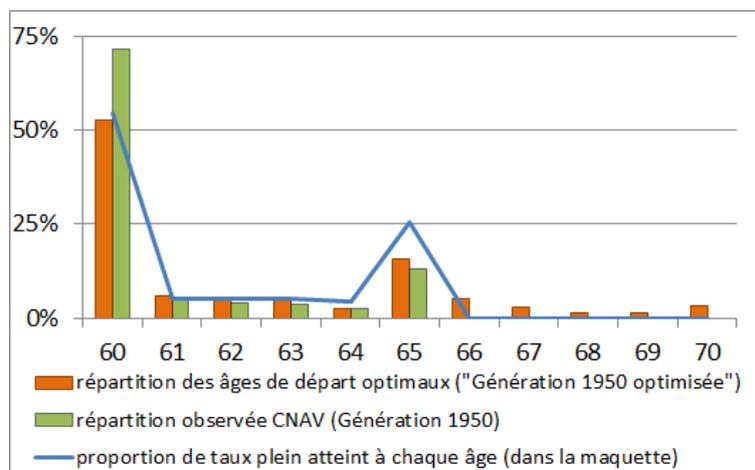
Il convient de noter que :

- la maquette de calcul de l'utilité intertemporelle ne fait pas mieux qu'une maquette qui désignerait simplement la première date d'obtention du taux plein comme déclencheur du départ à la retraite, sur la génération 1944 pour laquelle décote et surcote incitent à un tel type de comportement ;
- si la répartition globale des départs simulés peut correspondre à celle observée, il est possible qu'individuellement les assurés se soient échangés les places, de sorte que la validité des résultats de la maquette pourrait être assez satisfaisante d'un point de vue global, mais plus lointaine de la réalité à l'échelle individuelle<sup>1</sup>.

La génération 1950 est une des générations les plus récentes pour laquelle il est possible d'observer les âges de départ à la retraite ; c'est aussi une génération qui est affectée d'un barème plus proche de la neutralité actuarielle que la génération 1944, tout en ayant une contrainte plus forte de durée d'assurance pour l'obtention du taux plein. La simulation des départs à la retraite des assurés nés en 1950 est moins précise, à salaires et début de carrière inchangés par rapport à la génération 1944. En particulier, les départs à 60 ans sont sous-estimés.

<sup>1</sup> Seule l'application à des carrières réelles pourrait la valider de ce point de vue, à l'image de la validation réalisée par Stock & Wise (1988), ou plus récemment Mahieu et Blanchet (2004).

**Graphique 2 : Comparaison des répartitions d'âges de départ à la retraite simulées par les incitations économiques et observées, réglementation applicable à la génération 1950**



Notes :  $D=162$  trimestres,  $d=0,8175$  point par trimestre manquant,  $s=0,0125$  par trimestre, minimum contributif 650€, salaires supérieurs à ceux de la génération 1944 de 14 %, espérance de vie à 60 ans de 27 ans,  $\beta=3$ ,  $r=3$  %.

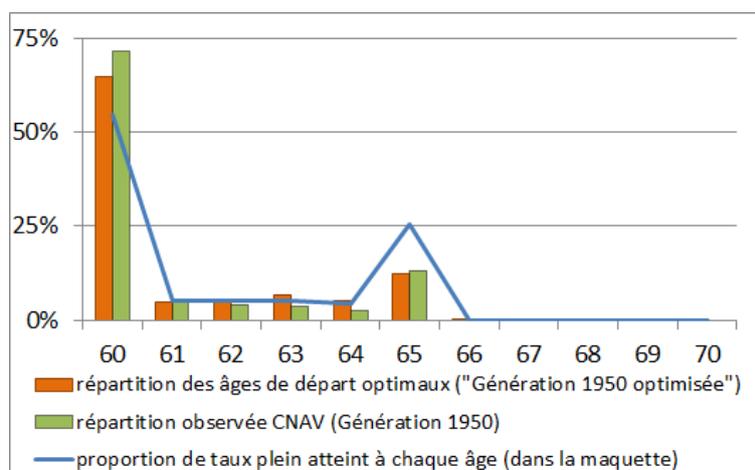
Sources : CNAV (DSPR), calculs SG-COR

Environ 11 % des assurés virtuels de la génération 1944 partiraient avec décote dans cette simulation, tandis que tous les assurés simulés comme nés en 1950 partiraient au taux plein. Le taux de remplacement étant légèrement supérieur en moyenne pour la génération 1944, une partie des assurés sont prêts à sacrifier le montant de leur pension pour une satisfaction perçue à la retraite plus précoce que les assurés de la génération 1950.

Il ressort de ces faibles recours à la décote illustrés dans la maquette que les départs majoritairement au taux plein observés dans le monde réel sont pertinents économiquement et correspondent probablement à un maximum d'utilité des individus concernés. La maquette reste trop fruste pour expliquer totalement les départs observés, notamment en raison d'une spécification « en moyenne » de la préférence pour le loisir alors que l'encadré 1 montre combien elle devrait être endogène, spécifique à l'individu et à sa situation conjoncturelle au moment du décider de sa date de départ à la retraite.

Le graphique 2bis illustre comment la modification des paramètres de préférence pour le loisir et pour le présent permet de mieux caler les répartitions des âges de départ simulés sur ceux observés (aux départs pour inaptitude ou ex-invalidité près à l'image de la comparaison avec la génération 1944). Augmenter la préférence pour le loisir génère toutes choses égales par ailleurs des départs plus fréquents dès l'âge d'ouverture des droits, relativement linéairement. Par contre, augmenter la préférence pour le présent renforce l'attraction des départs à 60 ans pour les assurés qui seraient partis entre 61 et 64 ans, tout en renforçant le souhait de partir à 65 ans au détriment des départs entre 66 et 70 ans. À taux de préférence pour le loisir inchangé, la répartition des départs de la génération 1950 serait mieux répliquée en supposant un taux de préférence pour le présent de 20 % au lieu de 3 %, ce qui paraît extrêmement élevé. On peut difficilement expliquer une telle modification entre deux générations distantes de 6 années, mais la spécification simplifiée du modèle participe d'une partie de l'explication des limites de l'approche présentée ici.

## Graphique 2bis : Comparaison des répartitions d'âges de départ à la retraite simulées à partir des incitations économiques et observées, réglementation de la génération 1950



Notes :  $D=162$  trimestres,  $d=0,8175$  point par trimestre manquant,  $s=0,0125$  par trimestre, minimum contributif 650€, salaires supérieurs à ceux de la génération 1944 de 14 %, espérance de vie à 60 ans de 27 ans,  $\beta=3$ ,  $r=20\%$ .

Sources : CNAV (DSPR), calculs SG-COR

Il est délicat de trier ce qui relève du hasard de ce qui relève du respect de l'approche financière dans les départs observés, que ce soit pour la génération dont le comportement a été imité par la maquette ou pour celle pour laquelle la théorie se révèle moins efficace. Rappelons encore que les valeurs des paramètres sont incertaines et peuvent évoluer au fil du temps ou des générations, mais aussi que l'ajustement aux âges réels suppose que l'âge moyen de début de carrière soit bien implémenté (afin de faire coïncider notamment les moyennes observées et simulées des durées d'assurance tous régimes à 60 ans<sup>1</sup>).

Cette modélisation économique semble pouvoir expliquer l'attraction du taux plein parmi les départs dans le système actuel, avec un pouvoir explicatif plus important pour des générations d'assurés ayant connu une période réglementaire de forte décote et qui ont été nombreuses à remplir les conditions de taux plein dès l'âge d'ouverture des droits. Ce modèle serait moins précis pour les générations parties récemment à la retraite, dans des conditions de décote et de surcote plus proches de la neutralité actuarielle. L'exercice de détermination des valeurs idoines reste un champ de recherche à part entière, ce qui laisse la discussion de la validité de l'approche encore largement ouverte.

Ce document met ainsi en évidence la fragilité de la modélisation retenue dont le calibrage des paramètres n'est pas connu *ex ante* et qui conduit à inférer des valeurs des paramètres significativement différentes en fonction des jeux de données utilisées. Au final, cette modélisation des âges de départ à la retraite n'est vraisemblablement pas suffisamment aboutie pour décrire de façon certaine les comportements des assurés dont les motivations de départ à la retraite sont multiples et complexes (plus ou moins bonne insertion sur le marché du travail, décision d'un éventuel conjoint, santé...).

<sup>1</sup> Nous avons à ce stade supposé qu'après le début d'activité en moyenne simulé à 21 ans, les assurés virtuels valident 4 trimestres par an jusqu'à la date de départ à la retraite, ce qui correspond à une durée validée sans doute trop généreuse.

## Références bibliographiques

Aubert, P. (2007), *L'emploi des salariés âgés : le rôle des salaires et de la productivité dans la demande de travail des entreprises*, sciences de l'Homme et Société, Paris X - Nanterre, 2007.

Benallah S. (2013), *La préférence pour la retraite : essais de mesure d'un paramètre complexe*, thèse pour le doctorat en sciences économiques, Paris 13.

De La Bruslerie H., Pratlong F. (2012), « La valeur psychologique du temps : une synthèse de la littérature », *Actualité économique*, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, 88(3), pp.1-39.

Garbinti B., George-Kot S. (2019), « On the Retirement Effect of Inheritance: Heterogeneity and the Role of Risk Aversion », Banque de France, WP #707, janvier.

Guégano, Yves (2000), « Vers une plus grande liberté de choix de départ en retraite avec des barèmes respectant la neutralité actuarielle », *Question retraites n° 2000-30* (juillet-août)

Guérin J.-L. et Legros F. (2002), « Neutralité actuarielle : un concept élégant mais délicat à mettre en œuvre », *Revue d'économie financière*, n°68, pp. 79-90.

Mahieu, R. et Blanchet, D. (2004), « Estimating models of retirement behavior on French data », in Gruber, J. and Wise, D. (eds.) *Social Security Programs and Retirement around the World: Micro-simulation*, NBER/The University of Chicago Press, Chicago, IL , pp. 235-284.

Mahieu R. et Sédillot B. (2000), « Microsimulations of the retirement decision: a supply-side approach », document de travail DESE, INSEE, juin.

Maurer R., Mitchell O. (2016), « Older peoples' willingness to delay social security claiming », NBER Working paper 22942.

Papke Leslie E. (2019), « Retirement choices by state and local public sector employees: the role of eligibility and financial incentives », NBER Working Paper 25436

Pelé L.-P. et Ralle, P (1999), « Les choix de l'âge de la retraite. Aspects incitatifs des règles du régime général et effets de la réforme de 1993. », *Economie et Prévision n° 138-139*, pp 163-177.

Rapoport B. (2006), « Les incitations financières influent-elles sur les intentions de départ en retraite des salariés de 55 à 59 ans ? », *Dossier solidarité santé N° 3, DREES*, pp. 75-95.

Sédillot, B. (2000) in *Retraites choisies et progressives* (Rapport Dominique Taddei), annexe J.

Seibold, Arthur (2017), « Statutory ages as reference points for retirement: evidence from Germany », Working Paper, London School of Economics.

Stock J. H. et Wise D. A. (1990), « Pensions, the option value of work, and retirement », *Econometrica*, vol. 58(5), pp. 1151-1180.

## Annexe 1. Fonctionnement de la maquette

Un millier d'assurés ont été simulés avec un âge de début de carrière, un niveau du salaire de référence (pour le calcul des pensions de base) et un dernier salaire d'activité tirés de façon aléatoire. L'âge d'ouverture des droits est fixé ici à 60 ans (sans possibilité de départ anticipé avant cet âge d'ouverture des droits AOD). L'âge d'annulation de la décote retenu (AAD) est de 65 ans. L'âge maximal autorisé est de 70 ans. Les pensions à l'âge  $A$  notées  $p_A$ , comme le salaire net  $w$  en cas de poursuite d'activité, sont supposés constants en termes réels dans les projections réalisées par l'assuré virtuel. Ces projections s'étendent sur une période espérée de survie après 60 ans paramétrable, commune à l'ensemble des assurés simulés.

L'assuré décide de son âge de départ à la retraite compris entre 60 et 70 ans, selon un pas annuel, à partir de l'optimisation d'une fonction d'utilité  $U$ . Comme indiqué auparavant, il s'agit ici d'optimiser le flux de revenus futurs sur la durée de retraite espérée, les revenus étant pondérés différemment selon la date de perception et la nature du revenu :

$$\begin{aligned}
 U_A &= \sum_{i=60}^{A-1} \frac{E(w_i)^{1-\alpha}}{(1+r)^{i-60}} + (1+r)^{60-A} \sum_{i=A}^{A+EV_A} \frac{E(\beta p_i)^{1-\alpha}}{(1+r)^{i-A}} & (I) \\
 &= \frac{(1+r - (1+r)^{61-A})}{r} E(w_{59}^{1-\alpha}) + \frac{(1+r - (1+r)^{1-EV_A})}{r} \frac{E(\beta p_A)^{1-\alpha}}{(1+r)^{A-60}} \\
 &= \frac{(1+r - (1+r)^{61-A})}{r} w_{59} + \frac{(1+r - (1+r)^{1-EV_A})}{r} \frac{\beta \cdot p_A}{(1+r)^{A-60}} \quad \text{si } \alpha = 0 \text{ (en avenir certain)}
 \end{aligned}$$

où  $A \geq 60$  est l'âge de départ à la retraite,  $E(w_i)$  le salaire espéré (constant en termes réels) sur l'année  $i$ ,  $\alpha$  l'aversion au risque ( $0 < \alpha < 1$ ),  $r$  le taux de préférence pour le présent,  $E(\beta p_i)$  la pension espérée (constante en termes réels) l'année  $i$  pondérée par  $\beta$  la préférence pour le loisir ( $\beta \geq 1$ ),  $EV_A$  la durée de vie à l'âge  $A$ . L'utilité est calculée à chaque âge, actualisée à 60 ans, puis les utilités sont comparées et la plus forte détermine l'âge optimal. La modélisation finalement retenue suppose que l'assuré s'estime certain du nombre d'années de survie qui l'attend ; le calcul exclut donc le recours au degré d'aversion au risque.

Une législation CNAV simplifiée est simulée (avec versement du minimum contributif éventuel) ainsi que des pensions complémentaires calculées sur la base du rendement et des cotisations constatées à diverses périodes à l'ARRCO<sup>1</sup>. Les décotes et surcotes sur la pension CNAV peuvent être modifiées selon une réglementation modulable (la surcote s'appliquant après service du minimum contributif à partir de 2009). La décote sur les pensions ARRCO est de 1 % par trimestre manquant en cas de départ avant le taux plein.

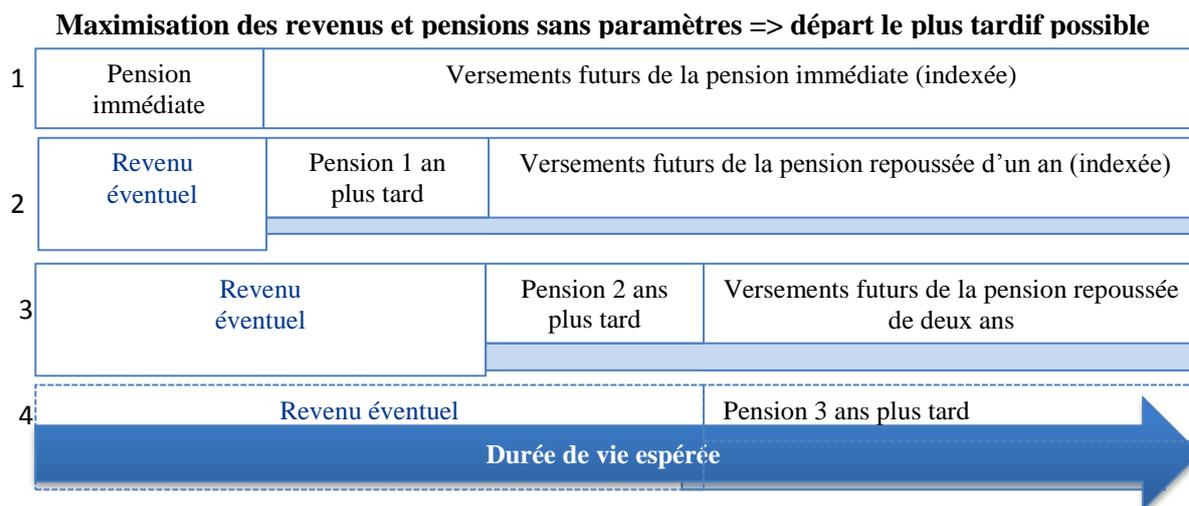
En guise de scénario de référence, le début de carrière des individus virtuels se fait en moyenne à 21 ans (l'aléa suit une moyenne de 19 ans avec écart-type de 7 ans, mais âge minimum de 16 ans)<sup>2</sup>, cependant que décote (d), surcote (s) et durée légale (D) pour l'obtention du taux plein avant l'AAD suivent la réglementation (voir tableau 1). L'espérance de vie (ev) à 60 ans égale à 26,5 ans pour la génération 1944 et 27 ans pour la génération 1950.

<sup>1</sup> Typiquement, un rendement effectif de 9 % et un taux de cotisation de 6 % pour la génération 1944, contre 7 % de rendement et 8 % de cotisation Arrco pour la génération 1950.

<sup>2</sup> Âges de 1<sup>er</sup> report tous régimes constatés par la CNAV proches de 18 ans pour les générations 1940 à 1955.

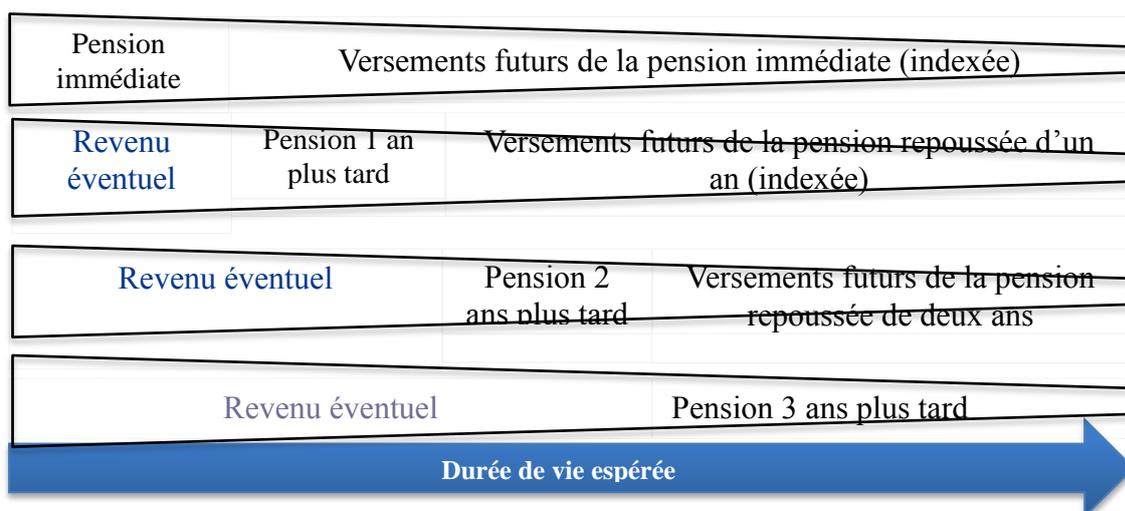
## Annexe 2. Effets des différents paramètres et de la réglementation

Le fonctionnement et les effets propres à chaque paramètre sont ici détaillés pour une meilleure compréhension du programme d'optimisation des assurés virtuels. Supposons que l'assuré n'ait à choisir que parmi 4 options de départ possibles (numérotées de 1 à 4), résumées par le schéma suivant. Supposons d'abord que ce programme n'intègre que les revenus : dans ce cas, la représentation graphique des revenus à venir dans les options possibles de départs à la retraite est la suivante (l'aire représentant le montant des revenus), et le départ serait le plus tardif possible (le montant total de revenus serait maximal parmi les options).



Mais l'assuré compare ici des revenus perçus à différentes dates, ce qui biaise la décision. Il est alors nécessaire d'actualiser les revenus futurs (ici à la date de décision), selon un taux d'actualisation qui, dans ce programme de décision de départ à la retraite, correspond au taux de préférence pour le présent. Mécaniquement, l'actualisation abaisse la valeur des revenus potentiels d'autant plus qu'ils sont éloignés de la période de référence (ici en fin de vie) :

### Maximisation des revenus et pensions actualisés



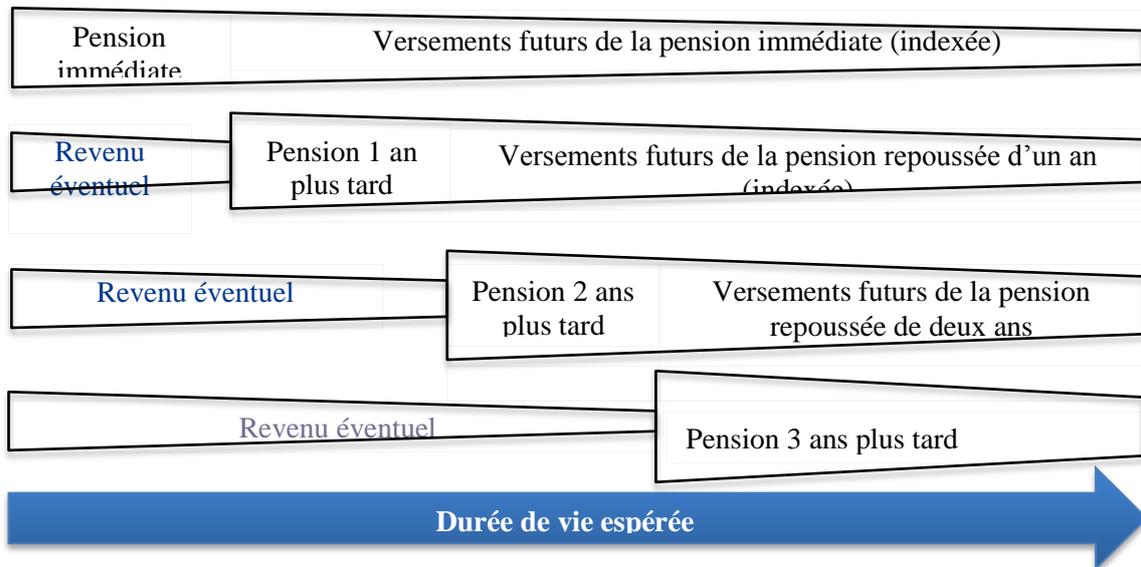
L'effet de la préférence pour le présent est donc de surpondérer les revenus des toutes prochaines périodes par rapport à celles de fin de vie : la seule application de cette

actualisation renforce l'attrait des départs les plus immédiats, car le poids relatif des fortes pensions (en cas de report du départ) diminue en fin de vie suite à l'actualisation.

Il est nécessaire de prendre en compte par ailleurs l'aversion au risque supposée des assurés qui calculeraient ainsi leur utilité relative à partir à la retraite. Cette aversion signifie que l'individu préférera percevoir avec certitude des montants de revenus ou de pensions futurs inférieurs à la valeur espérée de ces mêmes montants. Mathématiquement, ce paramètre a pour effet d'abaisser le montant des revenus futurs, d'autant plus que ceux-ci sont élevés (car associés à un risque plus important). La représentation graphique revient donc à diminuer les montants de revenus et pensions d'autant plus qu'ils sont importants et que l'aversion au risque est forte.

Enfin, les revenus et pensions pris en compte sont modifiés par l'application du coefficient multiplicatif de préférence pour le loisir<sup>1</sup>. Une préférence pour le loisir de 3 signifie que l'assuré est indifférent entre percevoir une pension de 1000 et un revenu de 3000. Le schéma devient alors le suivant :

**Maximisation des revenus et pensions actualisés, du point de vue d'assurés averses au risque et préférant le loisir au travail rémunéré**



Les effets des paramètres apparaissent également clairement par soustraction de deux utilités correspondant à deux départs à la retraite proches, pour une autre approche pédagogique. Supposons que nous comparions l'utilité de partir à 61 ans plutôt qu'à 60 ans, la différence entre les deux expressions issues de (I) se simplifie en :

$$U_{61} - U_{60} = w_{59}^{1-\alpha} + \frac{(1 - (1+r)^{-EV_{61}})}{r} (\beta p_{61})^{1-\alpha} - \frac{(1 - (1+r)^{-EV_{60}})}{r} (\beta p_{60})^{1-\alpha}$$

Les deux premiers termes incitent l'assuré à reporter la date de départ à la retraite au-delà de 60 ans, le dernier terme contrecarrant cette incitation s'il est suffisamment important. Pour un taux de préférence pour le présent  $r$  s'approchant de 0, les ratios  $(1-(1+r)^{-x})/r$  tendent vers  $x$  et ainsi :

$$\lim_{r \rightarrow 0^+} (U_{61} - U_{60}) = w_{59}^{1-\alpha} + EV_{61} (\beta p_{61})^{1-\alpha} - EV_{60} (\beta p_{60})^{1-\alpha} \quad (1)$$

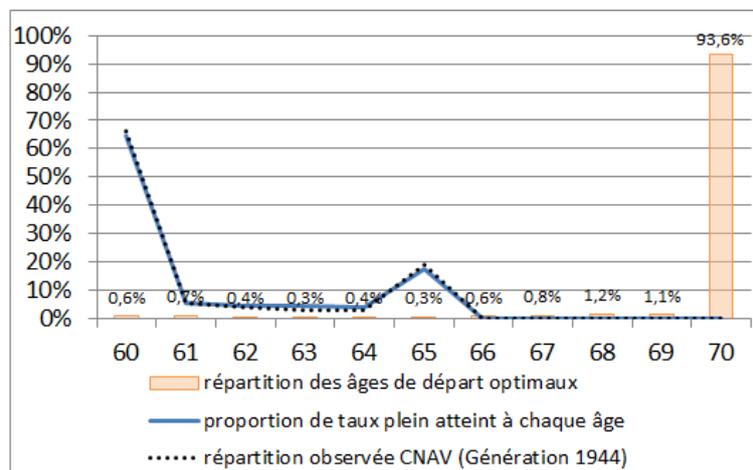
<sup>1</sup> Le coefficient de préférence pour le loisir s'applique aux revenus hors ceux issus du travail rémunéré.

Pour une aversion au risque  $\alpha$  nulle et une préférence pour le loisir unitaire (valorisant à égalité les revenus quelle que soit leur source), la différence des deux utilités tend vers :

$$\lim_{r \rightarrow 0^+} (U_{61} - U_{60})_{\alpha=0, \beta=1} = w_{59} + EV_{61} \cdot p_{61} - EV_{60} \cdot p_{60} \quad (2)$$

L'incitation à partir à 61 ans au lieu de 60 ans est dans ce cas liée aux seuls revenus : ceux issus de la poursuite du travail puis de la perception des pensions au cours des années de survie après 61 ans, à comparer avec les pensions perçues (pendant  $EV_{60}$  années) en cas de départ dès 60 ans. Compte tenu des taux de remplacement généralement inférieurs à l'unité<sup>1</sup>, l'expression (2) est presque toujours positive. Les assurés seraient donc pratiquement toujours incités à ne pas partir à 60 ans, sauf dans certaines conditions particulières de taux de remplacement (rémunérations très faibles, y compris en fin de carrière et attribution d'un minimum à 60 ans, par exemple), en cas de préférence pour le présent et d'aversion au risque nulles et pour une préférence pour le loisir unitaire. Le graphique 3 confirme cette intuition, avec des départs quasiment tous reportés à la borne d'âge maximal autorisé par la maquette.

**Graphique 3. Répartition des départs simulés en cas d'annulation des effets des paramètres de la fonction d'utilité – décision liée aux seuls revenus non-actualisés**



Note : réglementation s'appliquant à la génération 1944, début d'activité à 20 ans en moyenne,  $ev=26,5$  ans,  $r = 0\%$ ,  $\beta = 1$ .

Source : calculs SG-COR.

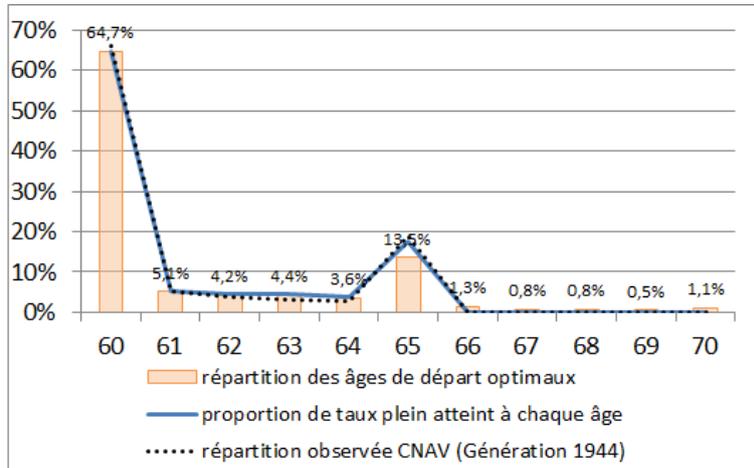
Les graphiques 4 montrent la sensibilité aux paramètres réglementaires dans cette simulation simplifiée. Le recul de l'âge de début de carrière de 2 ans ou la hausse de la durée légale de 2 ans ont des effets similaires, avec une hausse en moyenne d'une demi-année. Le recul simultané de deux années de l'entrée dans la vie active et de la durée légale pour l'obtention du taux plein entraînerait une hausse moyenne de l'âge de retraite de 1,2 an environ.

Les graphiques 5, quant à eux, illustrent la sensibilité de la fonction d'utilité aux paramètres. Cette sensibilité reste faible, en dehors de valeurs de préférence pour le loisir inférieures à 2 (lesquelles modifierait très sensiblement les résultats des optimisations). Conformément aux prédictions théoriques, une forte préférence pour le présent surpondère les revenus proches du moment de la décision au détriment de ceux de fin de vie, et renforce la probabilité d'un départ le plus tôt possible.

<sup>1</sup> Dans la situation de référence, le taux de remplacement net moyen à la date optimale de départ est de 83 %.

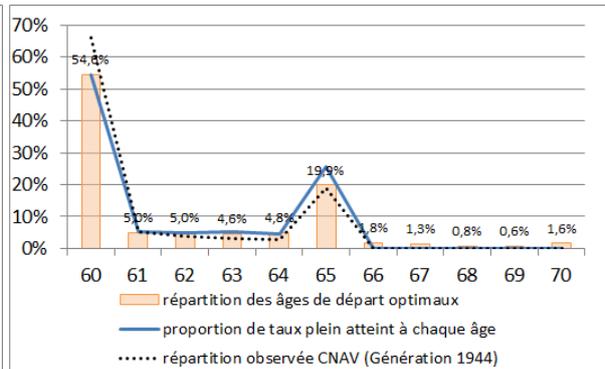
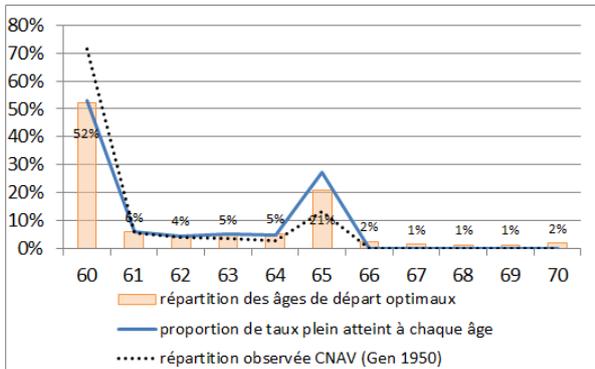
**Graphiques 4. Répartitions des âges de départ à la retraite issus de la maquette, sensibilité à l'âge de début de carrière, à la durée légale, à la décote et à la surcote**

**Référence**



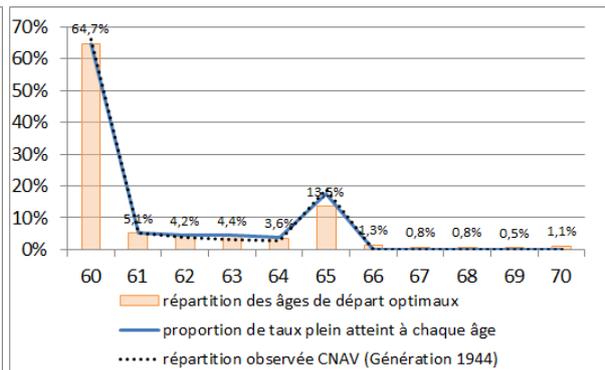
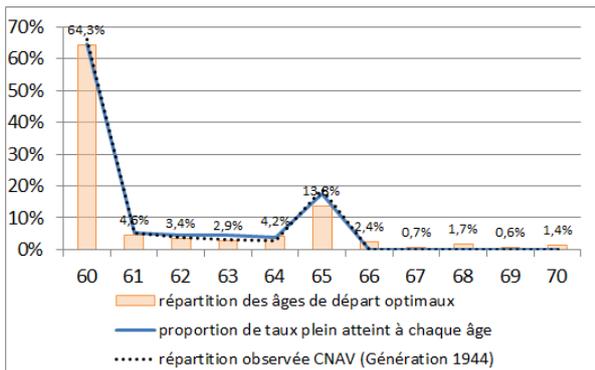
**Âge moyen de début de carrière  $\bar{a} = 20$  ans**

**Durée légale augmentée  $D = 168$  trimestres**



**Surcote  $s = 0,0125$  pt par trimestre manquant**

**Décote  $d = 0,625$  pt par trimestre manquant**



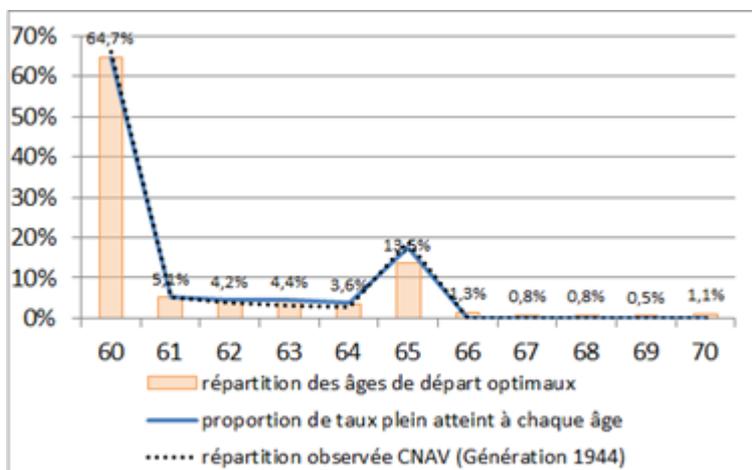
Lecture : par rapport au paramétrage de référence, un taux de surcote de 5 % de la pension (ou de façon équivalente de 0,0125 point par trimestre) baisserait le taux de départ à 60 ans et augmenterait celui à 65 ans de 0,1 point par rapport à un taux de surcote de 3 % de la pension.

Note :  $a$  est le début de carrière,  $d$  la décote par trimestre manquant,  $s$  la surcote par trimestre au-delà du taux plein,  $D$  la durée légale pour l'obtention du taux plein,  $ev$  l'espérance de vie à 60 ans,  $r$  le taux de préférence pour le présent,  $\beta$  la préférence pour le loisir. Pour la référence  $a = \text{Max}(\mathcal{N}(19; 7), 16)$ ,  $D = 160$ ,  $d = 1,1875$  pt,  $s = 0,0075$  pt,  $ev = 26,5$ ,  $r = 3\%$ ,  $\beta = 3$ .

Source : CNAV (DSPR), calculs du Secrétariat général du COR.

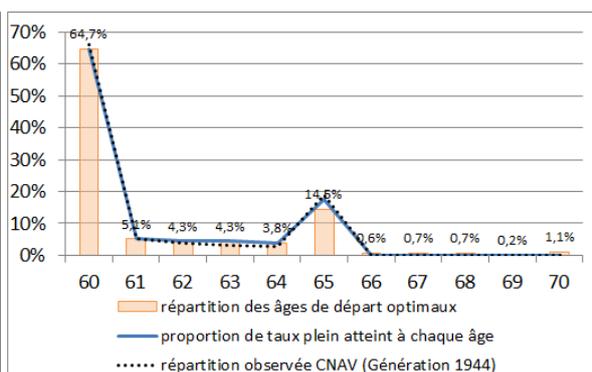
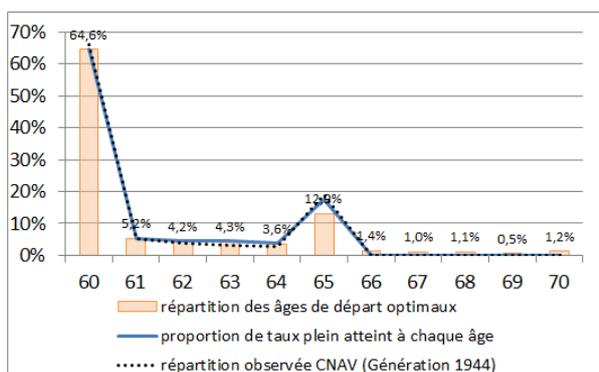
**Graphiques 5. Répartitions des âges de départ à la retraite issus de la maquette, sensibilité à l'espérance de vie, à la préférence pour le présent ou le loisir, à l'aversion au risque**

**Référence**



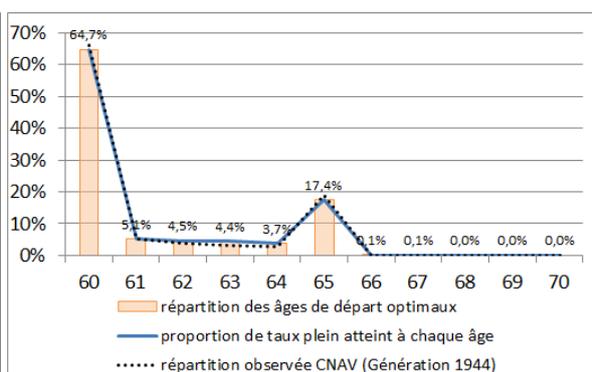
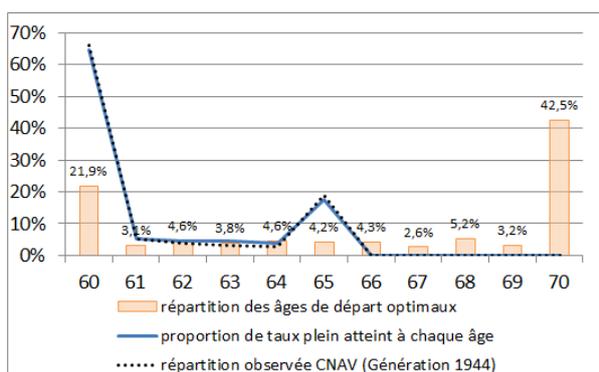
**Espérance de vie  $ev = 27,5$  ans (+1 an / réf.)**

**Taux de préférence pour le présent = 4 %**



**Préférence pour le loisir  $\beta = 1,5$**

**Préférence pour le loisir  $\beta = 6$**



Lecture : une hausse d'un point de base du taux de préférence pour le présent augmenterait d'un point le recours aux départs à 65 ans (14,5 % des cas contre 13,5 %)

Note : a est le début de carrière, d la décote par trimestre manquant, s la surcote par trimestre au-delà du taux plein, D la durée légale pour l'obtention du taux plein, ev l'espérance de vie à 60 ans, r le taux de préférence pour le présent,  $\beta$  la préférence pour le loisir. Pour la référence  $a = \max(\mathcal{N}(19; 7), 16)$ ,  $D = 160$ ,  $d = 1,1875$  pt,  $s = 0,0075$  pt,  $ev = 26,5$ ,  $r = 3\%$  et  $\beta = 3$ .

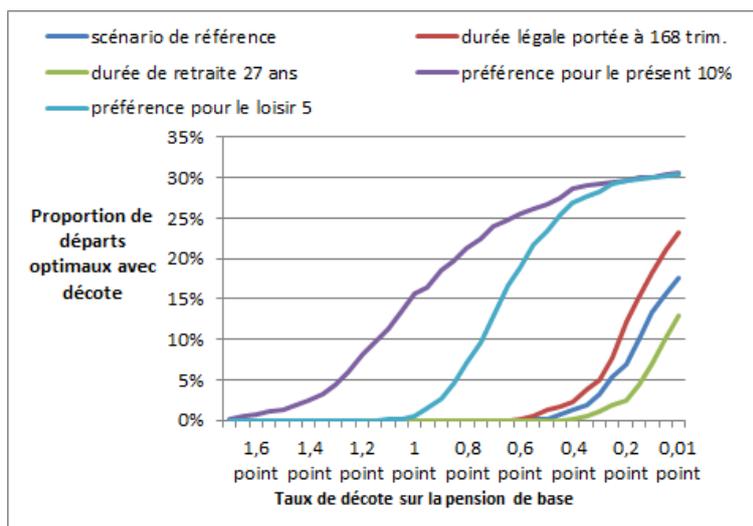
Source : CNAV (DSPR), calculs du Secrétariat général du COR.

## Effets de la décote et de la surcote sur les départs à la retraite

Le graphique 6 montre une faible sensibilité des âges de départs à la retraite issus de la maquette à la baisse de la décote instituée par la réforme 2003. Les départs resteraient concentrés à la date d'obtention du taux plein, dont l'attrait résiste à l'abaissement de la pénalité en cas de départ plus précoce avec décote. Seules des valeurs de décote considérées comme favorables à l'assuré (donc inférieures à la décote neutre actuariellement) modifieraient le calcul de l'utilité de telle sorte qu'une partie des assurés virtuels partirait à la retraite avec une pension de base décotée. À l'opposé, l'instauration d'une surcote modifie les départs, abaissant de 10 points les taux de départs à l'âge d'ouverture des droits au profit principalement des départs à 61, 62 ou 63 ans.

Le graphique 6 permet d'illustrer la discussion sur les effets de l'abaissement graduel du taux de décote. Elle indique que, d'après la simulation et dans le scénario de référence, il faudrait abaisser la décote à des niveaux nettement inférieurs à ceux institués en 2003 pour avoir des effets sur les âges de départ optimaux. Ce constat n'est cependant pas confirmé au gré des modifications des hypothèses sur les autres paramètres (légaux, de mortalité, ou propres à l'utilité des assurés virtuels).

**Graphique 6. Proportions de départs avant taux plein (avec décote) pour des valeurs différentes de taux de décote, selon les valeurs des paramètres de la simulation**



*Lecture : seules des valeurs de taux de décote inférieures à 0,5 point par trimestre manquant inciteraient certains assurés virtuels à partir à la retraite avec une pension décotée, dans le scénario de référence.*

*Source : calculs SG-COR*

Il apparaît ainsi que le taux de décote à partir duquel les comportements de départs quasi-systématiques au taux plein sont infirmés est d'autant plus élevé que la préférence pour le présent, l'aversion au risque ou la préférence pour le loisir sont élevées (toutes valeurs qui renforcent logiquement l'appréciation d'une retraite immédiate, même décotée, par rapport au scénario de référence).

Par ailleurs, le fait de repousser la durée légale impose davantage d'arbitrage aux assurés, car ils sont alors moins nombreux à atteindre le taux plein par la durée dès l'âge d'ouverture des

droits. Cependant, les valeurs de décote connus avant ou après 2003 n'auraient pas plus d'influence sur les départs avec décote que la durée légale soit de 168 trimestres et non 160.

Enfin, l'influence du taux de décote sur les départs à la retraite diminue si les assurés anticipent une durée moyenne de retraite supérieure à celle du scénario de référence : le versement d'une pension décotée apparaît plus néfaste pour l'utilité ressentie par l'assuré virtuel si la pension est versée plus longtemps. À supposer une espérance de vie plus élevée que dans le scénario central, seuls les assurés entrés le plus tardivement dans la vie active et dont le dernier salaire (celui qui serait prolongé en cas de maintien en activité) serait nettement inférieur au salaire moyen de carrière auraient intérêt à partir à la retraite avant l'obtention du taux plein.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 8</b>
----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

**Âge idéal, âge effectif et  
motivations de départ à la retraite selon les niveaux de pension**

*Travaux réalisés conjointement par la DREES et le Secrétariat général du  
Conseil d'orientation des retraites*





Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**Ministère des solidarités et de la santé**  
**Ministère du travail**  
**Ministère de l'action et des comptes publics**

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

**Sous-direction de l'observation de la  
solidarité**

Bureau des retraites

Dossier suivi par : Masson Luc (DREES),  
Nortier-Ribordy Frédérique (SG-COR)

Paris, le 12 mars 2019  
DREES-BRET N° 19-09

**Note à l'attention du Secrétariat général du conseil d'orientation des retraites**

**Objet :** Âge idéal, âge effectif et motivations de départ à la retraite selon les niveaux de pension

À la demande du Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, dans le cadre de la séance du COR de mars 2019, cette note cherche à repérer les contraintes qui s'exercent sur les départs à la retraite et la manière dont elles influencent les départs effectifs. Elle s'appuie sur l'enquête « Motivation de départ à la retraite 2017 », réalisée auprès de 4972 nouveaux retraités.

En moyenne, l'écart entre âge idéal déclaré et âge effectif de départ à la retraite est d'1 an et 2 mois. Cet écart moyen résulte de différentes contraintes : les retraités plus modestes liquident fréquemment leurs droits à retraite beaucoup plus tardivement que ce qu'ils souhaiteraient – notamment car une partie attend l'âge d'annulation de la décote pour bénéficier du taux plein – tandis que les retraités ayant des personnes à charge ou déclarant un moins bon état de santé sont plus nombreux à ne pas pouvoir travailler aussi longtemps que désiré.

Ces constats se retrouvent dans les motivations déclarées de départ à la retraite : les nouveaux retraités moins aisés mentionnent moins souvent l'atteinte de l'âge minimal légal, du taux plein ou la volonté de profiter de la retraite le plus longtemps possible alors que les licenciements et les problèmes de santé sont plus souvent évoqués.

Pour les retraités déclarant être partis dès que possible mais qui dans les faits sont partis après l'âge d'ouverture des droits, les mêmes constats ressortent à l'exception des motifs de santé. La part des retraités ayant les plus faibles pensions est également élevée parmi ces retraités.

**Le directeur de la recherche,  
des études, de l'évaluation et des statistiques**

**Jean-Marc AUBERT**

# Âge idéal, âge effectif et motivations de départ à la retraite selon les niveaux de pension

Depuis 2003, le système de retraite offre une certaine liberté aux assurés pour choisir la date du départ à la retraite : possibilité de poursuivre ou de reprendre une activité rémunérée après la liquidation de leurs droits, recul de l'âge de mise à la retraite d'office, baisse des barèmes de décote dans le privé, mise en place de cette diminution de pension dans le public et instauration d'une surcote en cas de prolongation d'activité. Cette souplesse s'est accompagnée de mesures visant à relever l'âge effectif de départ à la retraite : augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein et recul progressif des bornes d'âge (âge d'ouverture des droits et âge d'annulation de la décote). Toutefois, selon l'enquête Motivations de départ à la retraite 2017 (*voir encadré*), seuls 16 % des nouveaux retraités considèrent que le degré de liberté offert par le système de retraite pour choisir la date de son départ à la retraite a augmenté avec les dernières réformes<sup>1</sup> alors que 30 % pensent au contraire, qu'il a diminué<sup>2</sup>. En dehors des règles du système de retraite, de nombreux facteurs agissent sur le choix de la date du départ à la retraite, liés en particulier à la situation individuelle des assurés. L'objectif de cette étude est d'essayer d'identifier les contraintes qui s'exercent le plus sur les assurés, au-delà des motivations déclarées, afin de mieux comprendre leur comportement effectif de départ à la retraite.

Dans l'enquête Motivations de départ à la retraite, les nouveaux retraités sont interrogés sur l'âge idéal auquel ils auraient aimé partir. Les données des régimes sur ces retraités permettent par ailleurs de connaître l'âge effectif de liquidation de leurs droits. L'écart entre les deux âges permet de saisir si les individus ont été contraints ou non dans le choix de leur date de départ à la retraite. La première partie de l'étude décrit ainsi les caractéristiques des individus qui ont le plus d'influence sur ces deux âges et l'écart entre ces deux âges. Il ressort de cette analyse que ce sont les assurés ayant les montants de pension les plus faibles et ceux qui avaient le plus de contraintes familiales et de santé qui présentent les plus grands écarts d'âge. Les motivations de départ peuvent ainsi différer selon les contraintes exercées sur les personnes. Une analyse de ces motivations et de celles de prolongation d'activité par quartile de montant de pension est ainsi conduite dans la deuxième partie, avant de se focaliser dans une dernière partie sur celles des personnes déclarant être parties dès que possible mais sont parties plus tard que l'âge d'ouverture des droits.

Cette étude a été réalisée sur les personnes interrogées dans le cadre de la 4<sup>ème</sup> vague de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite (*cf. encadré*), qui ont pris leur retraite entre mi-2015 et mi-2016. L'échantillon de l'enquête n'est pas totalement représentatif de l'ensemble des liquidations intervenues sur cette période ; en particulier, seules des personnes ayant liquidé des droits à la CNAV, au SRE ou à la CNRACL ont été interrogés. Le champ de l'enquête couvre 95 % du champ des retraités. Pour cette étude, il a été restreint aux personnes qui avaient effectué la quasi-totalité de leur carrière dans les régimes participant à l'enquête (*cf. encadré*).

## 1. Âge souhaité, âge effectif de départ à la retraite, et écart entre ces deux âges

De façon générale, l'âge effectif de départ à la retraite<sup>3</sup> est supérieur à l'âge idéal déclaré par les personnes<sup>4</sup>. En moyenne, l'écart atteint 1 an et 2 mois : l'âge idéal moyen de départ à la retraite est de 60 ans et 9 mois, tandis que l'âge effectif est de 61 ans et 11 mois. Plus de la moitié des personnes interrogées souhaitent partir à 60 ans mais seulement 29 % le font, tandis que 13 % désirent partir à 61 ou 62 ans mais

---

<sup>1</sup> Pour certains répondants, les « dernières réformes » prises en compte pourraient cependant être les seules réformes les plus récentes (réforme de 2014 et/ou de 2010), et pas la réforme de 2003. En effet, la formulation de la question ne précisait pas de quelles réformes il s'agissait.

<sup>2</sup> Luc Masson et Gwennaël Solard (DREES), Frédérique Nortier-Riborby (SG-COR), 2017, « Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ », *Études et Résultats*, n°1043, Drees, décembre.

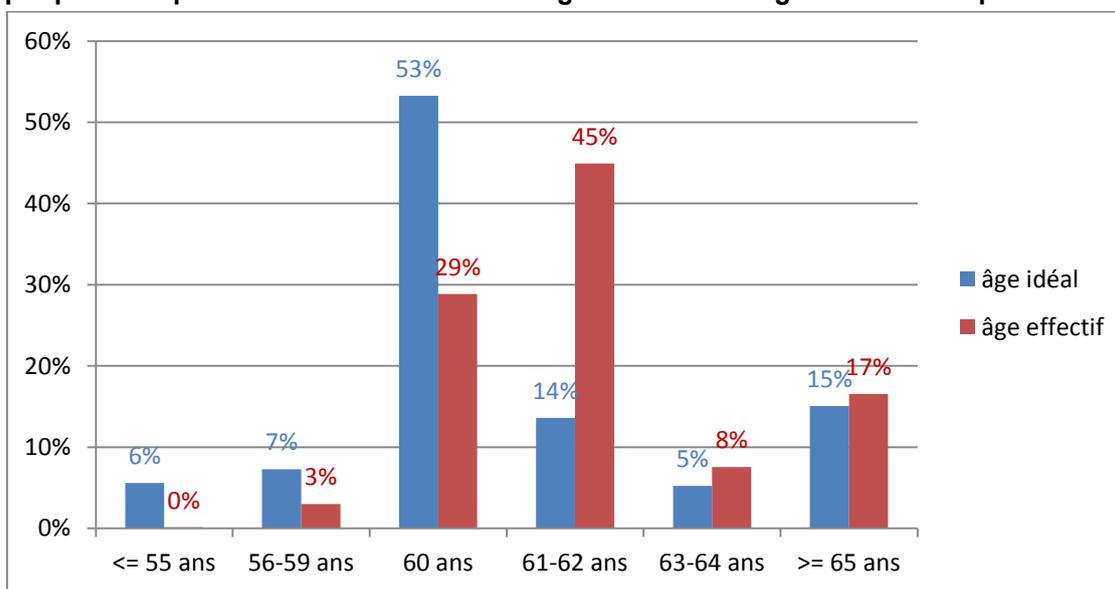
<sup>3</sup> Dans toute cette étude, l'expression « âge de départ à la retraite » renvoie à l'âge de liquidation des droits à la retraite. Celui-ci peut être distinct des âges de sortie du marché du travail et de cessation définitive d'emploi.

<sup>4</sup> En réponse à la question : « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? ».

sont 45 % à le faire (*graphique 1*). En 2017, seuls 13 % des nouveaux retraités déclarent vouloir partir avant 60 ans et 15 % à 65 ans ou après. À l'extrême, près d'un quart des nouveaux retraités ont liquidé leurs droits plus de deux ans après l'âge auquel ils souhaitaient partir à la retraite (*graphique 2*). Les femmes, les ouvriers/employés et les assurés du secteur privé sont sur-représentés dans cette catégorie, de même que les retraités les plus modestes : 38 % des retraités de cette catégorie appartiennent au premier quartile de pension.

À l'inverse, 22 % des retraités interrogés souhaitaient partir plus tard que l'âge auquel ils sont effectivement partis ; 8 % désiraient même partir à la retraite plus de deux années après leur départ (*graphique 2*). Cette dernière population est spécifique (*tableau 1*) : ce sont des retraités plus modestes (65 % appartiennent aux deux premiers quartiles) et en moins bonne santé que le reste de la population (50 % déclarent une bonne ou très bonne santé contre 63 % pour l'ensemble de la population). Ils sont plus nombreux à avoir des personnes à charge (23 % contre 12 %) et sont moins souvent propriétaires ou accédants à la propriété (64 % contre 77 %).

**Graphique 1 : Répartition des assurés selon l'âge souhaité et l'âge effectif de départ à la retraite**

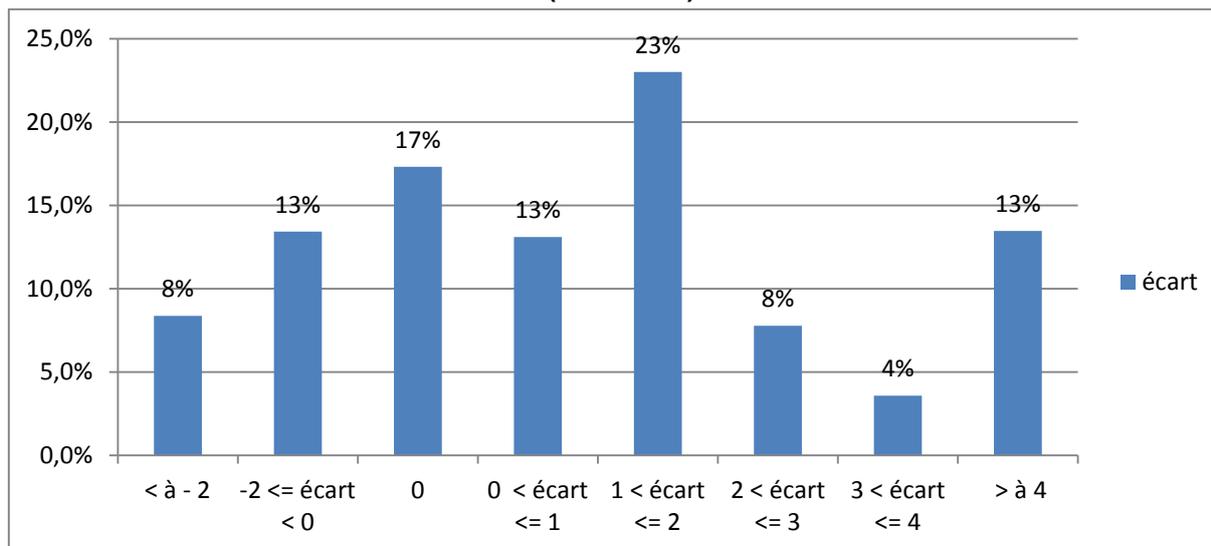


*Lecture : Pour 53 % des nouveaux retraités, 60 ans est l'âge idéal de départ à la retraite et 29 % sont effectivement partis à cet âge.*

*Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France et ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.*

*Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.*

**Graphique 2 : Répartition des écarts entre âge effectif et âge idéal de départ à la retraite  
(en années)**



*Lecture : L'écart entre l'âge effectif de départ et l'âge idéal déclaré est supérieur à 4 années pour 13 % des nouveaux retraités.*

*Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France et ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.*

*Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.*

**Tableau 1 : Caractéristiques des personnes dont l'écart entre âge idéal déclaré et âge effectif de liquidation des droits à la retraite est d'au moins 2 années**

En %

	Personnes parties au moins 2 <i>avant</i> leur âge idéal déclaré	Personnes parties au moins 2 ans <i>après</i> leur âge idéal déclaré	Ensemble
Homme	50,3	37,0	43,8
Femme	49,7	63,0	56,2
Cadre/artisan/profession inter. <sup>(1)</sup>	34,6	27,1	31,5
Ouvrier/employé	65,4	72,9	68,5
Fonctionnaires	12,5	16,6	15,7
Salariés du secteur privé	87,5	83,4	84,3
Premier quartile de pension	30,0	37,6	24,8
Deuxième quartile de pension	34,6	17,9	25,1
Troisième quartile de pension	15,1	22,4	25,1
Quatrième quartile de pension	20,3	22,2	25,0
En emploi	51,0	63,9	64,6
Hors emploi	49,0	36,1	35,4
En couple	71,2	76,0	76,3
Célibataire	28,8	24,0	23,7
Très bon ou bon état de santé <sup>(2)</sup>	49,5	61,9	63,4
Assez bon, mauvais ou très mauvais	50,5	38,1	36,6
Avec personnes à charge	23,3	11,7	12,2
sans personnes à charge	76,7	88,3	87,8
Propriétaire ou accédant	63,9	77,6	76,9
Non propriétaire	36,1	22,4	23,1
Avec autres revenus	17,4	14,3	16,4
Sans autres revenus	82,6	85,7	83,6

(1) Par souci de simplification et pour éviter d'avoir des effectifs trop petits, les catégories socioprofessionnelles ont été regroupées en deux modalités.

(2) Par souci de simplification et pour éviter d'avoir des effectifs trop petits, l'état de santé déclaré a été regroupé en deux modalités. La modalité « assez bon » est ici regroupé avec les modalités « mauvais » et « très mauvais » pour obtenir une proportion de personnes proche de celles citant le facteur « Vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile » pour expliquer leur départ à la retraite (37 % et 36 %).

Note de lecture : Parmi les personnes interrogées, 37,6 % de celles parties au moins 2 ans après leur âge idéal perçoivent une pension dans le 1<sup>er</sup> quartile.

Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France et ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.

Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.

Afin de prendre en compte les corrélations entre éléments explicatifs des différences observées de l'âge souhaité, de l'âge de départ et de l'écart entre ces deux âges, ainsi que sur le sentiment que le système de retraite offre suffisamment de liberté pour choisir la date de son départ à la retraite<sup>5</sup>, une analyse multivariée

<sup>5</sup> Les nouveaux retraités devaient normalement répondre sans tenir compte de leur situation personnelle à la question : « Diriez-vous que le système de retraite offre suffisamment de liberté pour choisir la date de son départ à la retraite ? ». Dans les faits, les personnes interrogées semblent ne pas avoir toujours répondu sans tenir compte de leur situation personnelle et cette question reste un bon indicateur de leur sentiment de liberté dans leur choix personnel. Voir l'Études et Résultats, n°1043 sur ce sujet.

a été réalisée sur ces variables. Dans l'optique d'appréhender l'ensemble des contraintes, cette analyse a aussi été conduite sur l'écart entre ces deux âges en valeur absolue. En effet, dans le calcul de l'écart d'âge, les contraintes qui conduisent à partir à la retraite plus tôt que souhaité peuvent contrebalancer les contraintes qui conduisent à liquider ses droits plus tardivement que voulu. Le calcul de l'écart d'âge en valeur absolue combine les effets de l'ensemble des contraintes subies, et l'écart d'âge sans valeur absolue permet de distinguer les contraintes, plus fréquentes, qui obligent à partir à la retraite plus tardivement. Pour le calcul des estimations de ces âges et de ces écarts, la méthode des moindres carrés ordinaires a été utilisée. Pour la variable sur la liberté offerte par le système de retraite, l'estimation a été obtenue à l'aide d'un modèle *probit*.

Les résultats de ces estimations confirment en partie les résultats de l'analyse descriptive (*tableau 2*). Les résultats les plus marquants concernent les retraités les moins aisés qui présentent trois singularités : leur âge idéal de départ est plus élevé que celui des autres retraités<sup>6</sup>, l'âge auquel ils liquident leurs droits est beaucoup plus élevé et l'écart entre ces deux âges, quelle que soit la méthode de calcul utilisée, est nettement plus important. Ainsi, il apparaît qu'avoir une petite pension contraindrait fortement le choix de la date du départ à la retraite. Ce résultat est essentiellement lié aux retraités à petites pensions qui ont des carrières incomplètes et qui attendent l'âge d'annulation de la décote pour liquider leurs droits à taux plein. Le niveau de pension n'a par contre pas d'effet sur le sentiment de liberté offert par le système. Les propriétaires ou accédants et les retraités disposant d'un revenu régulier en dehors de la retraite déclarent un âge idéal plus élevé que la moyenne, mais partent en réalité globalement au même âge que les autres retraités, de sorte que l'écart entre ces deux âges est plus élevé pour ces derniers. Toutes choses égales par ailleurs, ces situations financières et patrimoniales ne sont plus déterminantes et le sentiment de liberté offert par le système n'apparaît pas plus élevé que pour les autres personnes interrogées.

Les femmes semblent plus contraintes que les hommes, au sens où leur âge effectif de départ à la retraite est plus élevé par rapport à leur âge idéal, en raison d'un âge de départ plus élevé dans l'absolu. Néanmoins, si on tient compte du fait qu'un départ avant l'âge idéal peut également traduire une contrainte, et que l'on raisonne donc à partir de l'écart en valeur absolue, hommes et femmes ne se distinguent plus significativement. En effet, les femmes sont plus nombreuses à reporter leur départ à la retraite sans le vouloir alors que les hommes sont plus nombreux à désirer prolonger leur activité sans le pouvoir. Les femmes ont par contre beaucoup moins le sentiment que le système offre suffisamment de liberté pour choisir le moment du départ à la retraite.

Les retraités fonctionnaires veulent partir plus tôt, partent effectivement plus tôt que les salariés du privé et sont donc moins contraints (au sens d'un écart plus faible entre âge effectif et âge idéal de départ). Ils estiment en revanche que le système manque plus souvent de liberté. C'est aussi le cas des employés et des ouvriers<sup>7</sup> qui désirent partir beaucoup plus tôt que les autres catégories socio-professionnelles et partent plus tôt. Ils estiment eux aussi plus souvent que le système n'offre pas suffisamment de liberté. Les personnes sans emploi ne sont pas plus contraintes que les personnes en emploi mais déclarent que le système n'offre pas assez de liberté pour choisir la date de départ.

L'environnement familial a aussi un effet marqué. Les nouveaux retraités qui ont des personnes à charge désirent partir plus tard et partent plus tard, toutes choses égales par ailleurs. Paradoxalement, l'écart entre les deux âges est moins important que pour les retraités sans personnes à charge. Mais en raisonnant sur l'écart d'âge en valeur absolue, elles sont plus contraintes. Elles ont par ailleurs plus souvent le sentiment que le système manque de liberté. Les personnes qui ont un conjoint souhaitent partir plus tôt, partent plus tôt et déclarent moins souvent que le système de retraite offre suffisamment de liberté.

---

<sup>6</sup> Tous les résultats commentés à partir des analyses multivariées sont statistiquement significatifs au minimum au seuil de 10 % mais le plus souvent au seuil de 1 %.

<sup>7</sup> Il n'y a pas d'agriculteurs dans l'échantillon.

Enfin, les individus qui se déclarent en moins bonne santé ne sont plus contraints qu'en tenant compte du souhait de vouloir travailler plus longtemps que ce qui était possible, et considèrent plus souvent que le système n'offre pas suffisamment de libertés.

**Tableau 2 : Analyse multivariée : âge idéal, âge de départ et opinion sur le degré de liberté offert par le système pour choisir la date de départ à la retraite**

	Âge idéal	Âge de départ	Écart	Écart en valeur absolue	Considère que le système offre suffisamment de liberté pour choisir la date de son départ
Constante	60,87***	62,73***	1,86***	3,02***	
Femme (réf = hommes)	-0,15	0,35***	0,50***	0,10	-0,21***
Retraité fonctionnaire (réf = salarié du privé)	-0,6***	-0,35***	0,24*	0,12	-0,14***
Deuxième quartile (réf = premier quartile)	-0,42***	-1,67***	-1,25***	-1,02***	-0,06
Troisième quartile (réf = premier quartile)	-1,17***	-2,05***	-0,88***	-1,11***	0,00
Quatrième quartile (réf = premier quartile)	-0,91***	-1,75***	-0,84***	-1,15***	0,00
Ne vit pas en couple (réf = en couple)	0,24*	0,31***	0,07	0,29***	0,13***
A des personnes à charge (réf = sans personne à charge)	0,61***	0,32***	-0,29*	0,48***	-0,11**
En emploi au moment du départ (réf = hors emploi)	-0,03	0,01	0,04	-0,14	0,14***
Se déclare en bonne ou très bonne santé (réf = assez bon, mauvais ou très mauvais)	0,09	0,13*	0,04	-0,33***	0,11***
Propriétaire ou accédant (réf = locataire)	0,47***	0,06	-0,40***	-0,19*	-0,03
Dispose d'un revenu régulier en dehors de la retraite (réf = aucun autre revenu que la pension de retraite)	0,48***	0,09	-0,38***	-0,09	-0,02
Cadres/artisans/chefs d'entreprises/professions inter. (réf = ouvrier ou employé)	1,12***	0,69***	-0,42***	-0,02	-0,10**
Écart					-0,05***

\*Significatif au seuil de 10 % ; \*\* Significatif au seuil de 5 % ; \*\*\* Significatif au seuil de 1 %

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les retraités fonctionnaires déclarent un âge idéal de départ à la retraite inférieur de 0,6 année à celui des retraités du privé. Ce résultat est significatif au seuil de 1 %.

Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France et ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.

Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.

## **2. Motivations de départ à la retraite et de prolongation d'activité par quartile de pension**

Les facteurs influençant la décision de faire valoir ses droits à la retraite sont multiples : il peut s'agir entre autres de facteurs financiers (niveau de pension atteint et/ou taux de remplacement), de la situation de l'assuré au moment de son départ à la retraite, de ses conditions de travail, son état de santé ou encore de sa vie familiale. Les motifs de départ varient donc selon les personnes. Cette diversité des motifs résulte, en partie, des caractéristiques individuelles des nouveaux retraités et notamment de leur niveau de pension. *A priori*, une personne anticipant qu'elle aura une faible pension peut être plus incitée à rester en emploi – si elle le peut – afin de conserver son salaire et d'augmenter le niveau de sa retraite ; si elle est déjà sortie de

l'emploi avec une carrière incomplète, elle peut aussi être incitée à repousser la liquidation de ses droits jusqu'à l'âge d'annulation de la décote, afin de bénéficier du taux plein et échapper à la décote et être ainsi éligible au minimum contributif ou au minimum garanti. À l'inverse, un faible niveau de pension peut également témoigner de problèmes de santé ou d'insertion sur le marché du travail ayant contraint la personne à partir plus tôt à la retraite. Pour étudier cette variété de motifs, les personnes interrogées ont été réparties en quatre sous-populations de taille égale, selon le montant de la pension perçue (voir encadré méthodologique).

Dans l'enquête sur les motivations des départs à la retraite, les nouveaux retraités récemment partis à la retraite citent plusieurs raisons à leur choix de départ ou de sortie de l'emploi<sup>8</sup> : 89 % mentionnent au moins un motif lié au droit à une pension<sup>9</sup>, 79 % un motif lié au travail et 81 % une raison plus personnelle. En général, une personne n'évoque pas une seule raison, mais plusieurs raisons. Ainsi, les personnes enquêtées déclarent en moyenne 4,8 motivations qui ont compté dans leur décision de départ à la retraite, que ce soit « un peu », « assez » ou « beaucoup ». Les retraités ayant les plus faibles pensions citent en moyenne sensiblement moins de motivations de départ à la retraite que les autres retraités : 4,1 contre 4,9 à 5,2 pour les personnes dont les niveaux de pension sont entre les autres quartiles (tableau 3). En outre, l'intensité moyenne des motivations est moins élevée pour eux : les motifs ont moins souvent joué « beaucoup » ou « assez », quand ils ont joué un rôle, pour ces retraités que pour les autres. Les retraités les plus modestes semblent ainsi exprimer qu'ils ont moins de liberté de choix dans leur départ à la retraite que les plus aisés.

**Tableau 3: Nombre de motivations déclarées par quartile de pension**

	premier quartile	Deuxième quartile	Troisième quartile	Quatrième quartile	Ensemble
Ce motif a beaucoup joué	2,3	2,8	3,2	3,0	2,9
Ce motif a joué assez	1,3	1,5	1,5	1,4	1,4
Ce motif a peu joué	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5
Ce motif n'a pas joué du tout	5,9	5,2	4,8	5,1	5,2

*Lecture : en moyenne, les nouveaux retraités ayant une pension inférieure au premier quartile (retraités ayant les pensions les plus faibles) déclarent 4,1 motifs de départ à la retraite dont 2,3 ont joué beaucoup, 1,3 assez et 0,5 peu, tandis que les retraités du quatrième quartile (retraités les plus aisés) mentionnent 4,8 motifs de départ à la retraite.*

*Champ : nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant travaillé après 50 ans et cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.*

*Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.*

Trois raisons sont citées par plus des trois quarts des nouveaux retraités : il s'agit de la volonté de profiter le plus longtemps possible de la retraite, d'avoir atteint l'âge minimal légal et avoir atteint l'âge du taux plein (*graphique 3*). Toutefois, la prédominance des facteurs observés pour l'ensemble des nouveaux retraités est moins forte pour les retraités les plus modestes, ce qui peut être relié au fait qu'ils déclarent moins de motivations. De surcroît, la hiérarchie entre les motivations déclarées diffère selon le niveau de pension.

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif le plus souvent mentionné, quel que soit le niveau de pension. Néanmoins, cette raison n'est mentionnée que par 65 % des personnes ayant les pensions les plus faibles contre 81 % pour le reste de la population. La deuxième raison est d'avoir atteint

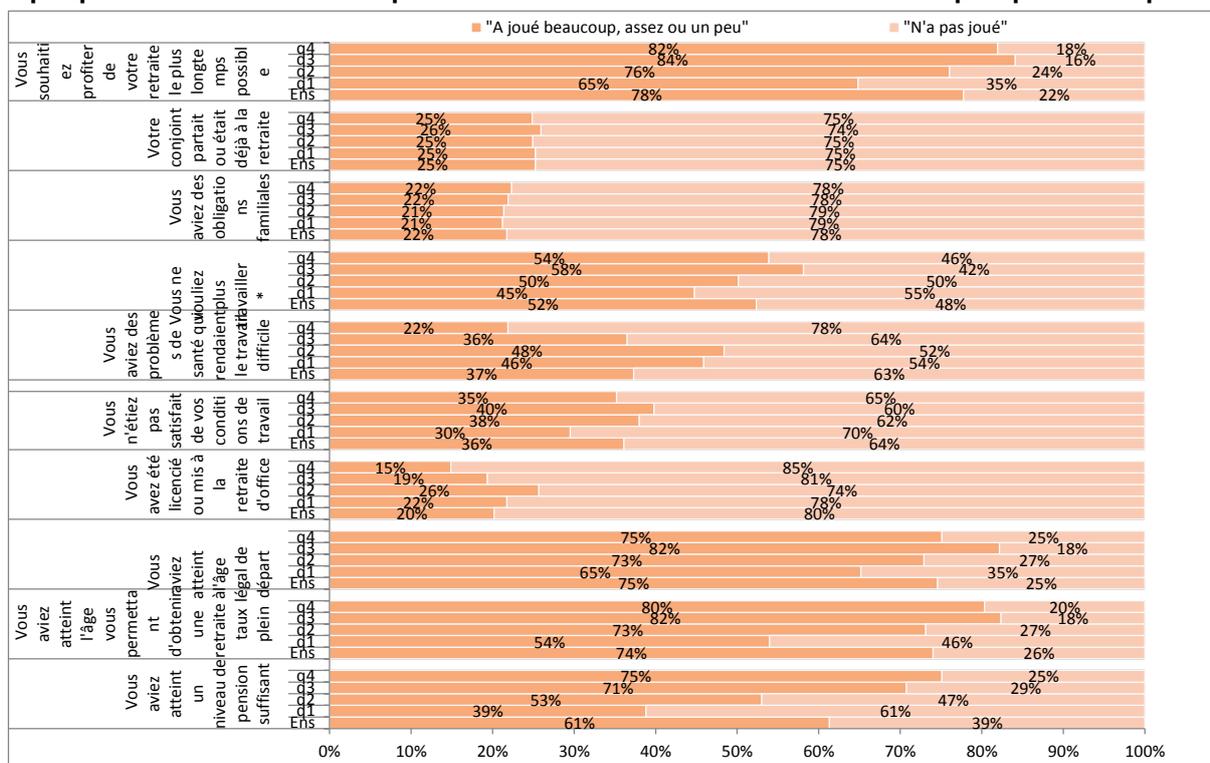
<sup>8</sup> Les personnes encore en emploi au moment de leur départ à la retraite sont interrogées sur leurs motivations de départ proprement dit, tandis que celles en dehors de l'emploi au moment de la retraite sont interrogées sur leurs motivations de sortie de l'emploi.

<sup>9</sup> Mentionner signifie ici déclarer que le facteur a joué « beaucoup », « assez » ou « un peu ».

l'âge minimal légal pour liquider ses droits, mentionnée par 75 % des nouveaux retraités. La troisième raison, avoir atteint le taux plein, est signalée par 74 % des retraités. Ces deux motivations sont très corrélées dans beaucoup de cas. En effet, une part importante de personnes part dès l'âge d'ouverture des droits avec le taux plein. Si les retraités les plus modestes citent d'abord le fait d'avoir atteint l'âge minimal légal avant le fait d'avoir atteint les conditions du taux plein (respectivement 65 % et 54 %), c'est l'inverse pour les retraités ayant des niveaux de pension supérieurs qui mentionnent plus souvent le fait d'avoir atteint les conditions du taux plein comme deuxième motivation et d'avoir atteint l'âge minimal comme troisième motivation (ces motivations sont mentionnées par 73 % des retraités du 2<sup>ème</sup> quartile et par 82 % des retraités du 3<sup>ème</sup> quartile). Les retraités les plus aisés se distinguent quant à eux, en citant plus souvent le fait d'avoir atteint l'âge minimal légal comme deuxième motivation (80 %) et une pension suffisante comme troisième motivation (75 %).

La moindre prédominance des motifs principalement cités par les retraités les plus modestes peut s'expliquer par le fait que corrélativement, ils signalent plus souvent des motifs de départ à la retraite ou de cessation d'emploi relevant davantage de contraintes. 35 % des retraités du premier quartile déclarent ainsi qu'ils ont été contraints de s'arrêter de travailler<sup>10</sup> contre 29,7 % des retraités du deuxième quartile, 19,4 % de ceux du troisième quartile et 15,8 % de ceux du dernier. Et, les problèmes de santé rendant le travail difficile sont la quatrième motivation qui a le plus compté pour les personnes situées dans les premier et deuxième quartiles de pension (respectivement 46 % et 48 % contre moins de 30 % pour le quartile de pension les plus élevées). De même, leur départ à la retraite à la suite d'un licenciement ou d'une mise à la retraite est plus fréquent (22 % et 26 % pour le premier quartile et le deuxième quartile contre 17 % pour les deux derniers quartiles). En revanche, ils sont moins nombreux à citer une certaine lassitude au travail : 45 % déclarent le fait qu'ils ne voulaient plus travailler comme ayant joué dans leur décision de départ à la retraite contre 54 % pour les autres retraités et 30 % déclarent leurs conditions de travail ont joué (38 % pour les autres personnes interrogées). Ce résultat s'explique naturellement par le fait qu'ils sont moins souvent en emploi au moment de leur départ à la retraite que les autres retraités (53 % contre 71 % pour l'ensemble des retraités).

**Graphique 3 : Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité par quartile de pension**



<sup>10</sup> En réponse à la question : « 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. »

*Lecture : Parmi les nouveaux retraités du quatrième quartile de pension (pensions les plus élevées), 82 % mentionnent leur désir de profiter de leur retraite le plus longtemps possible, 75 % l'atteinte d'un niveau de pension suffisant, etc. pour expliquer leur départ à la retraite (facteurs ayant joué beaucoup, assez ou un peu).*

*Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant travaillé après 50 ans et cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.*

*Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.*

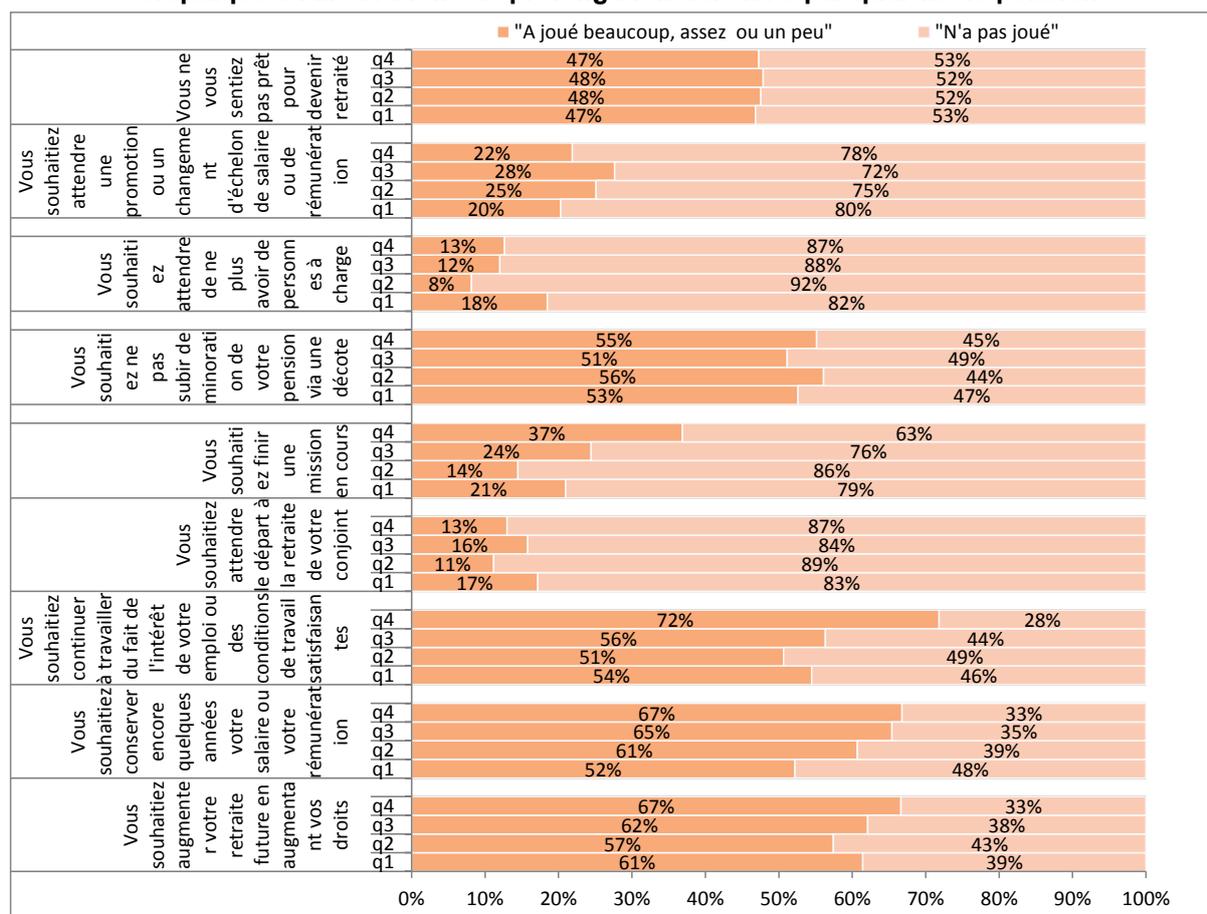
Les retraités ayant les pensions les plus élevées ont normalement plus de liberté de choix de leur date de départ à la retraite, en particulier parce qu'ils sont plus souvent en emploi au moment de leur départ (84 % d'entre eux) et parce que leurs contraintes financières sont moindres. Notamment, ils sont plus souvent propriétaires de leur logement (89 % contre 74 % pour le reste de la population) et d'un patrimoine financier ou immobilier autre que leur logement (52 % contre 18 %) et déclarent plus fréquemment avoir des revenus autres que leurs pensions (23 % contre 15 % pour les retraités ayant des niveaux de pension inférieurs). Comme évoqué auparavant, l'atteinte d'un niveau de pension suffisant est également la troisième raison citée par ces retraités (pour 75 % d'entre eux alors que cette raison est en quatrième position pour les retraités des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> quartiles et en sixième position pour les retraités les moins aisés).

L'examen des motivations de prolongation d'activité<sup>11</sup> peut expliquer ce résultat (*graphique 4*). En effet, les personnes les plus aisées se distinguent des autres : elles déclarent plus fréquemment souhaiter continuer à travailler du fait de l'intérêt porté au travail qu'elles exercent et des conditions de travail satisfaisantes (72 % contre 54 % pour le reste de la population), évoquent plus souvent le souhait de maintenir leur niveau de rémunération (67 % contre 60 % pour les moins aisés) ou de finir une mission (37 % contre 20 % pour le reste de la population). Ces personnes se sentent également moins souvent prêtes à devenir retraitées. En revanche, les retraités ayant les plus faibles pensions ne semblent pas particulièrement plus motivés que les autres retraités par des raisons financières.

---

<sup>11</sup> Sur le champ des nouveaux retraités déclarant être partis « plus tard » que ce qu'ils pouvaient ou étant en pratique partis plus d'un trimestre après l'âge d'ouverture des droits.

**Graphique 4 : Motivations de prolongation d'activité par quartile de pension**



Lecture : 53 % des nouveaux retraités du quatrième quartile (pensions les plus élevées) déclarent que le fait de ne pas se sentir prêt à devenir retraité a joué dans leur décision de prolonger leur activité.

Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes et déclarant être partis « plus tard » que ce qu'ils pouvaient ou étant partis plus d'un trimestre après l'âge d'ouverture des droits.

Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.

### **3. Les personnes déclarant êtres parties dès que possible mais parties plus tard ont plus souvent un faible niveau de pension**

25 % des personnes sont parties au moins deux ans après l'âge qui leur paraissait idéal. L'enquête permet également de savoir si les personnes ont le sentiment d'être parties dès que possible ou plus tard. Il est ainsi possible de se demander si ces personnes sont aussi celles pour qui l'écart d'âge est le plus important. Effectivement, il s'avère le plus important pour les personnes qui ont déclaré être parties dès que possible mais qui, dans les faits, sont parties après l'âge d'ouverture des droits. Cette partie tente alors de comprendre quelles sont les caractéristiques de ces retraités et en quoi leurs motivations peuvent les distinguer des autres retraités.

Parmi les personnes interrogées, 67 % déclarent ainsi être parties à la retraite dès que possible<sup>12</sup>. Néanmoins, le fait de déclarer être parti dès que possible peut recouvrir plusieurs significations : être parti dès l'âge d'ouverture des droits, même avec une décote, ou bien être parti dès le taux plein atteint. Parmi les personnes déclarant être parties dès que possible, 22 % sont ainsi parties après l'âge d'ouverture des droits (deux dernières colonnes du *tableau 4*) dont la moitié à l'âge d'annulation de la décote ou après. Ces personnes ne sont donc pas parties « dès que possible » – au sens de l'âge minimal possible pour l'ouverture des droits – mais ont attendu d'avoir le taux plein ou une moindre décote pour partir<sup>13</sup>.

**Tableau 4 : Répartition des personnes déclarant êtres parties dès que possible selon le moment de leur départ et leur situation vis-à-vis du taux plein**

	< AOD	AOD <= <= AOD + 1 trimestre	AOD + 1 trimestre < < AAD	>= AAD	Ensemble
<b>Taux plein durée</b>	<b>39,5</b>	<b>27,3</b>	<b>4,3</b>	<b>0,9</b>	<b>71,9</b>
dont q1	1,1	3,9	0,3	0,1	5,4
q2	9,7	12,2	0,5	0,4	22,8
q3	16,2	6,7	1,0	0,2	24,1
q4	12,5	4,4	2,5	0,1	19,5
<b>Taux plein âge</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>
dont q1				7,7	7,7
q2				0,7	0,7
q3				0,7	0,7
q4				0,9	0,9
<b>Taux plein catégorie</b>	<b>0,6</b>	<b>4,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,0</b>	<b>6,1</b>
dont q1	0,1	3,6	0,5		4,2
q2	0,2	0,7	0,1		1,0
q3	0,2	0,3	0,0		0,5
q4	0,1	0,2	0,1		0,4
<b>Décote</b>	<b>0,6</b>	<b>5,6</b>	<b>2,4</b>	<b>0,0</b>	<b>8,6</b>
dont q1	0,6	3,7	1,1		5,4
q2	0,0	1,1	0,3		1,4
q3	0,0	0,4	0,4		0,8
q4	0,0	0,5	0,3		0,8
<b>Surcote</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,6</b>	<b>0,7</b>	<b>3,4</b>
dont q1			0,2	0,1	0,3
q2			0,6	0,0	0,6
q3			0,8	0,3	1,1
q4			1,0	0,3	1,3
<b>Ensemble</b>	<b>40,6</b>	<b>37,8</b>	<b>10,0</b>	<b>11,6</b>	<b>100,0</b>
dont q1	1,8	11,2	2,1	7,9	23,0
q2	9,9	14,0	1,5	1,1	26,5
q3	16,4	7,4	2,2	1,2	27,2
q4	12,6	5,1	3,9	1,3	22,9

<sup>12</sup> La question est formulée de la façon suivante : « 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. »

<sup>13</sup> À l'extrême, plus de 3 % des personnes interrogées qui ont déclaré être parties dès que possible ont liquidé leur pension avec une surcote (voir l'encadré 2).

AOD : âge minimal d'ouverture des droits.

Lecture : Parmi les nouveaux retraités déclarant être partis « dès que possible », 39,5 % sont partis avant l'âge d'ouverture des droits et au taux plein grâce à leur durée de cotisations validée dont 1,1 % appartiennent au 1<sup>er</sup> quartile de pension, 9,7 % au 2<sup>ème</sup>, 16,2 % au 3<sup>ème</sup> et 12,5 % au 4<sup>ème</sup>.

Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes et déclarant être partis « dès que possible ».

Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.

25 % des retraités déclarent être partis plus tard que le minimum possible, et 8 % ne se prononcent pas. Ces derniers ne se retrouvent sans doute pas dans les deux items proposés : « dès que possible » évoque en effet une décision volontaire et « plus tard » peut ne pas correspondre à leur situation.

Les personnes qui sont parties après l'âge d'ouverture des droits sont celles pour qui l'écart entre l'âge idéal et l'âge effectif de départ à la retraite est effectivement le plus important (tableau 5) et paradoxalement, il l'est d'autant plus que les personnes déclarent qu'elles sont parties dès que possible (en moyenne 3 ans en valeur absolue contre 2,4 ans pour celles qui déclarent être parties plus tard et 1,6 an pour les personnes étant effectivement parties dès que possible). L'écart entre âge idéal et âge effectif en valeur absolue est également important pour les personnes qui ne se prononcent pas sur leur date de départ alors que l'écart en niveau en négatif témoignant du fait que ces personnes ont, au moins pour une partie d'entre elles, été contraintes de partir avant leur âge idéal souhaité.

**Tableau 5 : âge idéal, âge effectif et écart d'âge selon le sentiment des personnes sur leur date de départ à la retraite et la date effective**

	Âge idéal	Âge effectif	Écart	Écart en valeur absolue
Déclarant être partis dès que possible et partis à l'AOD	60,0	60,9	0,9	1,6
Déclarant être partis dès que possible mais partis après l'AOD	61,3	63,6	2,3	3,0
Déclarant être partis plus tard	61,8	63,4	1,5	2,4
Ne sait pas	62,2	62,1	-0,1	2,4

AOD : âge minimal d'ouverture des droits.

Lecture : Pour les nouveaux retraités déclarant être partis plus tard, l'âge idéal déclaré de départ à la retraite est en moyenne 61,8 ans, l'âge effectif de départ à la retraite 63,4 ans. L'écart entre ces deux âges est en moyenne d'1,5 an, et de 2,4 ans en valeur absolue.

Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.

Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.

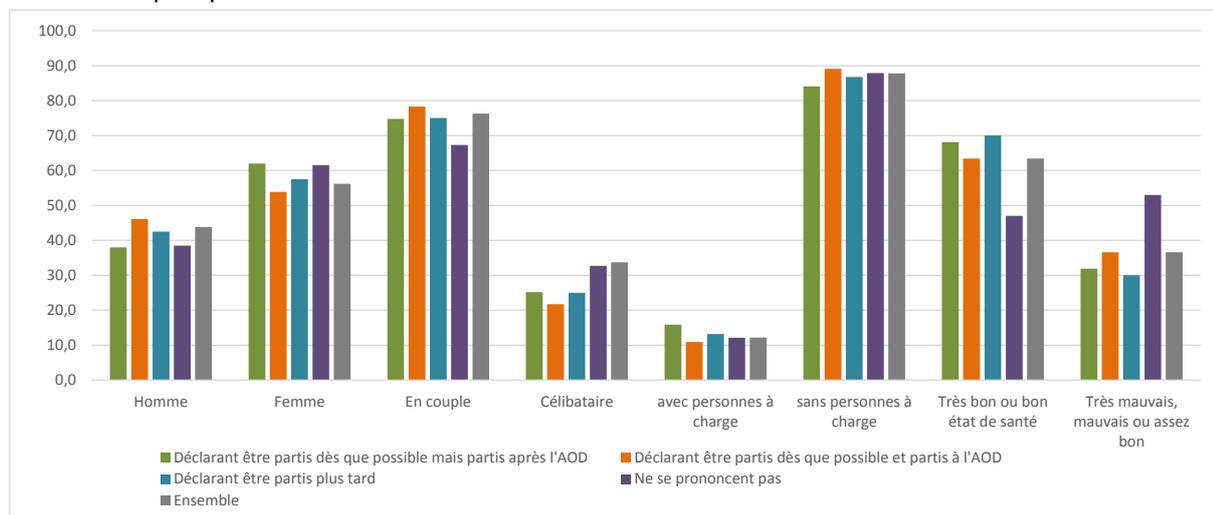
Les retraités déclarant être partis dès que possible, mais qui sont en réalité partis plus tard que l'âge d'ouverture des droits, et ceux qui ne prononcent pas sur cette question de l'enquête se distinguent des autres retraités sur plusieurs points (graphiques 5 et 6).

Les premiers sont plus souvent des femmes (62 % contre 56 % dans l'ensemble de l'échantillon étudié), des retraités anciens fonctionnaires (19 % contre 16 %), des cadres, artisans et commerçants ou professions intermédiaires (36 % contre 32 %). Surtout, la proportion de retraités ayant de faibles pensions y est très élevée : 46 % des personnes déclarant être parties dès que possible mais étant parties en réalité plus tard ont ainsi une pension inférieure au premier quartile contre 17 % dans l'ensemble des personnes déclarant être parties dès que possible et étant effectivement parties à l'âge minimal.

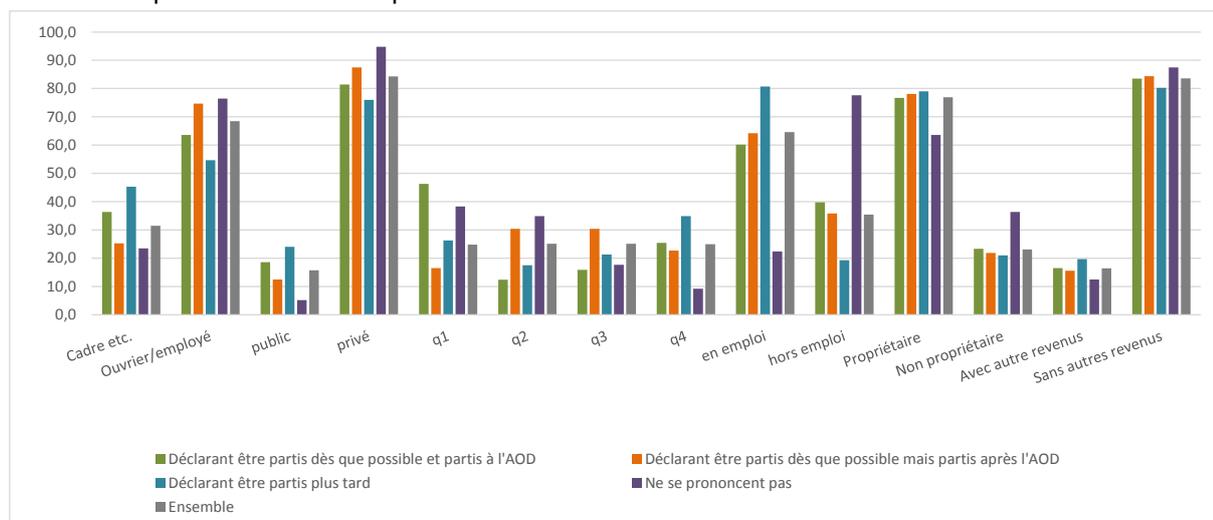
Les seconds, quant à eux sont également plus souvent des femmes mais relèvent plus du secteur privé, sont plus souvent ouvriers ou employés. Surtout, ils sont nettement plus souvent ouvriers ou employés, hors de l'emploi au moment de la retraite (78 % contre 35 % pour l'ensemble) et se déclarent en plus mauvaise santé (53 % contre 37 %).

### Graphiques 5 et 6 : caractéristiques des personnes selon leur sentiment sur leur date de départ à la retraite et la date effective

#### Caractéristiques personnelles et familiales



#### Caractéristiques socio-économiques



**AOD : âge minimal d'ouverture des droits.**

**Lecture :** 78 % des personnes déclarant être parties dès que possible et parties dès que possible sont en couple contre 75 % des personnes des personnes déclarant être parties dès que possible mais parties plus tard et 75 % des personnes déclarant être parties plus tard.

**Champ :** Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.

**Source :** DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.

En moyenne, les personnes déclarant être parties dès que possible mais parties en pratique plus tard que l'âge d'ouverture des droits, énoncent 4,3 motivations qui ont compté dans leur décision de départ à la retraite, soit 1,1 de moins que celles réellement parties dès que possible (tableau 6) mais 0,3 de plus que celles qui déclarent être parties plus tard. Les personnes qui ne se prononcent pas sont celles qui déclarent le moins de motivations (3,9).

**Tableau 6 : nombre de motivations déclarées des personnes selon leur sentiment sur leur date de départ à la retraite et la date effective**

	Déclarant être partis dès que possible et partis à l'AOD	Déclarant être partis plus tard	Déclarant être partis dès que possible mais partis après l'AOD	Ne se prononcent pas	Ensemble
Ce motif a beaucoup joué	3,4	2,1	2,5	2,2	2,9
Ce motif a joué assez	1,5	1,3	1,4	1,1	1,4
Ce motif a peu joué	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5
Ce motif n'a pas joué du tout	4,6	6,0	5,7	6,1	5,2
Moyenne des motivations déclarées	5,4	4,0	4,3	3,9	4,8

*AOD : âge minimal d'ouverture des droits.*

*Lecture : En moyenne, les nouveaux retraités déclarant être partis plus tard mentionnent 4 motifs de départ à la retraite dont 2,1 ont joué beaucoup, 1,3 assez et 0,6 peu.*

*Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.*

*Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.*

Comme pour les personnes ayant les pensions les moins élevées, les personnes déclarent moins de motifs ayant déterminé leur départ à la retraite quand elles sont parties après l'âge d'ouverture des droits en déclarant être parties dès que possible. La hiérarchie entre motifs reste sensiblement équivalente quel que soit le moment de départ à la retraite (profiter de la retraite le plus longtemps possible, avoir atteint l'âge minimal légal et avoir atteint l'âge du taux plein pour les trois premiers motifs cités). Toutefois, la fréquence de ces motifs est moins forte quand les personnes sont parties après l'âge d'ouverture des droits quand elles ont déclaré être parties dès que possible. En cela, ces personnes se rapprochent de celles ayant déclaré être parties plus tard que l'âge minimum possible. Ainsi, le fait d'avoir un niveau de pension suffisant n'est mentionné que par 54 % des personnes parties plus tard tout en ayant déclaré être parties dès que possible (56 % de celles étant parties plus tard en l'ayant déclaré) contre 61 % des personnes effectivement parties dès que possible. Toutefois, les personnes parties plus tard en ayant déclaré être parties dès que possible citent moins souvent le fait d'avoir moins rencontré de problèmes de santé rendant le travail difficile (*tableau 7*). Ce résultat confirme les résultats de l'analyse multivariée réalisée en première partie de ce document.

Ces constats sont encore plus forts pour les personnes qui ne se prononcent pas en réponse à la question sur le fait d'être parti dès que possible ou plus tard. Aucun motif de départ à la retraite (ou plutôt, dans leur cas, de cessation d'emploi) ne semble prédominer. La hiérarchie entre les motifs n'est pas la même que celle observée pour le reste des retraités : le premier motif mentionné est celui d'avoir des problèmes de santé (65 % contre 37 % pour l'ensemble des retraités) et d'avoir été licencié ou mis à la retraite d'office (51 % contre 20 %). Ainsi, 78 % avaient cessé de travailler avant de partir à la retraite (contre 36 % pour l'ensemble des retraités) et ils sont 67 % à déclarer avoir été contraints de cesser de travailler (25 % pour l'ensemble). Ils déclarent seulement ensuite le fait de vouloir profiter le plus longtemps possible de leur pension ou encore d'avoir atteint l'âge minimal légal de départ.

Il semblerait en fait que deux types de contraintes puissent influencer sur le moment du départ à la retraite : d'un côté, une large part des retraités est partie certes dès que possible à son sens mais en réalité plus tard que l'âge minimum d'ouverture des droits. Pour ces retraités, l'écart entre âge souhaité et âge idéal est élevé et positif. Les retraités ayant les pensions les plus modestes sont sur représentés parmi ces retraités. Pour ces retraités, la contrainte a plus souvent consisté à attendre le moment du taux plein, même si cette motivation n'est pas la première qu'ils déclarent. D'un autre côté, un petit nombre de retraités semblent avoir été contraints de partir pour raisons de santé. Ces retraités ne savent pas s'ils sont partis dès que possible ou plus tard mais l'écart entre âge souhaité et âge idéal est également élevé pour eux. En revanche, il est négatif.

**Tableau 7 : motivations déclarées selon le sentiment sur la date de départ à la retraite et la date effective**

	Ensemble	Déclarant être parties dès que possible et parties à l'AOD	Déclarant être parties dès que possible mais parties après l'AOD	Parties plus tard	Ne se prononcent pas
Vous souhaitiez profiter de votre retraite le plus longtemps possible	78	87	72	69	46
Vous aviez atteint l'âge légal de départ	75	87	71	58	46
Vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein	74	83	66	68	42
Vous aviez atteint un niveau de pension suffisant	61	69	54	56	38
Vous ne vouliez plus travailler*	52	61	47	43	27
Vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile	37	41	31	26	65
Vous n'étiez pas satisfait de vos conditions de travail	36	42	32	26	33
Votre conjoint partait ou était déjà à la retraite	25	30	18	22	16
Vous aviez des obligations familiales	22	23	21	18	22
Vous avez été licencié ou mis à la retraite d'office	20	21	19	12	51

*AOD : âge minimal d'ouverture des droits.*

*Lecture : Parmi les personnes déclarant être parties plus tard que l'âge minimum possible, 56 % ont répondu que l'atteinte d'un niveau de pension suffisant a joué (beaucoup, assez ou un peu) dans leur décision de partir à la retraite.*

*Champ : Nouveaux retraités du régime général, de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière résidant en France, ayant cotisés au moins 90 % de leurs trimestres au sein de ces régimes.*

*Source : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017.*

## **Encadré 1 : L'enquête Motivations de départ à la retraite**

### *Source*

Cette enquête est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le Service des retraites de l'État (SRE), la Caisse des dépôts et consignations (CDC), gestionnaire de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), l'Association générale des institutions des retraites des cadres (Agirc) et l'Association pour le régime complémentaire des salariés (Arrco)<sup>1</sup> et la Direction de la Sécurité sociale (DSS). Les trois premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012 et 2014.

Cette enquête a pour but d'analyser périodiquement les comportements de départs à la retraite tels qu'exprimés par les assurés eux-mêmes. Ses principaux objectifs sont de : récolter des informations susceptibles d'expliquer la décision de partir à la retraite (projets personnels, problèmes de santé, contraintes familiales, conditions de travail, incitations financières, informations sur leurs revenus et leur patrimoine, etc.), évaluer le niveau de connaissances de certains dispositifs institutionnels (décote, surcote, cumul emploi-retraite, retraite progressive, etc.) et pour la vague 2017, connaître leur perception du système de retraite en termes de liberté offerte dans le choix de la date de départ et recueillir certaines informations sur la situation patrimoniale des nouveaux retraités et de voir dans quelle mesure celle-ci a une incidence sur leur départ à la retraite.

Le questionnaire complet de l'enquête est consultable sur le site internet de la DREES.

Pour la quatrième vague de l'enquête, 4 972 personnes (dont 2 912 ayant liquidé leurs droits<sup>2</sup> à la CNAV, 1 032 au SRE et 1 028 à la CNRACL) ont été interrogées par téléphone entre février et avril 2017 parmi les 654 000 nouveaux retraités, résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct dans l'un des trois régimes entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 30 juin 2016.

### *Champ de l'étude*

L'un des objectifs de cette étude est d'analyser les motivations du départ à la retraite selon le montant de pension. Dans la base de données de l'enquête, nous disposons du niveau de pension versé par la CNAV, l'AGIRC-ARRCO, le SRE et la CNRACL mais pas des autres régimes de base et complémentaires. Afin de disposer d'un niveau de pension proche de la pension totale perçue par les retraités, tout en conservant un maximum d'individus, seuls les retraités ayant 90 % de leur durée validée au sein des trois régimes (CNAV, SRE, CNRACL) sont retenus. Au final, l'étude porte sur 3 596 personnes.

Ces personnes sont ensuite réparties en quatre groupes de taille égale (quartile) selon le niveau de pension versé par la CNAV, le SRE, la CNRACL et l'AGIRC-ARRCO. Dans le premier quartile, la pension brute mensuelle versée est inférieure à 843 euros ; dans le deuxième quartile, elle est comprise entre 843 et 1 392 euros ; dans le troisième entre 1 392 et 1 900 euros ; dans le quatrième quartile, elle est supérieure à 1 900 euros.

Dans la partie qui analyse les motivations de départ à la retraite, le champ est par ailleurs restreint aux personnes ayant travaillé après leur cinquantième anniversaire<sup>3</sup>, de manière à cibler les personnes qui ont eu un véritable choix dans leur décision de départ à la retraite.

Pour l'étude des motivations de prolongation d'activité, le champ est cette fois restreint aux

personnes en emploi au moment de la liquidation de leurs droits et qui ont déclaré ne pas être parties dès que possible ou qui sont effectivement parties après l'âge d'ouverture des droits<sup>4</sup>.

1. L'Agirc-Arrco participe pour la première fois à cette enquête.
2. En étant le dernier régime d'affiliation parmi les trois régimes de base du champ de l'enquête.
3. 3 402 personnes vérifient cette condition.
4. 1 446 personnes vérifient ces conditions.

**Encadré 2 : les personnes ayant déclaré être parties dès que possible mais parties après l'AOD avec une surcote**

Parmi les personnes ayant déclaré être parties dès que possible mais parties plus tard, 3,4 % ont liquidé leur pension avec une surcote. Les hommes sont sur représentés dans cette population (50 %), ainsi que les retraités aisés (40 %) ainsi que les personnes relevant d'un régime du secteur public (38 %). Ces personnes semblent moins contraintes : elles déclarent en moyenne 4,8 motivations ayant joué dans leur départ à la retraite et ces motivations déclarées diffèrent de celles parties sans surcote : elles mentionnent en particulier plus souvent le fait de profiter le plus longtemps possible de leur pension (75 % d'entre elles contre 71 % pour ceux n'ayant pas de surcote) ou le fait d'avoir atteint l'âge minimal légal (76 % contre 70 %), celui du taux plein (76 % contre 70 %). Elles citent également plus souvent le fait d'avoir un niveau de pension suffisant (68 % contre 50 %).

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 9</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Motivations de départ à la retraite au régime général : influence des  
modalités de départ et de la carrière**

*Cadr'@ge n° 39, 03/2019, CNAV*



# CADR'@GE

ÉTUDES, RECHERCHES ET STATISTIQUES DE LA CNAV

## ÉTUDE

Julie Couhin, Mélina  
Ramos-Gorand,  
en collaboration avec  
Sabrina Aouici

## Motivations de départ à la retraite au régime général : influence des modalités de départ et de la carrière

Les trois principales motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités du régime général sont de profiter de la retraite le plus longtemps possible, d'avoir atteint l'âge légal ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein.

Parmi les assurés se déclarant en emploi après 50 ans, les motivations de départ avancées sont peu différentes entre les femmes et les hommes à l'exception des motifs conjugaux ou familiaux. Ainsi, deux femmes sur dix indiquent que le fait que leur conjoint parte ou soit parti à la retraite a beaucoup joué, contre un homme sur dix.

Les motivations de départ sont liées aux modalités de départ à la retraite. Ainsi, parmi les assurés se déclarant en emploi après 50 ans, ceux partis avec une retraite à taux plein en raison de leur durée d'assurance citent six fois sur dix le fait de profiter de sa retraite le plus longtemps possible, d'atteindre l'âge légal ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein, comme motifs de départ ayant beaucoup joué. À l'inverse, les assurés reconnus inaptes au travail ou invalides avant le départ sont six sur dix à citer les problèmes de santé.

Parmi les assurés qui se déclarent actifs en poste juste avant la retraite, le parcours professionnel passé a également une influence : les assurés qui rencontrent des périodes de maladie en fin de carrière citent plus souvent les problèmes de santé comme motif de départ. Davantage que le classement des motivations de départ, qui varie peu, le nombre d'assurés ayant cité chacun d'eux comme ayant beaucoup joué dans le départ à la retraite varie fortement.

L'enquête *Motivations de départ à la retraite* apporte des enseignements sur les raisons ayant conduit les assurés à déterminer la date de leur départ. L'étude se concentre ici sur les retraités du régime général ayant pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016.

Diverses raisons peuvent influencer la décision de partir en retraite. Est-ce que le fait d'être un homme ou une femme discrimine les retraités dans leurs choix de partir en retraite ? Les motifs de départ avancés par les retraités partis au titre de l'inaptitude, ceux ayant poursuivi leur activité pour bénéficier de la surcote ou ceux partis avec une pension minorée sont-ils

les mêmes ? Enfin, dans quelle mesure le déroulement de la carrière professionnelle a-t-il une influence sur les motivations de départ à la retraite ? L'ensemble de ces questions est abordé ici.

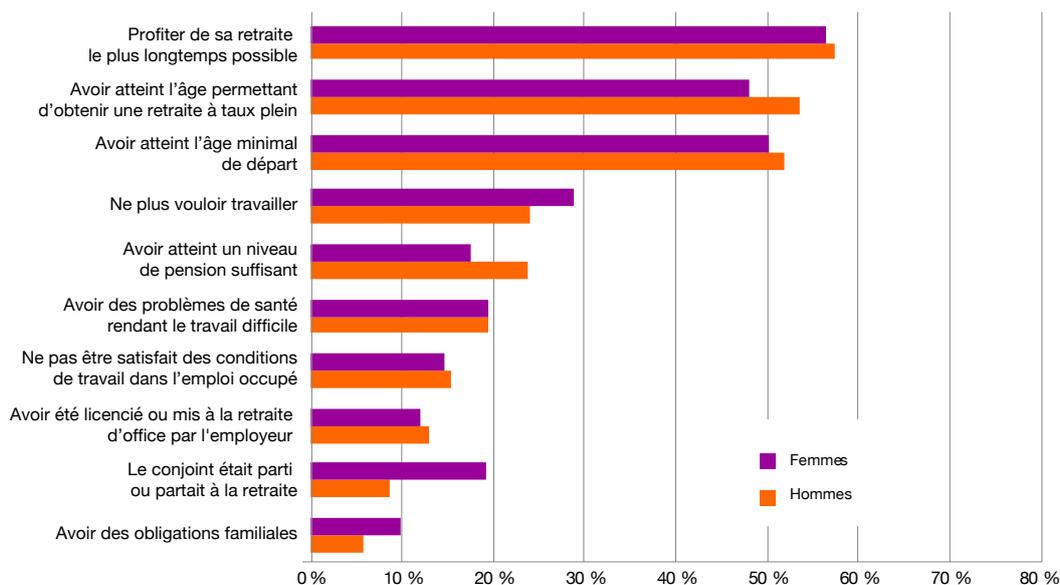
## ■ Une décision de départ qui relève d'une combinaison de plusieurs motifs

L'enquête *Motivations de départ à la retraite* interroge régulièrement un échantillon représentatif de nouveaux retraités du régime général sur les motifs qui ont pu influencer leur décision de départ à la retraite (encadré, Masson *et al.* 2017a). Dix motifs de nature différente concernant le droit à pension, le travail ou la situation personnelle de l'enquêté, leur sont proposés. Il s'agit d'une approche subjective a posteriori de la décision de départ à la retraite qui est riche d'enseignements sur les facteurs explicatifs du départ<sup>1</sup>. L'objectif de l'enquête n'est pas de déterminer le motif principal du départ à la retraite mais plutôt de questionner les nouveaux retraités sur l'ensemble des facteurs ayant pu jouer dans la décision du départ à des degrés divers (beaucoup, assez, peu ou pas du tout). Les enquêtés n'étant pas contraints dans le nombre maximal de motivations qu'ils peuvent déclarer, l'étude se concentre ici sur les motifs cités comme ayant beaucoup joué dans la décision de prendre sa retraite.

Par ailleurs, pour étudier les raisons ayant motivé les assurés à prendre leur retraite, le champ de l'étude exclut les assurés les plus éloignés de l'emploi en fin de carrière<sup>2</sup>. Il est ici restreint, de manière conventionnelle, aux personnes se déclarant en emploi à 50 ans ou après. Ainsi, ces derniers indiquent en moyenne entre deux et trois motifs comme ayant beaucoup joué (10 % d'entre eux évoquent même plus de cinq motifs) ; cette population comprend autant de femmes que d'hommes.

Pour cette nouvelle vague de l'enquête, parmi les dix items proposés, profiter de sa retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal minimal d'ouverture des droits ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein sont les trois principales motivations indiquées par les femmes et les hommes retraités du régime général (graphique 1). La moitié des femmes et des hommes citent ces motifs lors de l'enquête.

**Graphique 1 : Motifs de départ à la retraite et de cessation d'activité ayant beaucoup joué dans la décision des femmes et des hommes retraités du régime général**



**Lecture :** 56 % des femmes interrogées mentionnent le souhait de vouloir « profiter le plus longtemps possible de leur retraite » comme ayant beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite. **Champ :** nouveaux retraités du régime général entre juillet 2015 et juin 2016 déclarant avoir cessé leur activité professionnelle après 50 ans. **Source :** Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

1. La législation retraite peut être plus ou moins bien connue et comprise par les assurés interrogés.

2. Les personnes éloignées du marché du travail avant 50 ans sont écartées du champ de l'étude, comme par exemple les mères de famille ayant cessé leur activité après la naissance de leurs enfants et qui n'ont jamais repris d'activité.

Ces motivations étaient déjà largement évoquées par les retraités interrogés dans l'enquête précédente pour l'ensemble des retraités (Barthélemy *et al.*, 2015) et pour les seuls monopensionnés du régime général (Chabanne, 2015).

Même si les principales motivations des femmes et des hommes sont similaires, quelques motifs secondaires les distinguent : les femmes et les hommes n'accordent pas la même importance à certains items. Les femmes évoquent davantage que les hommes des motivations d'ordre familial : 19 % des femmes mentionnent que la volonté de « suivre leur conjoint qui partait ou était déjà parti à la retraite » a beaucoup joué dans leur décision de départ contre deux fois moins d'hommes (9 %)³. Et 10 % des femmes déclarent que des « obligations familiales » ont beaucoup joué dans leur choix (contre 6 % des hommes). De leur côté, les hommes avancent davantage des motivations financières comme ayant joué beaucoup dans leur choix : 24 % des hommes jugent que « l'atteinte d'un montant de pension suffisant » a beaucoup influencé leur décision de prendre leur retraite contre 18 % des femmes.

Par ailleurs, les hommes estiment davantage que les femmes que le système de retraite offre suffisamment de liberté pour choisir sa date de départ. Cet écart de perception entre femmes et hommes s'explique probablement par le fait qu'elles sont plus nombreuses à attendre l'âge d'annulation de la décote pour prendre leur retraite (19 % contre 8 %) et sont moins nombreuses à partir en retraite avec la durée requise (55 % contre 65 %).

### ■ Des motivations différentes selon les modalités de départ à la retraite

93 % des retraités du régime général partent à la retraite avec le taux plein. L'obtention du taux plein conserve donc un rôle central dans les départs. Effectivement, 48 % des femmes et 54 % des hommes citent « l'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein » comme motif ayant beaucoup joué dans la décision du départ à la retraite.

Cependant, différents profils d'assurés bénéficient d'une pension au taux plein au régime général. En effet, une retraite à taux plein peut être obtenue par la validation de la durée d'assurance requise⁴, par un départ à partir de l'âge d'annulation de la décote ou encore par la reconnaissance de l'inaptitude au travail ou de l'invalidité avant la retraite. Parmi les assurés partis au taux plein, ceux qui ont prolongé leur activité professionnelle au-delà de la durée d'assurance requise et de l'âge légal minimum pour bénéficier de la surcote sont distingués pour l'analyse (14 % de la population). La question que l'on examine ici est donc de savoir si la diversité des situations conduisant à l'obtention du taux plein génère également une diversité de motivations pour les départs.

À la question portant sur la règle qui, selon eux, contraint le plus le départ à la retraite, 53 % des retraités enquêtés citent le nombre de trimestres exigés pour avoir le taux plein⁵ (Masson *et al.*, 2017b). La réponse à cette question pourrait, en partie, refléter leur perception de la contrainte lors de leur départ. Six assurés sur dix partent à la retraite avec le taux plein qu'ils ont obtenu par la durée d'assurance. Profiter de la retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal minimal d'ouverture des droits ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein restent leurs trois principales motivations de départ, citées par au moins 60 % d'entre eux (tableau 1). Ils citent en moyenne davantage de motifs différents (plus de trois motifs), alors que les autres catégories de retraités en citent entre deux et trois en moyenne. C'est d'ailleurs parmi eux que l'on retrouve les assurés qui mentionnent les dix items comme ayant beaucoup joué dans leur décision.

3. Au sein des couples composés d'une femme et d'un homme, les femmes sont en moyenne plus jeunes. La décision du départ à la retraite se pose donc en général d'abord pour les hommes, d'autant plus qu'ils partent à la retraite en moyenne plus tôt qu'elles (Daguet, 2016).

4. Lorsque l'on distingue, au sein des retraités ayant la durée requise, ceux partis avant l'âge légal minimal de ceux partis après, les motivations de départ avancées sont très similaires. En effet, 78 % des enquêtés sont nés après juillet 1951 et sont donc concernés par la réforme des retraites de 2010 qui a progressivement relevé les bornes des âges légaux (et en particulier l'âge légal minimal de 60 à 62 ans). Ainsi, les assurés qui partent avant l'âge légal après la réforme seraient en général partis à l'âge légal sans celle-ci.

5. Les quatre réponses proposées à cette question sont : l'âge minimal à partir duquel on peut partir à la retraite, le nombre de trimestres exigés pour avoir le taux plein, l'âge à partir duquel le taux plein est automatique ou aucune de ces trois propositions.

**Tableau 1 : Cinq principales motivations ayant beaucoup joué dans la décision de départ selon la modalité de départ à la retraite**

	Taux plein par la durée (60 %)		Taux plein par la catégorie (5 %)		Taux plein par l'âge (14 %)		Surcote (14 %)		Décote (7 %)	
<b>1<sup>re</sup> motivation</b>	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	65 %	Vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile	65 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	47 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	46 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	60 %
<b>2<sup>e</sup> motivation</b>	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	60 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	33 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	41 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	38 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	50 %
<b>3<sup>e</sup> motivation</b>	Avoir atteint l'âge minimal de départ	60 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	32 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	38 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	33 %	Ne plus vouloir travailler	30 %
<b>4<sup>e</sup> motivation</b>	Ne plus vouloir travailler	30 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	26 %	Ne plus vouloir travailler	23 %	Avoir atteint un niveau de pension suffisant	20 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	19 %
<b>5<sup>e</sup> motivation</b>	Avoir atteint un niveau de pension suffisant	24 %	Avoir été licencié ou mis à la retraite d'office par l'employeur	19 %	Avoir atteint un niveau de pension suffisant	15 %	Ne plus vouloir travailler	17 %	Le conjoint était parti ou partait à la retraite.	16 %

**Lecture :** 65 % des retraités du régime général ayant bénéficié du taux plein par la reconnaissance de l'inaptitude au travail ou de l'invalidité avant le départ citent « des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile » comme motif ayant beaucoup joué dans leur décision de partir en retraite. Les trois principaux motifs, toutes modalités de départ à la retraite confondues, sont représentés de la même couleur et chacun des autres dans une couleur distincte. **Champ :** nouveaux retraités du régime général entre juillet 2015 et juin 2016 déclarant avoir cessé leur activité professionnelle après 50 ans. **Source :** Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

Les assurés reconnus inaptes au travail ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant leur départ à la retraite bénéficient automatiquement d'une pension de retraite au taux plein. Il s'agit d'une population spécifique avec un parcours professionnel marqué par les problèmes de santé ; 65 % d'entre eux citent d'ailleurs « les problèmes de santé qui ont rendu leur travail difficile » comme principale motivation de départ alors que ce motif n'est avancé que par 20 % des retraités toutes modalités de départ confondues. C'est la reconnaissance de leur statut d'inapte au travail ou d'invalidité avant le départ en retraite qui détermine le moment où ils vont partir. Ils ont donc naturellement beaucoup moins de marges de manœuvre dans la décision de prendre leur retraite (voire pas du tout), leurs contraintes personnelles étant relativement fortes. Si l'on s'intéresse à leur opinion sur la disposition réglementaire la plus contraignante du système de retraite (avoir la durée d'assurance requise, atteindre l'âge minimal légal ou l'âge à partir duquel le taux plein est automatique), 27 % de ces enquêtés estiment qu'aucune ne contraint le départ, contre 15 % pour les autres catégories de retraités.

Les retraités partant à la retraite à partir de l'âge d'annulation de la décote (hors surcote) représentent 14 % de la population et sont dans 70 % des cas des femmes. Pour eux, profiter de la retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal minimal d'ouverture des droits ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein sont des motivations qui ont beaucoup joué dans leur décision de partir. On retrouve les mêmes principaux motifs que ceux cités par les assurés partis avec une retraite au taux plein en raison de leur durée d'assurance, mais ils sont cités par moins de retraités. Ces assurés ont en moyenne une durée de carrière plus faible que ceux qui obtiennent le taux plein par la durée d'assurance, les amenant à prendre leur retraite plus tardivement qu'eux.

Si les trois principales motivations sont également avancées par les retraités ayant retardé leur départ pour bénéficier de la surcote, le motif cité en quatrième position est « l'atteinte d'un niveau de pension suffisant » et 20 % d'entre eux jugent que ce motif a beaucoup joué dans leur décision de retraite.

Pour les assurés ayant subi une minoration du montant de leur pension, plus de la moitié souhaitent profiter de leur retraite le plus longtemps possible et atteindre l'âge minimal de départ. Cependant, le troisième motif avancé est de « ne plus vouloir travailler » et 30 % d'entre eux disent qu'il a beaucoup compté dans leur réflexion. En comparaison des autres

## Encadré > Présentation de l'enquête

L'enquête *Motivations de départ à la retraite* a été réalisée en 2017 pour la quatrième fois. Elle est conduite par l'Association générale des institutions des retraites des cadres (AGIRC), l'Association pour le régime complémentaire des salariés (ARRCO)<sup>1</sup>, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Caisse des dépôts et consignations (CDC), gestionnaire de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (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). L'enquête par téléphone interroge un échantillon de 4 972 personnes parmi les 654 000 nouveaux retraités ayant pris leur retraite de droit direct au régime général ou à la fonction publique entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 30 juin 2016, et résidant en France.

Le champ de l'étude est représentatif des assurés qui ont pris leur retraite au régime général au cours de cette période. L'analyse statistique s'appuie sur 3 743 répondants.

Pour étudier les motivations de départ en retraite, l'étude se concentre sur les assurés déclarant avoir cessé leur activité professionnelle après 50 ans, soit 91 % des nouveaux retraités du régime général.

L'étude de l'influence de la carrière sur les motivations de départ repose plus spécifiquement sur les assurés se déclarant actifs en poste au moment du départ (49 % des nouveaux retraités).

Ainsi, les deux sous-populations sélectionnées sont composées, a priori, d'assurés ayant une situation vis-à-vis de l'emploi meilleure que l'ensemble de la population. La répartition selon les modalités de départ à la retraite est ainsi transformée. Celles-ci, telles qu'elles sont ici déterminées, laissent une place centrale à l'acquisition ou non des trimestres requis pour atteindre le taux plein, s'écartant légèrement des motifs réglementaires. Parmi les assurés partis à la retraite sans décote ni surcote, les modalités de départ au taux plein sont priorisées ainsi : durée, âge, reconnaissance de l'inaptitude/invalidité.

### Décomposition de la population étudiée

	Effectif pondéré	Proportion
Nouveaux retraités du régime général entre juillet 2015 et juin 2016	593 000	100 %
Femmes	312 000	53 %
Retraités se déclarant en emploi après 50 ans	540 000	91 %
Dont partis à la retraite avec le taux plein	502 000	93 %
Dont partis à la retraite avec la décote	38 000	7 %
Retraités se déclarant actifs en poste au régime général ou dans un autre régime aligné au moment du départ	290 000	49 %

Source : Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

1. L'AGIRC-ARRCO participe pour la première fois à cette enquête.

catégories de retraités, les retraités bénéficiant d'une pension de retraite minorée sont les moins nombreux à estimer que le système de retraite offre suffisamment de liberté pour choisir la date du départ.

Ainsi, étudier les retraités selon la modalité de départ à la retraite apporte des enseignements sur les motivations de départ avancées. Les assurés ayant le taux plein en raison de leur durée d'assurance ou de leur âge ou encore ceux ayant retardé leur départ pour bénéficier de la surcote, sont les plus nombreux à citer les trois principaux motifs comme ayant beaucoup joué dans leur choix. À l'opposé, deux catégories de retraités s'écartent de cette norme. Les retraités bénéficiant automatiquement du taux plein en raison de la recon-

naissance de l'inaptitude au travail ou de l'invalidité avant la retraite, citent comme premier motif de départ les problèmes de santé. Pour ceux partant avec une pension minorée, « ne plus vouloir travailler » est le troisième motif mentionné.

À présent, l'analyse se restreint aux assurés se déclarant en emploi juste avant leur départ à la retraite. Nous considérons qu'ils disposent du plus de marge de manœuvre puisqu'ils auraient pu choisir de prolonger leur activité ; 45 % d'entre eux déclarent d'ailleurs être partis « plus tard que possible ». L'objectif est d'observer si, sur ce champ sélectionné, les parcours de fin de carrière et notamment les aléas après 50 ans sont discriminants, y compris donc pour ces assurés se déclarant en emploi juste avant leur départ. L'étude porte sur les assurés ayant terminé leur parcours dans un régime aligné, car ils sont soumis aux mêmes règles quant au départ à la retraite. De leur côté, les fonctionnaires sont peu concernés par les aléas de carrière après 50 ans. L'analyse de leurs motivations a, par ailleurs, fait l'objet d'une étude spécifique (Grosbois et Henry, 2018). C'est pourquoi les nouveaux retraités du régime général terminant leur parcours professionnel en tant que fonctionnaires (ou dans un régime non aligné) sont exclus de cette analyse. Cette double restriction (emploi juste avant le départ et fin de carrière au régime général ou dans un autre régime aligné) conduit à travailler sur un champ plus homogène que précédemment au regard de la carrière passée, et représentatif de la moitié des nouveaux retraités du régime général.

### ■ La maladie après 50 ans joue davantage que le chômage pour les assurés en emploi juste avant la retraite

L'acquisition de droits à retraite au régime général se fait essentiellement par des périodes d'emploi salarié. Néanmoins, certaines périodes sans activité professionnelle sont assimilées à des périodes d'assurance pour l'ouverture du droit à retraite et le calcul de la pension. Ces informations, de source administrative, sont disponibles pour les répondants à l'enquête Motivations de départ à la retraite.

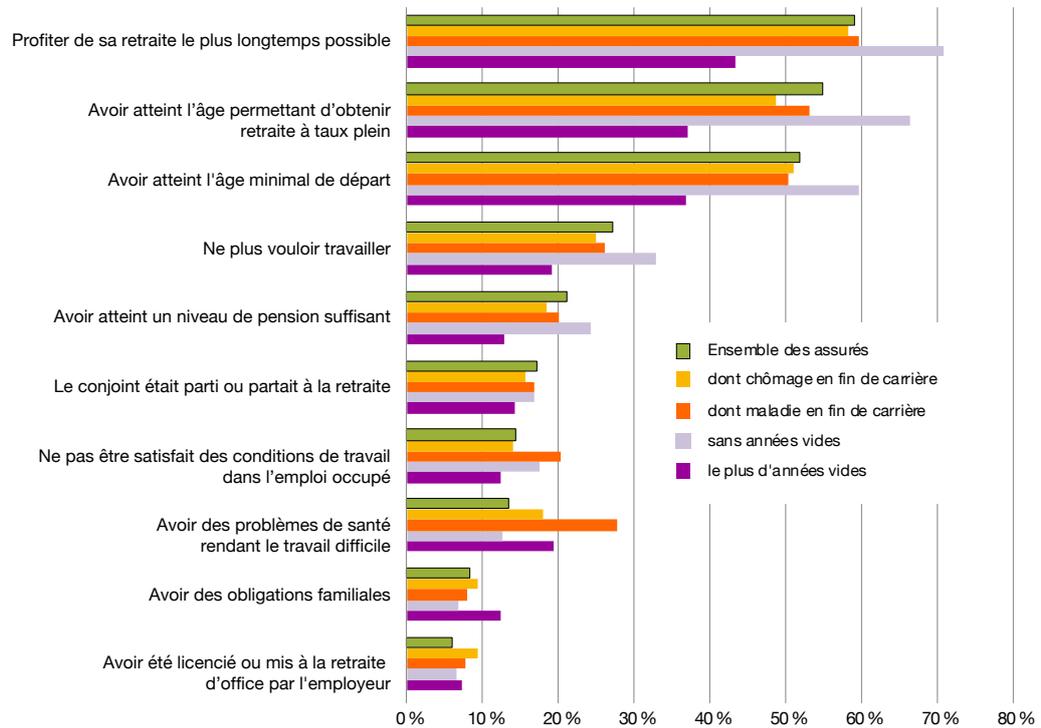
23 % des assurés qui déclarent finir leur carrière en emploi dans un régime aligné ont connu au moins une période de chômage après 50 ans<sup>6</sup>. Leurs trois principales motivations de départ à la retraite sont identiques à celles des autres assurés (graphique 2, en jaune). S'ils citent davantage la mise à la retraite d'office ou un licenciement, tous deux à l'initiative de l'employeur, cette motivation reste très marginale. Elle pourrait refléter une plus grande fragilité des assurés touchés par le chômage en fin de carrière, y compris quand ils parviennent à retrouver un emploi qu'ils occupent jusqu'à leur retraite. Si l'influence des périodes de chômage en fin de carrière joue peu sur les motivations, c'est principalement parce que les assurés les plus concernés ne se déclarent pas en emploi juste avant leur retraite.

Un quart des assurés a connu au moins une période de maladie après 50 ans<sup>7</sup>. Les trois principales motivations de départ à la retraite restent identiques, selon que les assurés aient ou non rencontré de la maladie. Parmi ceux qui ont connu au moins une période de maladie, 28 % déclarent qu'« avoir des problèmes de santé rendant le travail difficile » a beaucoup joué dans leur décision, contre 9 % des assurés qui n'ont pas validé de période assimilée au titre de la maladie à 50 ans ou après. Cet item devient le quatrième motif le plus cité alors qu'il est le huitième parmi l'ensemble des assurés se déclarant en emploi juste avant la retraite. Ainsi, la présence de maladie après 50 ans joue sur les motivations de départ des assurés concernés.

6. Période d'un trimestre au moins. Un trimestre de chômage est validé par période de 50 jours de chômage indemnisé ou, sous condition, de chômage non indemnisé. Cette définition diffère de la définition du chômage fixée par le Bureau international du travail (BIT).

7. Période d'un trimestre au moins. Un trimestre de maladie est validé par période de 60 jours d'indemnités journalières de maladie.

**Graphique 2. Influence d'indicateurs de carrière et de fin de carrière sur les motivations de départ des assurés du régime général se déclarant en emploi juste avant leur départ**



**Lecture :** 71 % des assurés n'ayant rencontré aucune année vide entre 18 ans et leur départ à la retraite citent le fait de « profiter de leur retraite le plus longtemps possible » comme ayant beaucoup joué dans leur départ. Ils sont 43 % parmi les assurés qui ont rencontré le plus d'années vides (6 années au moins). **Champ :** nouveaux retraités du régime général, se déclarant en emploi en fin de carrière, dont le dernier emploi était au régime général ou dans un autre régime aligné. **Source :** Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

### ■ « Profiter de sa retraite le plus longtemps possible » est davantage cité par ceux qui ont une carrière complète

Si la fin de carrière est déterminante pour comprendre les motivations de départ à la retraite, des indicateurs relatifs à l'ensemble de la trajectoire professionnelle complètent cette analyse. Les assurés sont répartis en quatre classes, selon leur nombre d'années sans validation de droits pour la retraite entre 18 ans et leur départ. L'ordre des principales motivations est inchangé selon la classe : « profiter de sa retraite le plus longtemps possible » reste l'item choisi par le plus grand nombre d'assurés. Cependant, la part des assurés mentionnant cet item varie : par exemple, parmi ceux ayant rencontré le moins d'années sans validation de droits, 71 % déclarent que « profiter de leur retraite le plus longtemps possible » a beaucoup joué dans leur date de départ ; ils ne sont que 43 % parmi ceux qui connaissent le plus d'années sans validations de droits.

Pour la plupart des items, les personnes aux carrières les plus complètes sont plus nombreuses à déclarer qu'ils ont beaucoup joué. À l'inverse, plus les assurés comptent d'années sans reports, moins ils sont nombreux à citer, en moyenne, d'items comme ayant beaucoup joué. De plus, le nombre moyen de motivations indiquées varie, selon la classe, entre deux (pour ceux qui ont le plus d'années sans validation de droits) et trois (pour ceux qui en ont le moins). Ainsi, les assurés dont les carrières sont les moins complètes et dont les salaires moyens sont les plus faibles sont ceux qui citent le moins de motifs différents, comme déjà observé pour la vague d'enquête précédente (Chabanne, 2015). En effet, le salaire annuel moyen (SAM) est fortement corrélé à la complétude de la carrière. C'est pourquoi les résultats présentés sur les années sans validation de droit se vérifient sur les quartiles de SAM : plus les salaires moyens sont faibles, moins les assurés indiquent d'items différents comme ayant beaucoup joué.

Enfin, l'analyse des comportements de départ selon la catégorie professionnelle montre que les trois principales motivations sont identiques pour les cadres et les non-cadres mais le classement diffère<sup>8</sup>. Pour les cadres, « avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein » est l'item le plus cité, devant le fait de « profiter de sa retraite le plus longtemps possible ». Les différences sont plus nettes sur les items secondaires : 26 % des cadres répondent qu'avoir « atteint un niveau de pension suffisant » a beaucoup joué, contre 19 % des non-cadres. À l'inverse, la santé est un élément déterminant dans le départ à la retraite des non-cadres : ils sont 16 % à renseigner ce motif comme ayant beaucoup joué, contre 8 % des cadres. Le fait de ne pas être satisfait de ses conditions de travail est également mentionné par 16 % des non-cadres, contre 11 % pour les cadres. Ainsi, si le fait d'être cadre ou non influence peu les trois motivations principales, cela influence davantage les motifs qui apparaissent secondaires dans l'enquête.

## ■ Conclusion

Selon l'enquête *Motivations de départ à la retraite 2017*, comme observé lors des vagues précédentes, les trois principales motivations à prendre sa retraite au régime général sont de profiter de la retraite le plus longtemps possible, d'avoir atteint l'âge légal ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Ces trois principaux motifs sont cités comme ayant beaucoup compté dans la décision de départ par une majorité de femmes et d'hommes nouvellement retraités. Les analyses selon la modalité de départ à la retraite ou la carrière professionnelle font apparaître des différences entre les assurés, principalement sur les motivations secondaires.

La réforme systémique annoncée, qui pourrait faire disparaître la notion de taux plein, transformerait la norme de départ actuelle. L'arbitrage existant entre le départ dès l'atteinte de l'âge légal et un niveau de pension suffisant (pour l'instant cinquième item le plus cité par les assurés), en sera-t-il transformé ? Dans un cadre législatif marqué par des modifications majeures, la nécessité d'informer les futurs retraités restera un point décisif. Les motivations personnelles de départ à la retraite des nouveaux retraités, leur bonne compréhension des choix de départ possibles et de leurs conséquences sur les droits continueront à représenter un enjeu majeur pour les politiques publiques, que les prochaines vagues de l'enquête *Motivations de départ à la retraite* permettront de documenter.

## ► Bibliographie

**Barthélemy, Di Porto et Samak**, 2015, « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et Résultats*, n° 902, Drees, janvier.

**Chabanne**, 2015, « Nouveaux retraités du régime général : des départs plus contraints pour les plus modestes », *Études et Résultats*, n° 940, Drees, novembre.

**Daguet**, 2016, « De plus en plus de couples dans lesquels l'homme est plus jeune que la femme », *Insee Première*, n° 1613, Insee, septembre.

**Grosbois et Henry**, 2018, « Profiter de sa retraite le plus longtemps possible, la principale motivation de départ », *Questions Retraite & solidarité*, n° 23, juillet.

**Masson, Solard (DREES), Guilain (Agirc-Arrco), Leroy, Bridenne (CDC), Aouici, Couhin, Ramos-Gorand (CNAV), Ishii (DSS), Nortier-Ribordy (SG-COR), Vincent Bonnefoy (SRE)**, 2017a, « Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé », *Études et Résultats*, n° 1042, Drees, décembre.

**Masson, Solard et Nortier-Ribordy**, 2017b, « Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ », *Études et Résultats*, n° 1043, Drees, décembre.

8. Dès lors que l'assuré a acquis des points AGIRC au cours de sa carrière, il est considéré comme cadre. Rarement, lorsque l'information est manquante, la donnée déclarée est utilisée. Elle est relative au dernier emploi occupé.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 10</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **L'information des assurés sur leur retraite**

*Secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites*



## L'information des assurés sur leur retraite

Depuis la loi du 21 août 2003, *toute personne a le droit d'obtenir, dans des conditions précisées par décret, un relevé de sa situation individuelle au regard de l'ensemble des droits qu'elle s'est constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires*. Ce droit a été renforcé par la loi de novembre 2010.

La mise en œuvre du droit à l'information retraite est assurée par le GIP Union Retraite depuis la loi de janvier 2014<sup>1</sup>. Le GIP rassemble les régimes obligatoires de retraite, de base et complémentaire, et met en œuvre des services destinés à proposer une information générale et individuelle sur la retraite.

En particulier, les services du droit à l'information permettent aux assurés de :

- retracer l'ensemble de leur carrière, dans un document commun à tous leurs organismes de retraite,
- vérifier les informations les concernant, et, s'ils constatent des oublis ou des erreurs, contacter leurs organismes de retraite pour des corrections éventuelles,
- connaître le montant approximatif de leur future retraite selon leur âge de départ à la retraite.

Pour cela, les assurés disposent d'un ensemble d'outils qui diffèrent, entre autre, selon leur âge. Deux types d'outils sont principalement disponibles :

- les documents du droit à l'information, le relevé de situation individuelle (RIS) et l'estimation indicative globale (EIG), envoyées systématiquement à l'assuré (sous forme de courrier postal ou numérique) tous les 5 ans à partir de 35 ans et de 55 ans pour les EIG ;
- des outils disponibles en ligne *via* le compte retraite ouvert à chaque assuré qui le désire dès la première fois qu'il a cotisé : relevé de carrière, simulateur M@rel (Ma retraite en ligne), etc.

Cette note décrit brièvement ces outils. Par ailleurs, le site du GIP Union Retraite<sup>2</sup> met à disposition des assurés des informations à vocation pédagogique sur le système de retraite français, les régimes qui le composent ou encore le calcul des droits selon les différents statuts de l'assuré. Ces informations générales ne sont pas détaillées ici.

### 1. Les documents systématiques du droit à l'information

Suivant les préconisations du Conseil d'orientation des retraites et s'inspirant du modèle suédois qui communique chaque année des informations individuelles sur les droits acquis<sup>3</sup>, la loi du 21 août 2003 a prévu une information systématique des assurés dès l'âge de 35 ans *via* l'envoi de documents sur leurs droits individuels et, dès 55 ans, le montant estimé de leur future pension. Les documents sont établis à partir des informations connues et transmises par l'ensemble des régimes obligatoires de base et complémentaires et ne contiennent pas d'information sur l'épargne retraite individuelle ou collective (Perp, Perco, régimes d'entreprises...). L'envoi est renouvelé tous les cinq ans.

---

<sup>1</sup> Cette mise en œuvre était auparavant assurée par le GIP Info Retraite à qui le GIP Union Retraite a succédé.

<sup>2</sup> <https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>.

<sup>3</sup> « Enveloppe orange ». Voir le **document n° 13** de cette séance.

Dès l'âge de 35 ans, l'assuré reçoit un relevé individuel de situation (RIS) ou relevé de carrière qui récapitule l'ensemble de ses droits à la retraite. Le document comporte une synthèse des droits obtenus dans tous les régimes de retraite obligatoires et un détail annuel de ces droits, régime par régime. Dès l'âge de 55 ans, le RIS est complété par une estimation indicative globale (EIG). Un exemple de RIS complété d'une EIG est disponible en annexe 1.

À la différence des autres pays étudiés par le COR<sup>4</sup>, l'EIG est peu prescriptive : elle affiche pour chaque âge entre 62 ans et 67 ans, le montant des pensions qui pourraient être perçues dans chacun des régimes et indique ainsi la liberté de choix offerte à l'assuré autour de l'âge du taux plein qui figure en grisé et apparaît alors comme norme sociale.

Les RIS et les EIG étaient à l'origine uniquement envoyés par courrier postal aux assurés. Le RIS est disponible à la demande en ligne depuis 2012 et l'EIG depuis 2016. De surcroît, depuis 2017, une partie des envois de la campagne systématique du droit à l'information est dématérialisée pour les assurés disposant d'un compte retraite (ou d'un compte dans certains organismes de retraite) et ayant choisi de recevoir un avis et d'accéder à leur document par internet. La mise en place de la dématérialisation répond à un double objectif : rendre plus accessibles les documents pour l'utilisateur et réaliser des économies de gestion (papier, impression, affranchissement).

Par ailleurs, depuis la loi du 9 novembre 2010, les primo-cotisants (après validation de 2 trimestres d'assurance retraite) reçoivent un document d'information générale sur le système de retraite. Depuis 2017, dans le cadre d'un partenariat avec l'école nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S), une brochure d'information sur la Sécurité sociale « La Sécu C moi » est jointe à l'envoi.

En 2017, 6,2 millions d'utilisateurs ont été ciblés par la campagne dont 2,3 millions pour les estimations retraite ou estimations indicatives globales (EIG) et 3,9 millions pour les relevés de carrière ou relevés de situation individuelle (RIS). Le pourcentage d'envois dématérialisés a concerné 5,8 % de la population cible pour les RIS et 18,9 % pour les EIG. 880 218 nouveaux cotisants ont reçu, par courrier postal, l'imprimé d'information sur leurs droits à la retraite.

## **2. Les informations quérables**

Progressivement ont été mis en place des outils en ligne qui, sans se substituer au droit à l'information tel qu'il avait été conçu en 2003, s'ajoutent aux documents systématiques. Ces outils sont accessibles à partir du site du GIP Union Retraite et du compte retraite de chaque assuré, mis en place depuis 2016.

Le compte retraite est ouvert dès la première cotisation enregistrée au nom de chaque assuré, y compris retraité. Ce compte est accessible à l'aide du NIR<sup>5</sup>, peut être consulté à chaque instant et permet de consulter sa carrière en ligne (voir copies d'écran en annexe 2) et de

---

<sup>4</sup> Voir le **document n° 13** de cette séance.

<sup>5</sup> Numéro d'Inscription au Répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques (RNIPP) attribué à toute personne née en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM). Le NIR est communément appelé « numéro de sécurité sociale ».

demander des rectifications de carrière pour les plus de 55 ans ou encore pour les retraités d'avoir accès à leurs attestations de pension et attestations fiscales.

Le compte retraite permet également d'accéder à :

- des estimations de pension selon des scénarios d'évolution de carrière déterminés en amont (évolution très favorable, favorable, moyenne, défavorable, aucune acquisition de droit), dont les résultats sont présentés sous la forme d'un EIG ;
- ou au simulateur M@rel qui depuis 2016 permet à l'assuré (ou à un tiers) d'évaluer, sur données réelles et/ou sur données en saisie libre l'impact d'un scénario de fin de carrière sur la retraite, par exemple d'un changement d'activité (voir exemple de simulation en annexe 3).

#### ***Encadré 1. Le portail national des droits sociaux***

*Mesdroitssociaux (www.mesdroitssociaux.gouv.fr) est un portail universel destiné à tous les usagers qu'ils soient salariés, indépendants, retraités ou sans activité. Il permet de consulter, comprendre, simuler ses droits sociaux et d'effectuer des démarches en ligne. En tant que partenaire, l'Union Retraite a ajouté une information sur le nombre de trimestres acquis par l'utilisateur (durée d'assurance totale) dans la bulle retraite du portail. Cette donnée est en lien direct avec celle accessible sur le compte retraite.*

En outre, la loi de 2010 a instauré la possibilité pour chaque assuré d'avoir, à partir de l'âge de 45 ans, un entretien « information retraite » (EIR) auprès d'un ou plusieurs régimes de retraite dont il relève : cet entretien porte sur les droits individuels constitués dans les différents régimes de retraite, sur leurs possibilités d'évolution compte tenu des choix et des aléas de carrière éventuels, sur les possibilités de cumuler un emploi et une retraite, et sur les dispositifs permettant d'améliorer le montant de la future pension.

Enfin, un document général d'information sur les droits à retraite en cas d'expatriation est proposé aux assurés, ainsi que l'impose la loi de 2010.

**ESTIMATION INDICATIVE GLOBALE**

██████████  
2 63 ██████████

<b>TAUX PLEIN (date où votre retraite sera calculée sans décote ni surcote)</b>
Date du taux plein selon les informations dont nous disposons : - le 01/03/2025, pour l'Assurance retraite Les cases grisées du tableau indiquent les premiers montants qui intègrent le taux plein

<b>MONTANTS ESTIMATIFS ANNUELS BRUTS DE VOS RETRAITES</b>						
<b>AGE DE DEPART ENTRE 62 ANS ET 67 ANS</b>						
<b>AGES DE DEPART EN RETRAITE</b>	<b>62 ans</b>	<b>63 ans</b>	<b>64 ans</b>	<b>65 ans</b>	<b>66 ans</b>	<b>67 ans</b>
Ces montants sont calculés au	01/04/2025	01/04/2026	01/04/2027	01/04/2028	01/04/2029	01/03/2030
Nombre de trimestres estimé	178 T	182 T	186 T	190 T	194 T	197 T
<b>RETRAITES DE BASE</b>						
Salarié (L'Assurance retraite)	17 571 €	18 803 €	20 071 €	21 337 €	22 635 €	23 738 €
<b>RETRAITES COMPLEMENTAIRES</b>						
Salarié du secteur privé (ARRCO)	6 351 €	6 527 €	6 704 €	6 881 €	7 059 €	7 222 €
Salarié cadre du secteur privé (AGIRC)	5 473 €	5 663 €	5 845 €	6 020 €	6 187 €	6 335 €
<b>TOTAL ANNUEL BRUT</b>	<b>29 395 €</b>	<b>30 993 €</b>	<b>32 620 €</b>	<b>34 238 €</b>	<b>35 881 €</b>	<b>37 295 €</b>
<b>Equivalent par mois (brut)</b>	<b>2 449 €</b>	<b>2 582 €</b>	<b>2 718 €</b>	<b>2 853 €</b>	<b>2 990 €</b>	<b>3 107 €</b>

**Attention : toute retraite de base prise depuis le 1er janvier 2015 empêche l'acquisition de nouveaux droits à la retraite en cas de poursuite ou de reprise de toute activité.**

**S'agissant de votre retraite complémentaire Agirc-Arrco, connectez-vous sur [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) pour connaître les conditions de votre départ à la retraite à partir du 1er janvier 2019.**

.../...

Edité le 22/02/2019

## ESTIMATION INDICATIVE GLOBALE

██████████  
2 ██████████

VERSEMENT UNIQUE						
AGE DE DEPART ENTRE 62 ANS ET 67 ANS						
AGES DE DEPART EN RETRAITE	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Ces montants sont calculés au	01/04/2025	01/04/2026	01/04/2027	01/04/2028	01/04/2029	01/03/2030
Nombre de trimestres estimé	178 T	182 T	186 T	190 T	194 T	197 T
RETRAITES COMPLEMENTAIRES						
IRCANTEC Salarié	109 €	111 €	114 €	117 €	120 €	122 €
<b>TOTAL</b>	<b>109 €</b>	<b>111 €</b>	<b>114 €</b>	<b>117 €</b>	<b>120 €</b>	<b>122 €</b>

**Le tableau ci-dessus détaille le montant indicatif de vos retraites en fonction de plusieurs âges de départ à la retraite.**

**- 62 ans (âge légal d'ouverture des droits)**

Dans la plupart des cas, pour les personnes nées en 1963, l'âge de départ peut intervenir à partir de 62 ans.

**- Taux plein**

Pour chacun de vos régimes de base, la date à laquelle votre retraite est calculée au taux plein figure en tête de tableau. Avant cette date, votre retraite est définitivement diminuée (décote), après cette date, votre retraite peut être augmentée (surcote et/ou acquisition de points). Pour les personnes nées en 1963, il faut 168 trimestres pour acquérir le taux plein.

**- 67 ans et plus**

Si vous prenez votre retraite à partir de l'âge de 67 ans, votre pension est calculée au taux plein quelle que soit votre durée d'assurance.

Comment est calculée l'estimation indicative globale?
<p>L'estimation est établie en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'une stabilité de vos revenus jusqu'au moment de votre départ à la retraite ;</li> <li>- de tous vos droits potentiels, y compris ceux liés au <u>service national et aux enfants</u>, s'ils ont été portés à la connaissance des régimes : la mention figure alors dans les feuillets des organismes concernés, joints à cet envoi ;</li> <li>- de la réglementation en vigueur à ce jour ;</li> <li>- des hypothèses d'évolution économique (salaire, prix) retenues par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale et le Conseil d'Orientation des Retraites.</li> </ul> <p>Les tableaux présentent des montants bruts. En l'état de la législation, pour estimer le montant net, il faut déduire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Contribution Sociale Généralisée (CSG) prélevée au taux maximal de 8,3%,</li> <li>- la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) prélevée au taux de 0,5 %,</li> <li>- la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie prélevée au taux de 0,3%,</li> <li>- les cotisations maladie sur les retraites complémentaires de salariés (1%),</li> <li>- l'impôt sur le revenu prélevé à la source à partir du 1er janvier 2019.</li> </ul> <p>Des possibilités d'exonération ou de taux minoré existent pour certaines catégories de retraités.</p>

**RELEVÉ DE SITUATION INDIVIDUELLE**  
Synthèse de vos droits au 31/12/2017,  
dans vos régimes de retraite légalement obligatoires

██████████  
2 ██████████

RETRAITE DE BASE	
Régimes	Nombre de trimestres
Salarié (L'Assurance retraite)	149
<b>Durée d'assurance totale retenue</b>	<b>149</b>

RETRAITE COMPLEMENTAIRE	
Régimes	Nombre de points
Salarié du secteur privé (ARRCO)	4 044,74
Salarié cadre du secteur privé (AGIRC)	8 919
Agent non titulaire de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC)	22
<b>Les valeurs de point diffèrent selon les régimes. Elles vous sont précisées dans les pages propres à ces régimes.</b>	

**A partir de 45 ans, vous pouvez bénéficier gratuitement d'un entretien information retraite. Il vous permet de faire le point sur votre carrière, d'obtenir des simulations du montant de votre retraite et de poser vos questions à un expert.**

**Pour connaître les coordonnées de vos régimes de retraite, connectez-vous à votre compte retraite sur [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) (rubrique "Mes régimes").**

**Vous trouverez le détail de vos droits par organisme de retraite dans les pages suivantes.**

Les régimes de base tiennent compte de la durée d'assurance. Vous êtes né(e) en 1963. Pour obtenir votre retraite au taux plein, il vous faut 168 trimestres. Ce nombre dépend de votre année de naissance et non de votre année de départ.

Le nombre de trimestres nécessaires peut être différent pour certains régimes spéciaux.

Dans les régimes en points, principalement les régimes complémentaires, le versement des cotisations donne droit, chaque année, à l'attribution de points. La retraite sera égale au nombre de points multiplié par la valeur du point.

**RETRAITE DE BASE DES SALAIRES DU REGIME GENERAL  
DE SECURITE SOCIALE**

2

Année	Période		Employeur ou nature de la période	Salaire annuel	Trimestres
	Début	Fin			
1980	/	/	Employeurs multiples	1 293 FRF	0
1981	/	/	Employeurs multiples	6 488 FRF	2
1982	/	/	Employeurs multiples	2 351 FRF	4
	/	/	Chômage		
1985	/	/	Allocation vieillesse des parents au foyer	4 029 FRF	0
1986	/	/	Allocation vieillesse des parents au foyer	52 809 FRF	4
1987	/	/	Allocation vieillesse des parents au foyer	54 594 FRF	4
1988	/	/	Ass Nationale Pour la Formation Professi	2 652 FRF	4
	/	/	Commune de Nimes	1 271 FRF	
	/	/	Allocation vieillesse des parents au foyer	47 050 FRF	
1989	/	/	Conseil Etude Realis Gestion Inform Entr	9 880 FRF	3
	/	/	Ass Nationale Pour la Formation Professi	8 028 FRF	
1990	/	/	Conseil Etude Realis Gestion Inform Entr	31 032 FRF	4
	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	56 768 FRF	
	/	/	Chômage		
1991	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	110 158 FRF	4
1992	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	113 177 FRF	4
1993	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	119 856 FRF	4
1994	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	122 496 FRF	4
1995	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	124 752 FRF	4
1996	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	128 976 FRF	4
1997	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	131 712 FRF	4
1998	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	135 264 FRF	4
1999	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	138 912 FRF	4
2000	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	141 120 FRF	4
2001	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	147 000 FRF	4
2002	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	24 768 €	4
2003	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	25 608 €	4
2004	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	26 076 €	4
2005	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	26 496 €	4
2006	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	27 264 €	4
2007	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	28 248 €	4
2008	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	29 208 €	4
2009	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	30 108 €	4
2010	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	30 384 €	4
2011	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	31 032 €	4
2012	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	31 920 €	4
2013	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	32 496 €	4
2014	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	32 952 €	4
2015	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	33 384 €	4
2016	/	/	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	36 646 €	4

.../...

Edité le 22/02/2019

**RETRAITE DE BASE DES SALAIRES DU REGIME GENERAL  
DE SECURITE SOCIALE**

Année	Période		Employeur ou nature de la période	Salaire annuel	Trimestres
	Début	Fin			
2017	01/01	31/12	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	39 228 €	4
<b>Total trimestres régime général</b>					<b>133</b>

Autres durées prises en compte non rattachées à une année		Trimestres
Majoration pour enfant(s)		16
<b>Total des trimestres supplémentaires</b>		<b>16</b>
<b>Report du total trimestres du relevé de carrière</b>		<b>133</b>
<b>Total général de la durée d'assurance en trimestres</b>		<b>149</b>

Signalements
1980, 1982, 1985 : le cumul des revenus est insuffisant pour valider un trimestre.

Informations complémentaires
Vous venez de visualiser votre carrière. Vous vous posez des questions ou vous constatez un oubli ou une erreur sur les trimestres reportés sur votre relevé de carrière, consultez notre site <a href="http://www.lassuranceretraite.fr">www.lassuranceretraite.fr</a> ou contactez le régime de retraite dont dépend votre activité.

Majoration de montant
Vous avez eu ou élevé 3 enfants ou plus, le montant de votre retraite de base est à majorer de 10%.

**RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE**

Année	Période		Activité ou nature de la période	Points	
	Début	Fin		ARRCO	AGIRC
1981	01/04	30/06	ENTR'AIDE SOCIALE DU VAR	4,85	0
	06/12	19/12	SAMADOC PARIS	1,55	0
1982	01/01	31/12	MARMOTTES ET CHAMOIS	1,20	0
	01/05	30/06	FRANCE QUICK SAS	2,31	0
	05/10	07/10	SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE PROMOTION	0,39	0
	22/12	31/12	CHOMAGE	0,03	0
1983	01/01	08/07	CHOMAGE	0,62	0
1989	13/11	31/12	ERGIE CONSEIL VILLAGE CMF	8,80	0
1990	01/01	11/05	ERGIE CONSEIL VILLAGE CMF	26,39	0
	14/05	22/07	CHOMAGE	12,57	0
/	23/07/1990	31/12/1993	ORGANISMES SOCIAUX	494,84	0
1994	01/01	31/12	CAISSE NAT ASSUR VIEIL TRAVA SALARIES	175,36	0
1995	01/01	31/12	CAISSE NAT ASSUR VIEIL TRAVA SALARIES	198,48	0
1996	01/01	31/12	CAISSE NAT ASSUR VIEIL TRAVA SALARIES	212,74	0
1997	01/01	31/12	CAISSE NAT ASSUR VIEIL TRAVA SALARIES	214,27	0
1998	01/01	31/12	CAISSE NAT ASSUR VIEIL TRAVA SALARIES	229,31	0
1999	01/01	31/12	CAISSE NAT ASSUR VIEIL TRAVA SALARIES	116,83	0
	20/08	31/12	C N A V T S	38,67	212
2000	01/01	31/12	C N A V T S	111,91	338
2001	01/01	31/12	C N A V T S	114,85	387
2002	01/01	31/12	C N A V T S	124,93	416
2003	01/01	23/03	C N A V T S	21,19	0
	01/01	31/12	C N A V T S	0,00	434
	31/03	31/12	C N A V T S	105,95	0
2004	01/01	31/12	C N A V T S	126,55	460
2005	01/01	31/12	C N A V T S	125,57	467
2006	01/01	31/12	C N A V T S	125,57	431
2007	01/01	31/12	C N A V T S	125,46	491
2008	01/01	31/12	C N A V T S	125,46	506
2009	01/01	31/12	C N A V T S	127,04	493
2010	01/01	31/12	C N A V T S	126,56	488
2011	01/01	31/12	C N A V T S	126,48	515
2012	01/01	31/12	C N A V T S	127,23	494
2013	01/01	31/12	C N A V T S	128,03	516
2014	01/01	31/12	C N A V T S	131,73	517
2015	01/01	31/12	CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE	135,65	518
2016	01/01	31/05	CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE	55,92	200
	01/06	31/12	CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE	89,21	418
2017	01/01	31/12	CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE	150,24	618
<b>TOTAL DES POINTS</b>				<b>4 044,74</b>	<b>8 919</b>

La valeur annuelle du point Arrco au 01 novembre 2018 est de : 1,25880 euro.

La valeur annuelle du point Agirc au 01 novembre 2018 est de : 0,43780 euro.

.../...

Edité le 22/02/2019

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE**



**Informations complémentaires**

Si vous constatez que certaines périodes de votre carrière n'apparaissent pas, nous vous invitons à prendre contact au numéro indiqué en haut à gauche de cette page.

Au 1er janvier 2019, l'Agirc et l'Arrco fusionnent en un seul régime, le régime Agirc-Arrco. La valeur du point Agirc-Arrco est identique à la valeur du point Arrco. Seuls les points Agirc sont convertis. La formule de conversion garantit une stricte équivalence de vos droits. Pour plus d'informations, consultez le site [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)

**RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES DE L'ETAT  
ET DES COLLECTIVITES PUBLIQUES ET DES ELUS LOCAUX**

Année	Période		Employeur ou nature de la période	Assiette en euros (1)	Points *
	Début	Fin			
1980	11/08	15/09	CAISSE DES ECOLES DE CHATENAY MALABRY	109	3
	19/11	31/12	COMMUNE DE CHATENAY MALABRY	3	1
	03/12	31/12	COMMUNE DU PLESSIS ROBINSON	85	2
1981	01/01	11/03	COMMUNE DU PLESSIS ROBINSON	366	10
	10/08	30/10	CAISSE DES ECOLES DE CHATENAY MALABRY	74	2
1982	01/01	31/07	COMMUNE DE CHATENAY MALABRY	12	1
1988	01/09	30/09	COMMUNE DE NIMES	194	3
<b>TOTAL DES POINTS IRCANTEC</b>					<b>22</b>

(1) Part de votre salaire ayant servi au calcul des cotisations et des points (pour plus d'informations consulter le site Internet du régime [www.ircantec.retraites.fr](http://www.ircantec.retraites.fr))

\* Valeur du point IRCANTEC au 01/10/2017 = 0,47887 euros

**Informations complémentaires**

Les éventuelles périodes manquantes dans les tableaux ci-dessus seront complétées au moment de votre départ en retraite. Si votre situation reste inchangée, au moment de votre retraite, vous recevrez un versement unique et définitif, égal au nombre de points multiplié par la valeur d'achat du point de l'année précédant la date du calcul de vos droits. A titre indicatif, la valeur d'achat au 01/01/2018 est de 4,943 euros.

La surcote pour trimestres d'assurance supplémentaires éventuellement acquise au-delà du taux plein est comprise dans l'estimation de retraite Ircantec

## Annexe 2. Relevé de carrière en ligne

**Voir ma carrière**

Ce service vous permet d'avoir une vision chronologique de votre carrière et de détecter d'éventuelles anomalies et/ou périodes pour lesquelles nous n'avons pas d'information.

Année **2016** 

L'ASSURANCE RETRAITE	
<b>Total</b>	
Salaire annuel : 3 852 €	Trimestres : 4
<b>Alistom</b>	
Salaire annuel : 3 852 €	

Période	
Du 01/01	au 31/01
Du 01/02	au 31/12

Année **2018**

AGIRC-ARRCO	
<b>Total</b>	
Point AGIRC-ARRCO : 367.72 Point(s)	

Année **2017**

Année **2016**

L'ASSURANCE RETRAITE	
<b>Total</b>	
Salaire annuel : 3 852 €	Trimestres : 4

Période	
Du 01/01	au 31/01

Année **2015**

Année **2014**

Année **2013** 

Année **2012**

**Votre carrière**

Ce service vous permet :

- d'avoir une vision chronologique de votre carrière
- de détecter d'éventuelles anomalies dans votre carrière : oublis, incohérences,...

Plusieurs icônes pour vous guider :

-  anomalie détectée
-  demande de correction envoyée

À partir du 1er janvier 2019, les régimes AGIRC et ARRCO fusionnent en un seul régime, le régime AGIRC-ARRCO :

- vos points ARRCO deviennent sans conversion des points AGIRC-ARRCO;
- vos points AGIRC sont convertis en points AGIRC-ARRCO en garantissant une stricte équivalence de vos droits.

Une calculatrice de conversion est disponible sur le site [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr).

**Retraite de base**

Accueil > Ma carrière > Voir ma carrière

## Aide à la Navigation

### Voir ma carrière

Ce service vous permet d'avoir une vue d'ensemble de votre carrière professionnelle et /ou périodes pour lesquelles nous n'avons pas d'information.

Année **2016**

**L'ASSURANCE RETRAITE** A

Total  
Salaire annuel : 3 852 €

**Alstom**  
Salaire annuel : 3 852 €

**AGIRC-ARRCO** A

Total  
Point AGIRC-ARRCO : 367.72 Point(s)

**Période**

Du 01/01 au 31/01

Du 01/02 au 31/12

Du 01/01 au 31/01

Année **2018**

Année **2017**

Année **2016**

Année **2015**

Année **2014**

Année **2013**

Année **2012**

Plus récente Plus ancienne

**Détail de votre carrière**

Pour chaque période, vous pouvez consulter les détails suivants :

- A** vos régimes de retraite
- B** les détails de votre activité
- C** le début et la fin de la période

À partir du 1er janvier 2019, les régimes AGIRC et ARRCO fusionnent en un seul régime, le régime AGIRC-ARRCO :

- vos points ARRCO deviennent sans conversion des points AGIRC-ARRCO ;
- vos points AGIRC sont convertis en points AGIRC-ARRCO en garantissant une stricte équivalence de vos droits.

Une calculatrice de conversion est disponible sur le site [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)

**Retraite de base**

Accueil > Ma carrière > Voir ma carrière

Aide à la Navigation

### Voir ma carrière

Ce service vous permet d'avoir une vision chronologique de votre carrière. Il détecte les événements de votre carrière que nous n'avons pas d'information.

Ma carrière au 06/03/2018

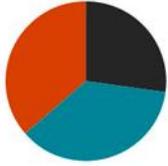
Filtrer par année

- Année **2018**
- Année **2017**
- Année **2016**
- Année **2015**
- Année **2014**
- Année **2013**

**Synthèse de mes anomalies**  
2 anomalies détectées

**Historique de mes demandes**  
1 demande au 06/02/2018

**Retraite de base**  
Durée d'assurance totale  
**30 trimestres 30 jours**



● L'Assurance Retraite ● CAVIMAC ● SRE

**Retraite complémentaire**  
AGIRC-ARRCO : **600 points**  
RAFP : **60 points**

A droite, vous retrouverez les récapitulatifs concernant :

- les anomalies détectées sur votre carrière
- les demandes de correction envoyées à vos régimes de retraite
- les trimestres et points acquis au cours de votre carrière

rectification

carrière sont disponibles à partir de cet âge, vous pouvez demander une rectification de carrière pour lui demander une

gimes AGIRC et ARRCO

gime AGIRC-ARRCO:

ent sans conversion des

vertis en points

AGIRC-ARRCO en garantissant une stricte équivalence

disponible sur le site

Retraite de base

## RÉCAPITULATIF DE VOTRE SCÉNARIO

Ce scénario a été créé le 07 mars 2019 à partir de vos données personnelles et de vos informations de carrière

### VOTRE SITUATION ACTUELLE

Madame [REDACTED]  
Née le [REDACTED]

NUMÉRO DE SÉCURITÉ SOCIALE 2 [REDACTED]	SITUATION ACTUELLE En activité
ADRESSE MAIL -	ACTIVITÉ ACTUELLE Salarié(e) cadre du secteur privé
SITUATION FAMILIALE Marié(e)	TAUX D'ACTIVITÉ ACTUEL Temps plein : 100%
NOMBRE D'ENFANTS 2	REVENUS MENSUELS ACTUELS 4 200 € brut mensuels sur 14 mois

### CARRIÈRE PASSÉE

#### TRIMESTRES ACQUIS

153 / 15

Il vous reste 15 trimestres à acquérir pour pouvoir partir à taux plein.

Vous n'avez pas effectué de modifications dans votre carrière.

### CARRIÈRE FUTURE

#### REVENU ANNUEL BRUT ESTIMÉ EN FIN DE CARRIÈRE

Calculé automatiquement par le moteur de calcul retraite

#### CHANGEMENT DU TAUX D'ACTIVITÉ

Non

#### SIMULATION D'UNE PÉRIODE DE CHÔMAGE

Non

En partant à

**62** ANS

AU 01/03/2025

Avec

**177**

TRIMESTRES

Vous pourriez avoir droit à

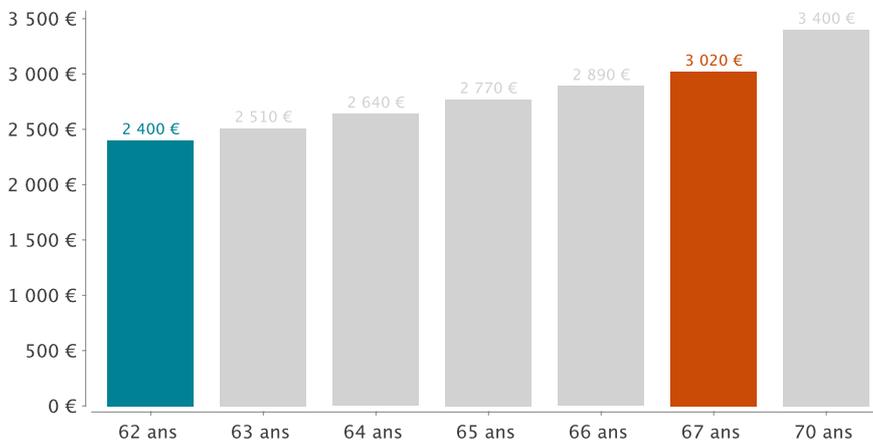
**2 400** €

BRUT/MOIS

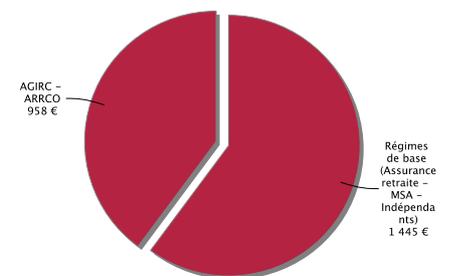
 Âge légal

 Âge du taux plein automatique

### MONTANT DE LA RETRAITE EN FONCTION DE L'ÂGE DE DÉPART (EN € BRUT/MOIS)



### COMPOSITION DE VOTRE RETRAITE



Le détail par régime de la composition de votre retraite est présenté dans les pages suivantes

## DÉTAIL DE VOTRE SIMULATION

### SIMULATION DE LA RETRAITE DES RÉGIMES DE BASE (ASSURANCE RETRAITE - MSA - INDÉPENDANTS)

MONTANT (EN € BRUT/MOIS) VERSÉ PAR LE RÉGIME DES SALARIÉS

1 445 €

Pour un total de **161 trimestres**

Pour l'âge de départ à la retraite sélectionné, vous avez atteint les conditions pour un départ à taux plein. Vous bénéficiez de l'intégralité de votre retraite **DE SALARIÉ** sans aucun abattement.

Ce montant de retraite a été calculé pour vos activités **salariées** (L'Assurance retraite).

### LA CARRIERE PRISE EN COMPTE POUR VOTRE SIMULATION

Total du nombre de trimestres par régime

**137**

Nombre total de trimestres (cotisés, assimilés, équivalents) acquis au sein du régime

Le calcul du montant de la retraite des Régimes de base (Assurance retraite - MSA - Indépendants) a été réalisé sur la base des données générées par défaut à partir des données saisies à la première étape de la simulation.

## DÉTAIL DE VOTRE SIMULATION

### SIMULATION DE LA RETRAITE DE L'IRCANTEC

MONTANT (EN € BRUT) VERSÉ PAR L'IRCANTEC

109 €

Pour un total de **22 points**

Salaire de référence IRCANTEC pris en compte **4.943 €**

Pour l'âge de départ à la retraite sélectionné, vous avez atteint les conditions pour un départ à taux plein.  
Vous bénéficiez de l'intégralité de votre retraite IRCANTEC sans aucun abattement.

VERSEMENT FORFAITAIRE UNIQUE

OUI

### LA CARRIERE PRISE EN COMPTE POUR VOTRE SIMULATION

Total de points

**22 pts**

Nombre total de points acquis au sein du régime

Le calcul du montant de la retraite de l'IRCANTEC a été réalisé sur la base des données générées par défaut à partir des données saisies à la première étape de la simulation.

## DÉTAIL DE VOTRE SIMULATION

### SIMULATION DE LA RETRAITE AGIRC-ARRCO

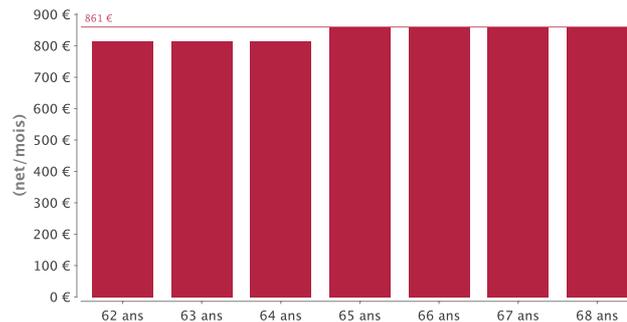
MONTANT (EN € BRUT/MOIS) VERSÉ PAR L'AGIRC - ARRCO

958 €

Le régime AGIRC - ARRCO résulte de la fusion des régimes ARRCO et AGIRC pour lesquels vous aviez des droits séparés. Dans un souci d'information vous trouverez ci-dessous le détail de la répartition de vos droits entre ces anciens régimes.  
**AGIRC = 442 € ARRCO = 516 €**

Un coefficient de solidarité (minoration) de 10 % est appliqué à votre retraite AGIRC - ARRCO pendant 3 années après votre départ à la retraite.

Plus vous retarderez votre départ, plus les conditions seront intéressantes. Vous pouvez modifier l'âge de départ sélectionné pour décider du meilleur moment pour votre départ à la retraite.



### LA CARRIERE PRISE EN COMPTE POUR VOTRE SIMULATION

Total des points AGIRC - ARRCO

**7 146,69 pts**

Nombre total de points acquis au sein du régime

4044.7397 pts ARRCO = 4044.7397 pts AGIRC-ARRCO  
 8919.0 pts AGIRC tranche B = 8919.0 X 0.34779155 = 3101.953 pts AGIRC-ARRCO  
 4044.7397 pts + 3101.953 pts = 7146.6924 pts AGIRC-ARRCO

Le calcul du montant de la retraite Agirc-Arrco a été réalisé sur la base des données générées par défaut à partir des données saisies à la première étape de la simulation.

## GLOSSAIRE RETRAITE

### LES ÂGES CARACTÉRISTIQUES DE VOTRE RETRAITE

#### ■ ÂGE LÉGAL

Âge à partir duquel vous pouvez demander votre retraite. Cet âge légal est fixé entre 60 et 62 ans selon votre année de naissance. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont possibles, sous conditions.

#### ■ ÂGE DU TAUX PLEIN AUTOMATIQUE

A partir d'un certain âge, la retraite est calculée au taux maximum, quel que soit le nombre de trimestres acquis. Cet âge varie entre 65 et 67 (selon votre année de naissance) dans la plupart des régimes de retraite. L'âge du taux plein automatique est parfois appelé « âge d'annulation de la décote ».

### MAJORATION POUR ENFANTS

Avantage supplémentaire en matière de retraite essentiellement lié à la situation personnelle du bénéficiaire plutôt qu'à ses cotisations.

Les fonctionnaires bénéficient d'une majoration de leur retraite s'ils ont élevé au moins trois enfants pendant neuf ans. Cette majoration est de 10 % du montant de la retraite pour trois enfants et de 5 % par enfant supplémentaire. Les salariés du privé peuvent aussi bénéficier d'une majoration de 10 %. Certains régimes complémentaires dont l'AGIRC-ARRCO accordent également des majorations pour trois enfants nés ou élevés ou pour chaque enfant de moins de 25 ans à charge.

### DURÉE D'ASSURANCE (nombre de trimestres acquis)

Total des trimestres validés. Le nombre de trimestres acquis (durée d'assurance) sert au calcul de la retraite de base. La durée d'assurance totale (c'est-à-dire le nombre de trimestres acquis tous régimes de base confondus) sert notamment à déterminer le taux de calcul de la retraite (voir aussi « Trimestre cotisé »).

### SURCOTE

Majoration de la retraite attribuée à l'assuré qui continue à travailler au-delà du nombre de trimestres nécessaires (durée d'assurance) pour bénéficier d'une retraite à taux plein et au-delà de l'âge légal de départ.

### DÉCOTE

La décote est un coefficient de minoration appliqué à la retraite. Elle s'applique lorsqu'un assuré qui n'a pas atteint l'âge d'obtention du taux plein, choisit de partir à la retraite avant d'avoir atteint le nombre de trimestres nécessaires (durée d'assurance) pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

### TRIMESTRES COTISÉS

Dans les régimes de base des salariés, des artisans et des commerçants, il s'agit du nombre de trimestres (durée d'assurance) qui a donné lieu au versement de cotisations obligatoires ou volontaires. En 2015, pour valider un trimestre, il faut avoir cotisé sur une rémunération égale à 150 fois le Smic horaire (1 441,50 euros en 2015 pour un trimestre). Il ne peut pas être retenu, quel que soit le revenu cotisé, plus de quatre trimestres par an. Voir « Durée d'assurance cotisée ».

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 11</b>
-----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

**Extraits des enquêtes du GIP Union Retraite  
sur le niveau d'information des assurés**

*GIP Union Retraite janvier 2017 et janvier 2018*





Enquête sur la perception du document reçu lors de la campagne d'envoi 2016 du « droit des assurés à l'information individuelle sur leur retraite »

**Résultats**



PROFESSIONNALISME



CONFIANCE



ENGAGEMENT



AGILITÉ

# FICHE SIGNALÉTIQUE DE L'ÉTUDE

**1500** questionnaires



Assurés à qui le courrier RIS ou EIG a été envoyé,



Par téléphone, sur le plateau internalisé de Cohda.



Fichier fourni par GIP Union Retraite



Questionnaire élaboré par GIP Union Retraite



Date du sondage : 17/11 au 16/12/2016



12 minutes

## MÉTHODOLOGIE



• **Échantillon raisonné** (méthode des quotas) pour **assurer une lecture des résultats par régime**.  
• Puis **redressement statistique** sur les données recueillies sur la génération d'assurés et le profil.



- **L'ensemble des résultats est arrondi au nombre entier le plus proche.** Par conséquent, ce jeu des arrondis peut conduire à un léger écart en termes de sous-totaux (tout à fait d'accord + Plutôt, sous-total Oui...).
- **Toutes les questions ont été triées par les variables suivantes : génération et profil.**
- **L'intervalle de confiance pour une base de 1 500 répondants et un taux de 20% ou de 80% est de ± 2,02 points.**

Enquête réalisée en 2016

Enquête sur le courrier reçu

**Connaître l'opinion des assurés ayant reçu un RIS ou EIG lors de la campagne d'envoi 2016 du « droit des assurés à l'information individuelle sur leur retraite »**

- **Un test de significativité statistique (test de Student à 95%) a été implémenté pour mettre en évidence les différences statistiquement significatives.**  
**Lecture :** dans le tableau ci-dessous, le taux de 27% des assurés RIS est significativement plus élevé que le taux global de 24% (police verte). À l'inverse, la proportion de 19% en EIG est statistiquement moins élevée (police rouge).

	Total	RIS	EIG
Réponse	24%	27%	19%
<b>Total</b>	<b>1500</b>	<b>900</b>	<b>600</b>

- Lorsque les **effectifs sont < à 30** répondants, les résultats sont à **analyser avec précaution**. Cette information est matérialisée par ce signe :

100%

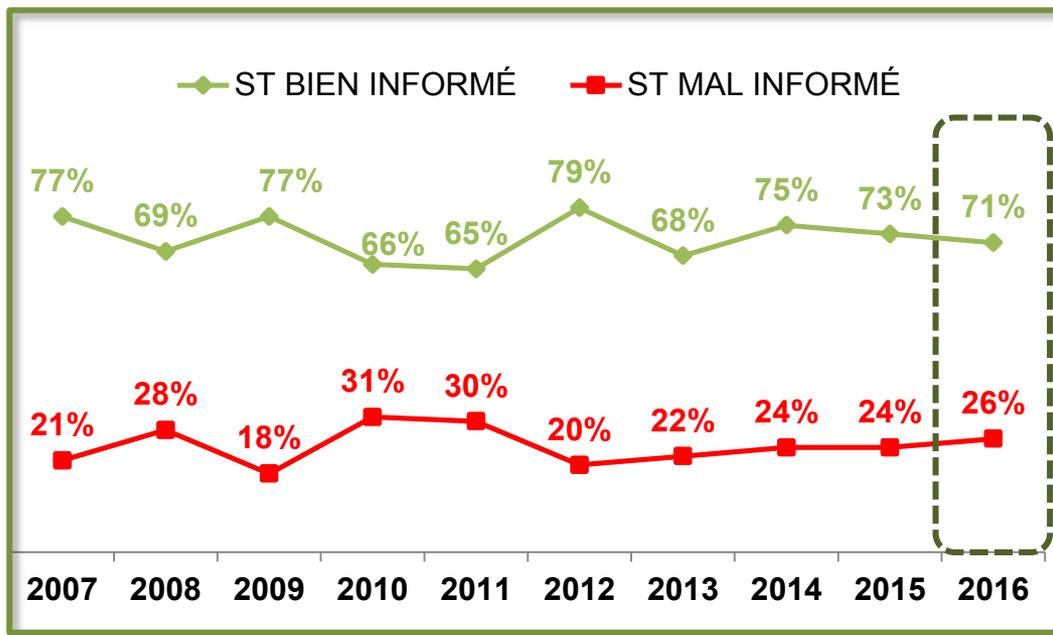
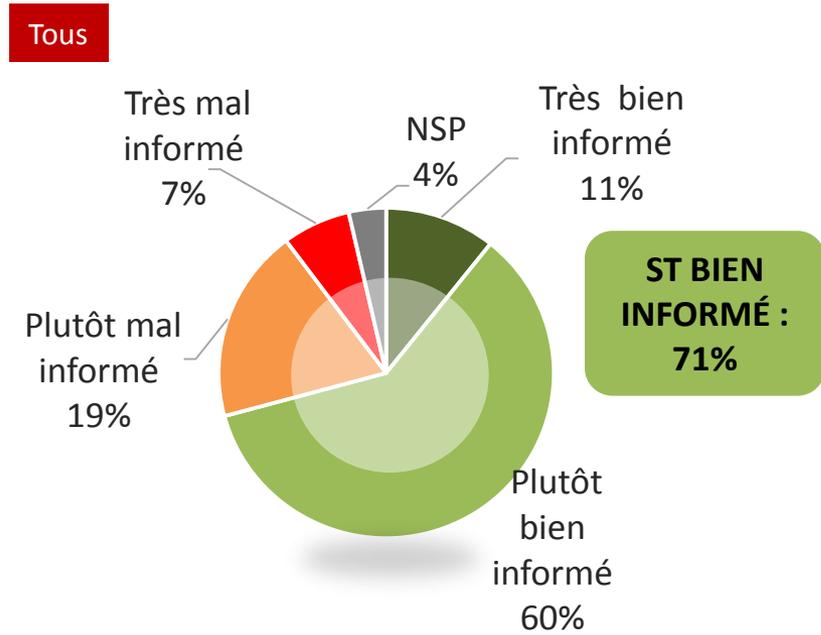
*IV. Niveau d'information*



# 7 assurés sur 10 se sentent bien informés au sujet de leur future retraite, une proportion qui tend à baisser depuis 3 ans

**Q23. A ce jour, vous sentez-vous très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal informé sur votre future retraite... ?**

(N = Ensemble, 1500)  
Citer – une seule réponse



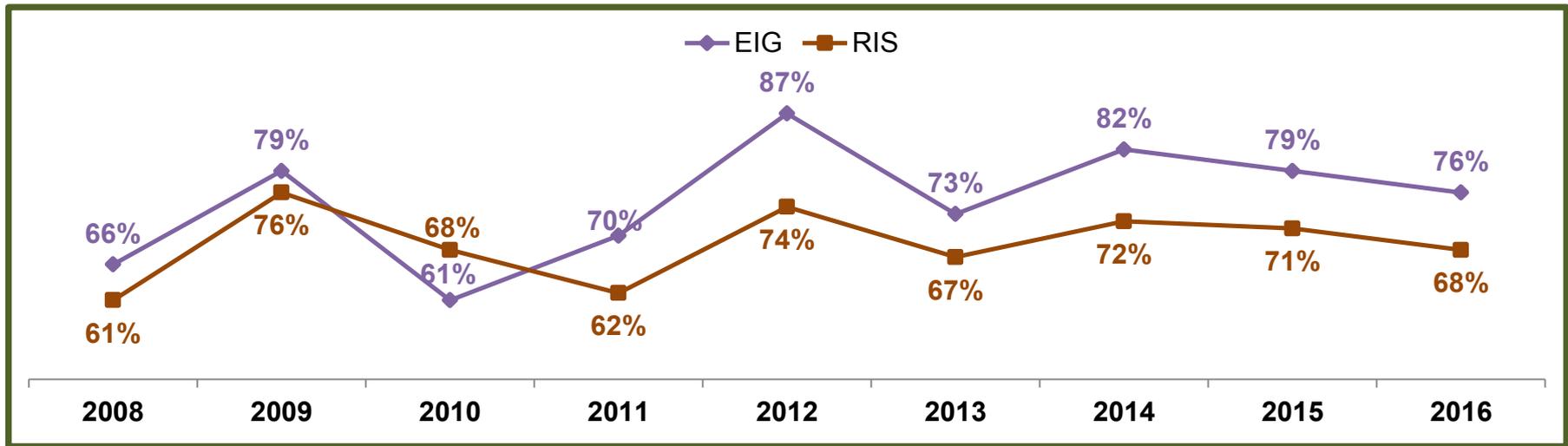
	Total	RIS	1981 (35 ans)	1976 (40 ans)	1971 (45 ans)	1966 (50 ans)	EIG	1961 (55 ans)	1956 (60 ans)	1951 (65 ans)
ST INFORME	71%	68%	66%	64%	69%	70%	76%	81%	76%	72%
Très bien informé	11%	8%	6%	7%	8%	10%	15%	17%	12%	16%
Plutôt bien informé	60%	60%	61%	57%	61%	59%	61%	64%	65%	56%
<b>Total</b>	<b>1500</b>	<b>900</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>600</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>

# Un sentiment d'information toujours meilleur auprès des bénéficiaires de l'EIG que du RIS, mais des taux en baisse

Q23. A ce jour, vous sentez-vous très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal informé sur votre future retraite... ?

(N = Ensemble, 1500)  
Citer – une seule réponse

**% d'assurés s'estimant bien informés sur leur future retraite**



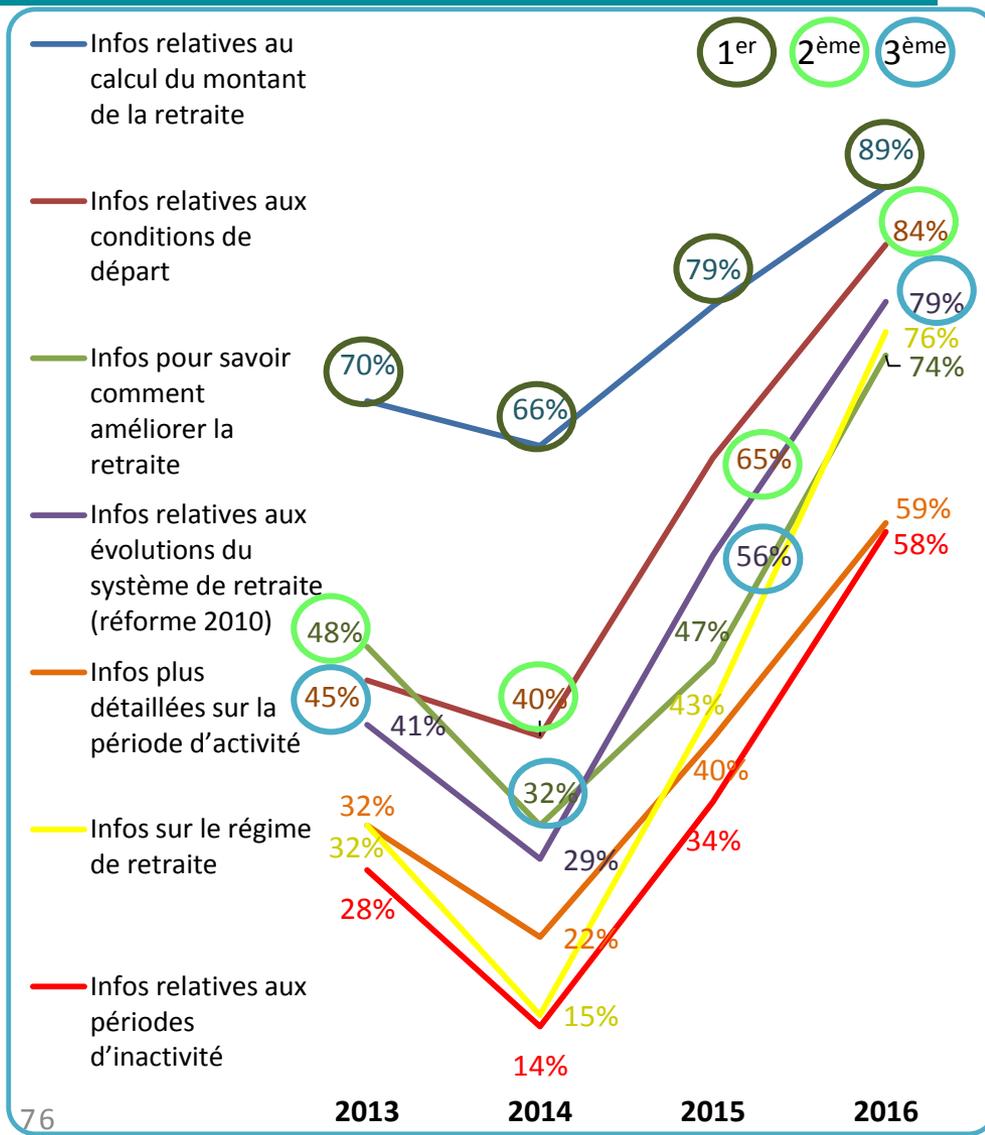
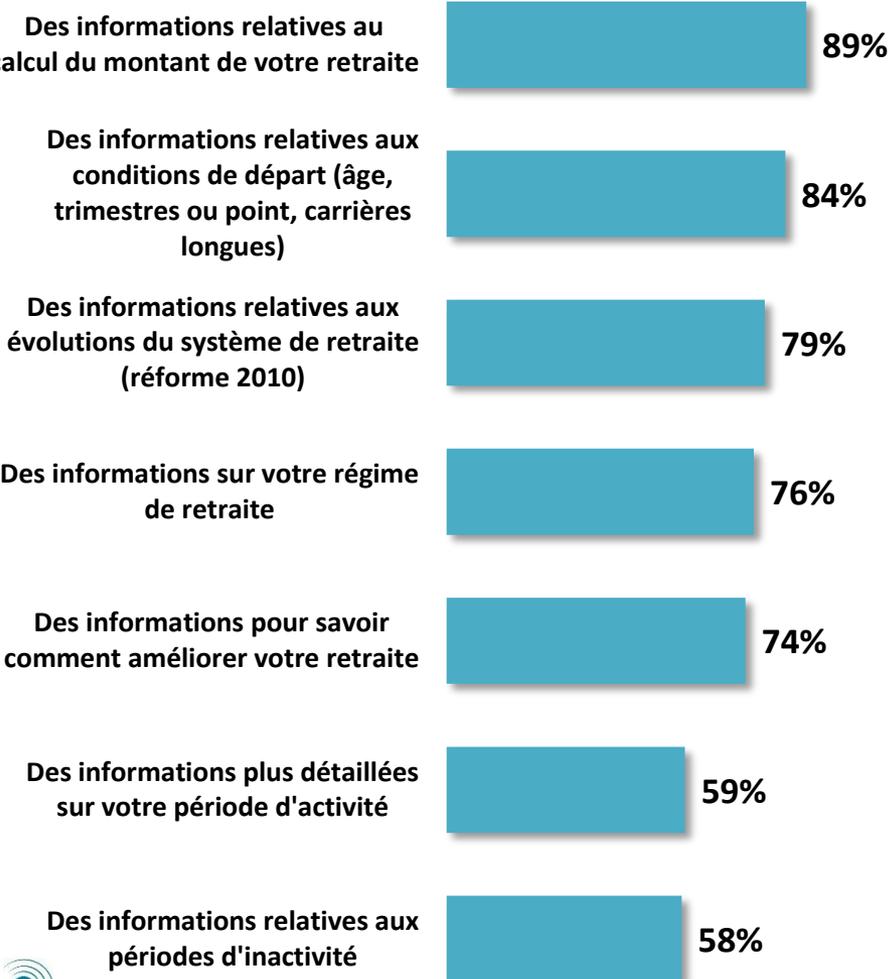
	Total	Salariés du secteur privé	Agents non titulaires de l'Etat	Salariés agricoles	Exploitants agricoles	Artisans	Commerçants	Professions libérales	Fonctionnaires de l'Etat	Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	Salariés de certaines entreprises publiques ou parapubliques
ST INFORME	71%	69%	68%	80%	75%	70%	76%	66%	77%	71%	75%
Très bien informé	11%	10%	13%	13%	12%	9%	14%	9%	14%	12%	10%
Plutôt bien informé	60%	60%	55%	68%	63%	61%	62%	57%	63%	59%	65%
<b>Total</b>	<b>1500</b>	<b>389</b>	<b>143</b>	<b>142</b>	<b>128</b>	<b>139</b>	<b>115</b>	<b>67</b>	<b>136</b>	<b>158</b>	<b>83</b>

# Des attentes qui montent en flèche, calcul du montant, conditions de départ et évolutions du système de retraite en tête

## Q24. Quels types d'informations souhaiteriez-vous avoir sur votre retraite ?

(N = À ceux qui estiment être mal informés de leur future retraite, 371)

Citer – Total > 100% car plusieurs réponses possibles



# Résultats selon la génération

## Q24. Quels types d'informations souhaiteriez-vous avoir sur votre retraite ?

	Total	RIS	1981 (35 ans)	1976 (40 ans)	1971 (45 ans)	1966 (50 ans)	EIG	1961 (55 ans)	1956 (60 ans)	1951 (65 ans)
Des informations relatives au calcul du montant de votre retraite	89%	92%	87%	95%	95%	90%	83%	75%	93%	80%
Des informations relatives aux conditions de départ (âge, trimestres ou point, carrières longues)	84%	88%	81%	93%	88%	89%	75%	89%	69%	71%
Des informations relatives aux évolutions du système de retraite (réforme 2010)	79%	83%	87%	85%	76%	84%	70%	81%	64%	67%
Des informations sur votre régime de retraite	76%	82%	90%	86%	70%	82%	64%	75%	60%	60%
Des informations pour savoir comment améliorer votre retraite	74%	79%	87%	76%	77%	78%	63%	71%	60%	59%
Des informations plus détaillées sur votre période d'activité	59%	55%	66%	51%	59%	47%	69%	73%	61%	73%
Des informations relatives aux périodes d'inactivité	58%	61%	65%	60%	54%	66%	51%	61%	42%	54%
Autres	3%	1%	4%	1%	-	-	5%	1%	5%	8%
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>246</b>	<b>60</b>	<b>72</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>125</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>41</b>

# Résultats selon le régime de retraite

## Q24. Quels types d'informations souhaiteriez-vous avoir sur votre retraite ?

	Total	Salariés du secteur privé	Agents non titulaires de l'Etat	Salariés agricoles	Exploitants agricoles	Artisans	Commerçants	Professions libérales	Fonctionnaires de l'Etat	Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	Salariés de certaines entreprises publiques ou parapubliques
Infos relatives au calcul du montant de votre retraite	89%	87%	93%	100%	93%	92%	86%	86%	90%	98%	89%
Infos relatives aux conditions de départ	84%	84%	80%	96%	93%	85%	79%	64%	86%	95%	89%
Infos relatives aux évolutions du système de retraite (réforme 2010)	79%	78%	78%	91%	90%	82%	68%	59%	97%	81%	89%
Infos sur votre régime de retraite	76%	74%	73%	96%	76%	80%	68%	59%	93%	88%	89%
Infos pour savoir comment améliorer votre retraite	74%	75%	68%	86%	79%	77%	64%	46%	83%	78%	83%
Infos plus détaillées sur votre période d'activité	59%	58%	68%	77%	48%	62%	68%	32%	62%	56%	78%
Infos relatives aux périodes d'inactivité	58%	60%	65%	73%	45%	56%	61%	36%	45%	59%	39%
Autres, précisez	3%	3%	-	-	3%	5%	-	-	7%	-	-
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>103</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>18</b>
				⚠	⚠		⚠	⚠	⚠		⚠

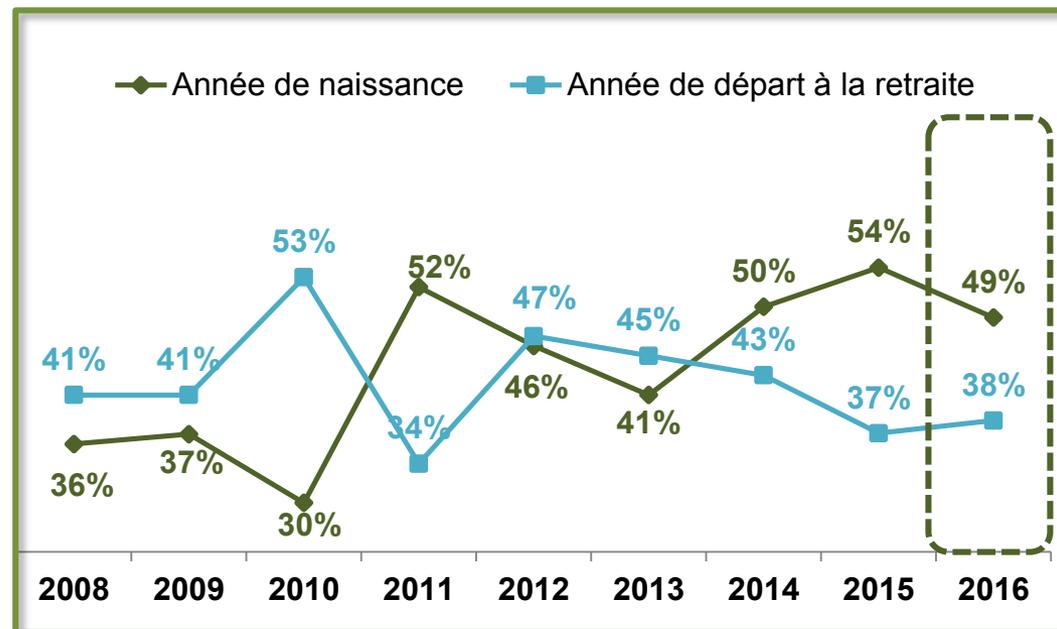
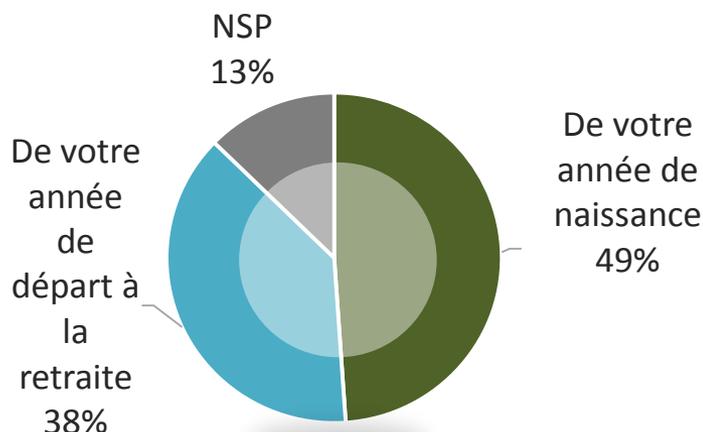
# Moins d'assurés qui pensent que l'année de naissance conditionne une retraite à taux plein ; un taux de « Ne sait pas » qui augmente : 13% vs 9% en 2015

## Q25. A votre avis, le nombre d'années de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein dépend... ?

(N = Ensemble, 1500)

Citer – une seule réponse

Tous



	Total	RIS	1981 (35 ans)	1976 (40 ans)	1971 (45 ans)	1966 (50 ans)	EIG	1961 (55 ans)	1956 (60 ans)	1951 (65 ans)
De votre année de naissance	49%	45%	37%	45%	47%	48%	55%	57%	58%	50%
Ou de votre année de départ à la retraite	38%	42%	46%	44%	41%	39%	33%	32%	34%	33%
NSP	13%	13%	17%	11%	12%	13%	12%	11%	8%	17%
<b>Total</b>	<b>1500</b>	<b>900</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>600</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>

# Résultats selon le régime de retraite

## Q25. A votre avis, le nombre d'années de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein dépend... ?

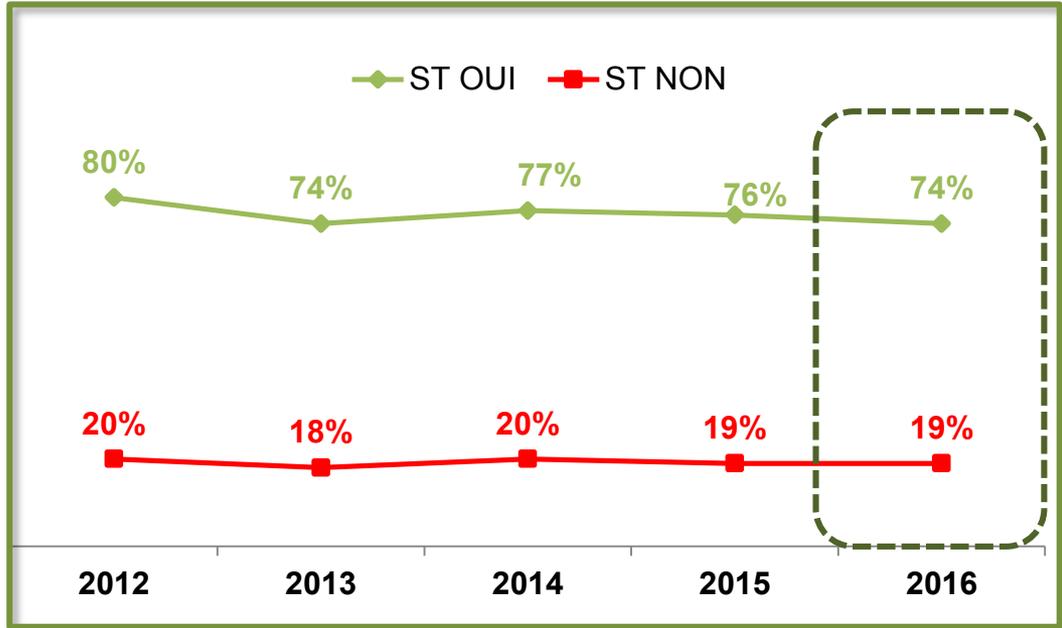
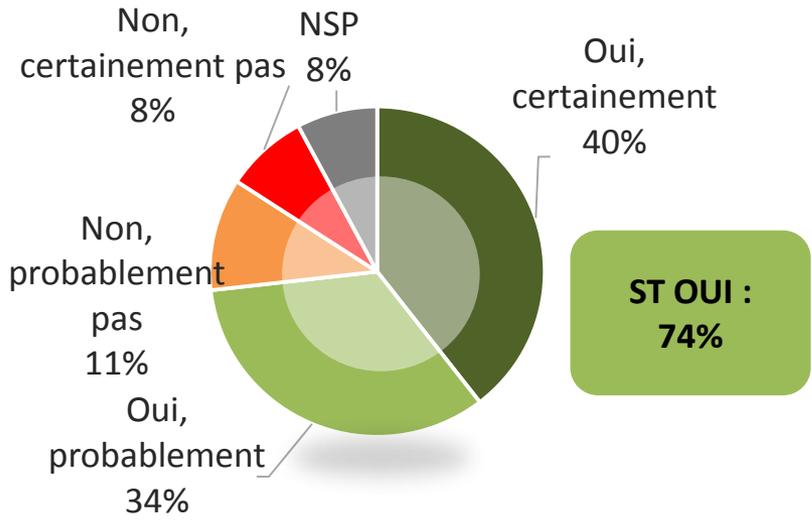
	Total	Salariés du secteur privé	Agents non titulaires de l'Etat	Salariés agricoles	Exploitants agricoles	Artisans	Commerçants	Professions libérales	Fonctionnaires de l'Etat	Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	Salariés de certaines entreprises publiques ou parapubliques
De votre année de naissance	<b>49%</b>	47%	50%	54%	43%	49%	49%	42%	<b>60%</b>	<b>60%</b>	39%
De votre année de départ à la retraite	<b>38%</b>	38%	39%	39%	45%	37%	39%	49%	35%	33%	<b>55%</b>
NSP	<b>13%</b>	15%	11%	<b>7%</b>	13%	14%	12%	9%	<b>6%</b>	<b>8%</b>	6%
<b>Total</b>	<b>1500</b>	<b>389</b>	<b>143</b>	<b>142</b>	<b>128</b>	<b>139</b>	<b>115</b>	<b>67</b>	<b>136</b>	<b>158</b>	<b>83</b>

# Des modifications des informations communiquées sur les droits à la retraite qui sont toujours envisagées pour 3 répondants sur 4

**Q30. Enfin, pour finir, selon vous, d'ici à ce que vous preniez votre retraite, pensez-vous que les informations communiquées sur vos droits aujourd'hui pourraient être modifiées en fonction d'éléments nouveaux indépendants de votre volonté ?**

(N = Ensemble, 1500)  
Citer – une seule réponse

Tous



# Résultats selon la génération et le régime de retraite

**Q30. Enfin, pour finir, selon vous, d'ici à ce que vous preniez votre retraite, pensez-vous que les informations communiquées sur vos droits aujourd'hui pourraient être modifiées en fonction d'éléments nouveaux indépendants de votre volonté ?**

	Total	RIS	1981 (35 ans)	1976 (40 ans)	1971 (45 ans)	1966 (50 ans)	EIG	1961 (55 ans)	1956 (60 ans)	1951 (65 ans)
ST OUI	<b>73%</b>	<b>82%</b>	<b>80%</b>	<b>79%</b>	<b>84%</b>	<b>83%</b>	<b>61%</b>	<b>84%</b>	<b>65%</b>	<b>39%</b>
Oui, certainement	<b>40%</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>	<b>49%</b>	45%	<b>46%</b>	<b>29%</b>	<b>47%</b>	<b>27%</b>	<b>16%</b>
Oui, probablement	<b>34%</b>	35%	33%	31%	38%	37%	32%	37%	38%	<b>23%</b>
ST NON	<b>19%</b>	<b>14%</b>	17%	<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>27%</b>	<b>11%</b>	<b>26%</b>	<b>40%</b>
NSP	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	7%	<b>4%</b>	5%	<b>12%</b>	5%	9%	<b>21%</b>
<b>Total</b>	<b>1500</b>	<b>900</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>600</b>	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>200</b>

	Total	Salariés du secteur privé	Agents non titulaires de l'Etat	Salariés agricoles	Exploitants agricoles	Artisans	Commerçants	Professions libérales	Fonctionnaires de l'Etat	Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	Salariés de certaines entreprises publiques ou parapubliques
ST OUI	<b>73%</b>	73%	72%	73%	<b>81%</b>	72%	75%	69%	70%	77%	75%
Oui, certainement	<b>40%</b>	38%	46%	39%	44%	37%	32%	48%	35%	46%	42%
Oui, probablement	<b>34%</b>	35%	<b>26%</b>	33%	38%	35%	<b>43%</b>	<b>21%</b>	35%	31%	33%
ST NON	<b>19%</b>	18%	18%	21%	<b>11%</b>	18%	18%	25%	<b>26%</b>	17%	22%
NSP	<b>8%</b>	9%	10%	6%	8%	10%	7%	6%	4%	6%	4%
<b>Total</b>	<b>1500</b>	<b>389</b>	<b>143</b>	<b>142</b>	<b>128</b>	<b>139</b>	<b>115</b>	<b>67</b>	<b>136</b>	<b>158</b>	<b>83</b>

## Niveau d'information : que retenir ?

- ▶ **Un niveau d'information vis-à-vis de la future retraite qui tend à baisser et des informations souhaitées beaucoup plus citées que l'an passé.**
  - 71% des assurés se disent bien informés de leur future retraite contre 73% en 2015 et 75% en 2014, un sentiment d'information en baisse que l'on trouve à la fois parmi les bénéficiaires de l'EIG (76%) et ceux du RIS (68%).
  - Les informations souhaitées parmi ceux qui ne se sentent pas bien informés augmentent très fortement et sont de tous types : calcul du montant de la retraite (89%, +10 pts), conditions de départ (84%, +19 pts), évolutions du système de retraite (79%, +23 pts), régime de retraite (74%, +33 pts), détail des périodes d'activités (59%, 19 pts) ou d'inactivités (58%, +24 pts), des informations beaucoup plus souhaitées par les plus jeunes générations.
  
- ▶ **Après 2 augmentations successives, une baisse des assurés pensant que le nombre d'années de cotisation pour l'obtention d'une retraite à taux plein dépend de l'année de naissance.**
  - 49% des répondants ont cité l'année de naissance comme condition une retraite à taux plein, soit -5 pts, un taux toujours plus élevé chez les 55 ans ou plus : 55% que les plus jeunes : 45%.
  
- ▶ **Trois assurés sur 4 conscients que les informations communiquées sur leurs droits à la retraite pourront être modifiées d'ici leur départ à la retraite.**
  - 74% envisagent en effet des modifications sur leurs droits à la retraite, fonction d'éléments nouveaux indépendants de leur volonté, un taux qui perd 2 pts. Cette conscience que les informations transmises pourront changer est plus prégnante chez les destinataires du RIS : 82% qu'auprès des générations les plus âgées : 65% parmi les 60 ans et 39% parmi les 65 ans.

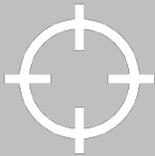


# ENQUÊTE USAGERS UNION RETRAITE DÉCEMBRE 2018

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

## ENQUÊTE USAGERS UNION RETRAITE - DÉCEMBRE 2018

## OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE :



- ▼ FAIRE UN CONSTAT OBJECTIF DES SOURCES DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION DES RÉPONDANTS COMME DE LEURS ATTENTES,
- ▼ COMPRENDRE CE QUI APPARAÎT COMME ESSENTIEL POUR EUX,
- ▼ IDENTIFIER DES AXES D'AMÉLIORATION ET S'INSCRIRE DANS UNE LOGIQUE DE PROGRÈS.



SONDAGE ÉLECTRONIQUE  
RÉALISÉE DU 3 AU 14 DÉCEMBRE 2018

QUESTIONNAIRE HÉBERGÉ  
SUR LES SERVEURS DE PEOPLE VOX

MAILS AVEC LIENS PERSONNALISÉS | RÉPONSES UNIQUES | ANONYMAT | CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES



- ▼ PROFIL RÉPONDANT
- ▼ INTRODUCTION
- ▼ SURFACE DE LECTURE ET RÉCEPTION DES DOCUMENTS D'INFORMATION SUR VOTRE CARRIÈRE ET VOTRE RETRAITE
- ▼ APPRÉCIATION DU DOCUMENT PAR LES LECTEURS
- ▼ IMPACT DE LA LECTURE
- ▼ VOTRE COMPTE RETRAITE EN LIGNE
- ▼ POUR ALLER PLUS LOIN



2987 COLLABORATEURS SUR LES 35920 INTERROGÉS ONT PARTICIPÉ  
À CETTE ENQUÊTE, SOIT UN TAUX DE PARTICIPATION DE 8,3%  
(3082 SUR 31255 EN AVRIL 2018, SOIT 9,9%)

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS AU GLOBAL ET PAR PROFIL :

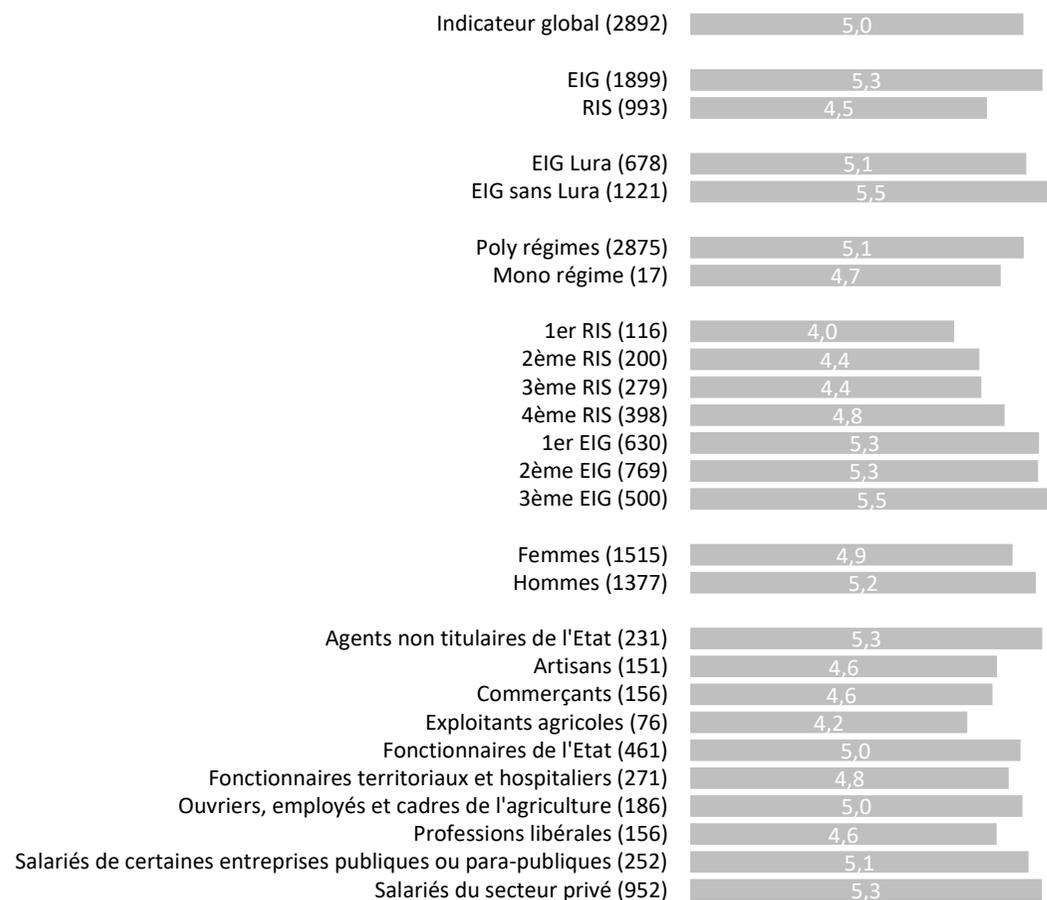


- *DOC (EIG, RIS)*
- *RÉGIME, EXPÉDITEUR*
- *PROFIL, SEXE*
- *ENVOI DOCUMENTATION*



**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LE NIVEAU D'INFORMATION SUR VOTRE FUTURE RETRAITE ? (1 MAL INFORMÉ - 10 TRÈS BIEN INFORMÉ) (NOTES SUR 10)**

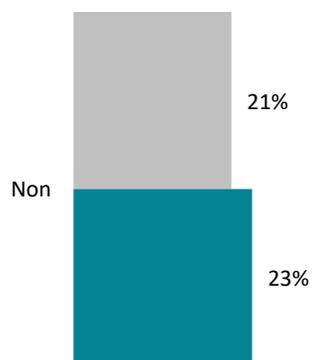
7/10



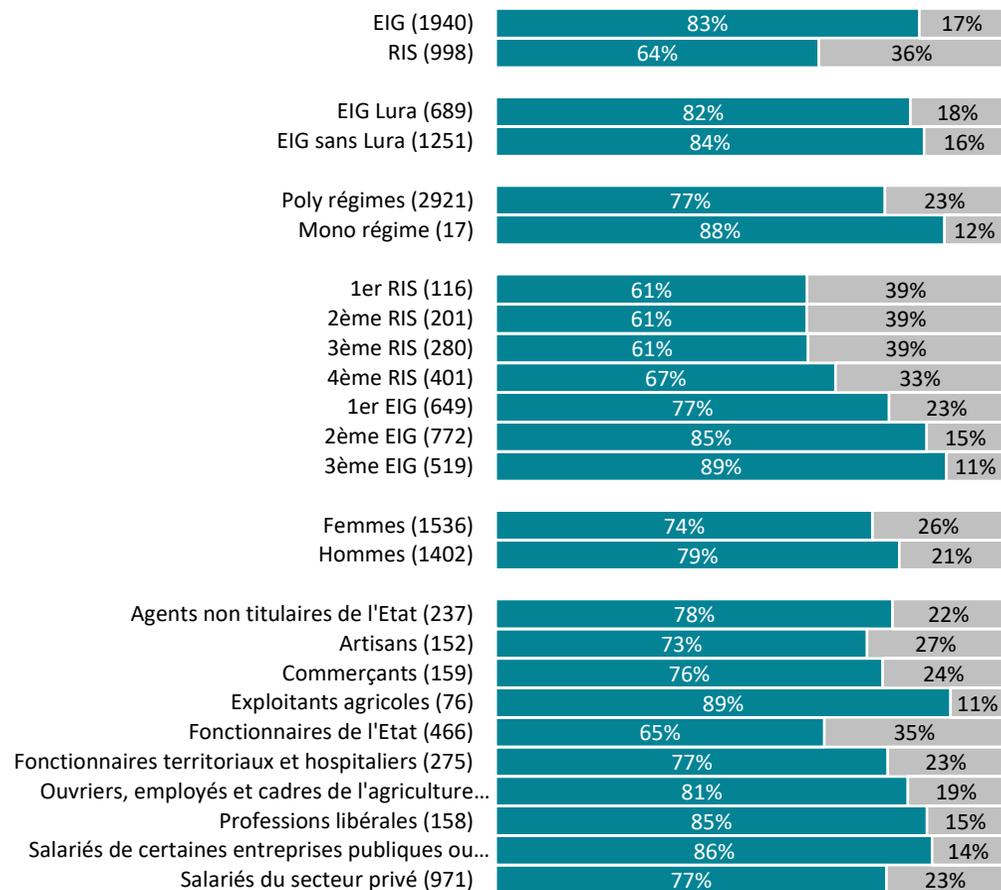
Indicateur global Décembre	Indicateur global Avril	Evol
5,0	5,5	↘
5,3	5,7	↘
4,5	5,0	↘
5,1	5,3	→
5,5	5,9	↘
5,1	-	-
4,7	5,1	↘
4,0	4,6	↘
4,4	4,6	→
4,4	5,0	↘
4,8	-	-
5,3	5,2	→
5,3	5,4	→
5,5	5,7	→
4,9	5,4	↘
5,2	5,5	→
5,3	5,7	↘
4,6	4,8	→
4,6	4,9	→
4,2	5,1	↘↘
5,0	5,4	↘
4,8	5,6	↘
5,0	5,7	↘
4,6	5,1	↘
5,1	5,5	↘
5,3	5,7	↘



## CONNAISSEZ-VOUS LE NOM DES RÉGIMES DE RETRAITE DONT VOUS DÉPENDEZ ?



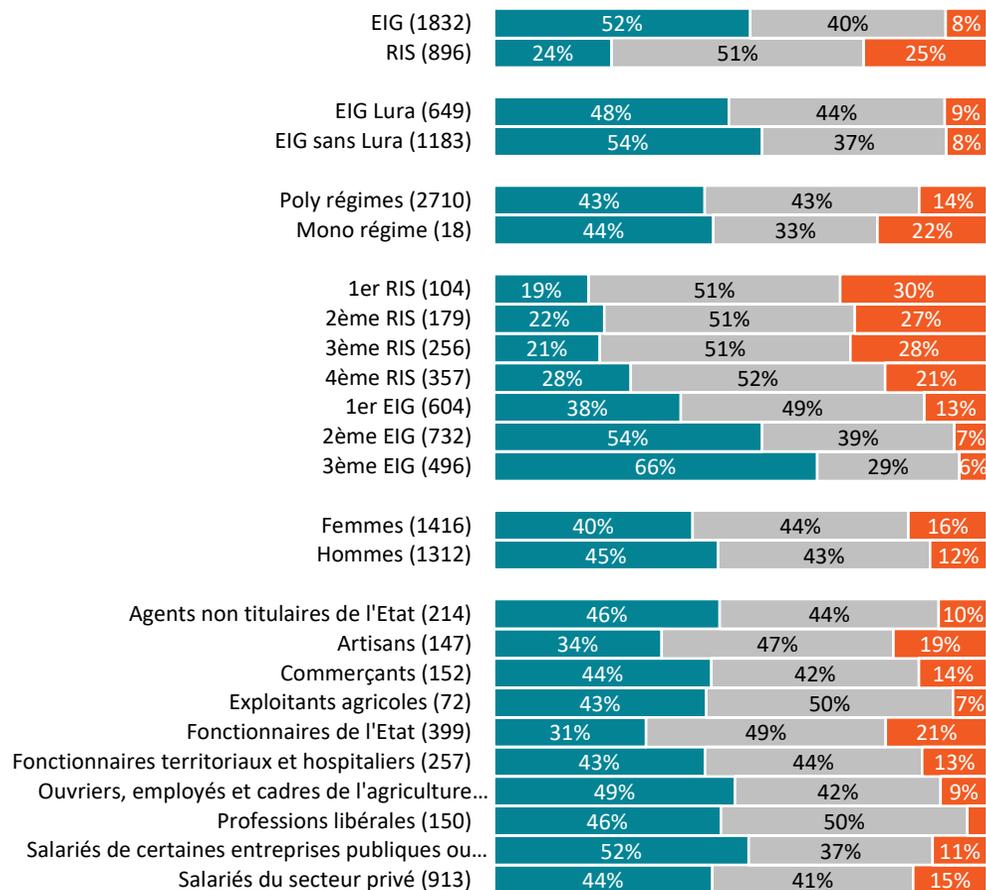
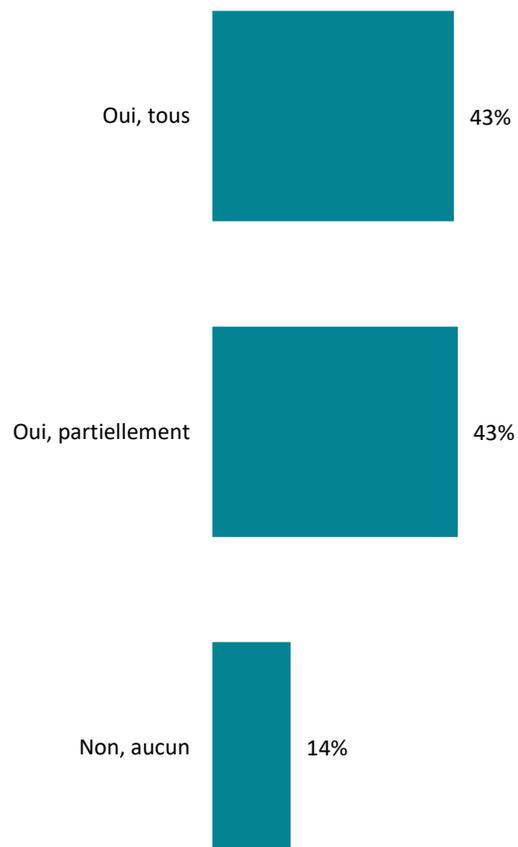
■ Indicateur global Avril (3060) ■ Indicateur global Décembre (2938)



■ Oui ■ Non



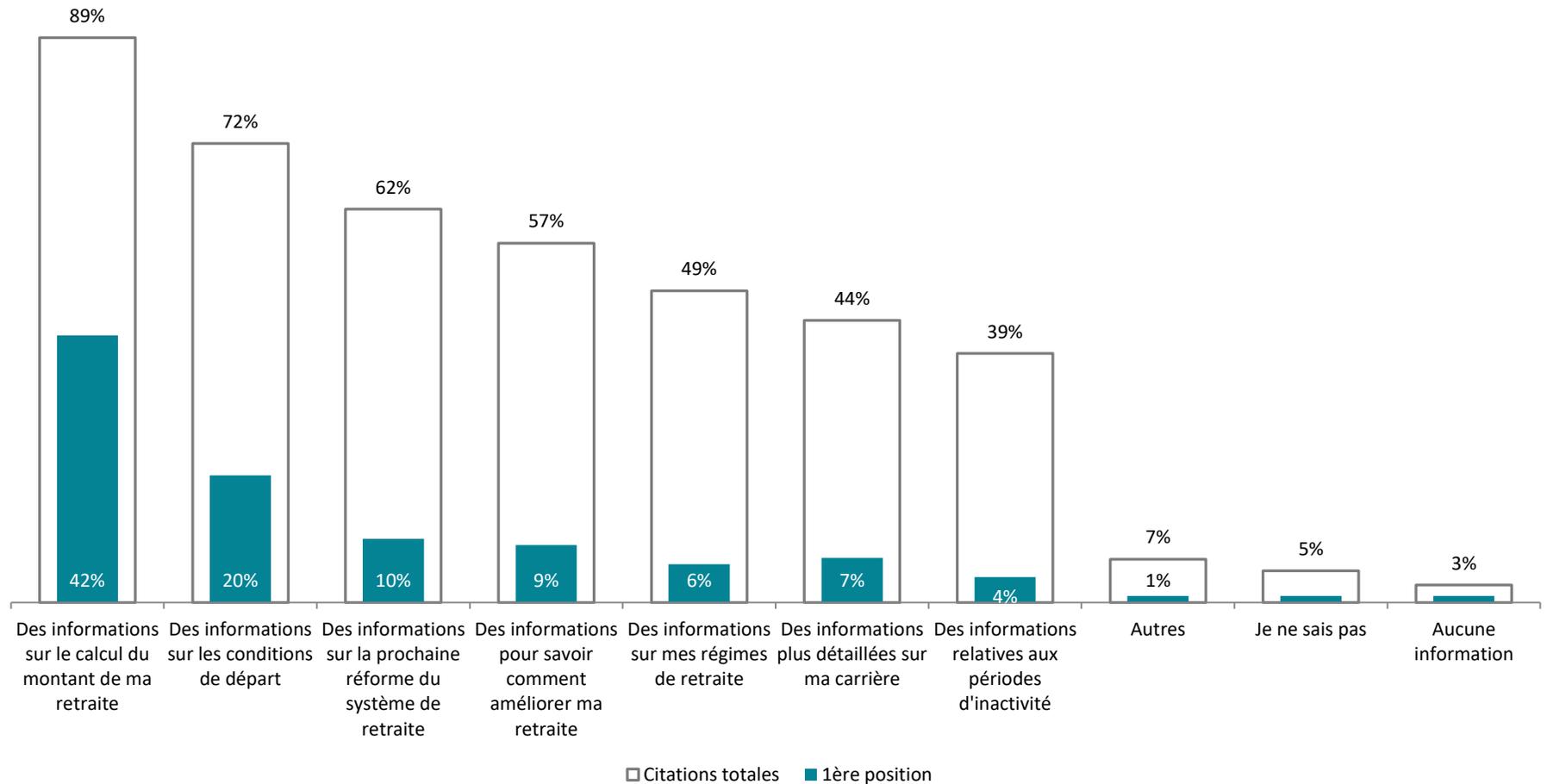
## [SI OUI] SERIEZ-VOUS CAPABLE DE LES CITER ?



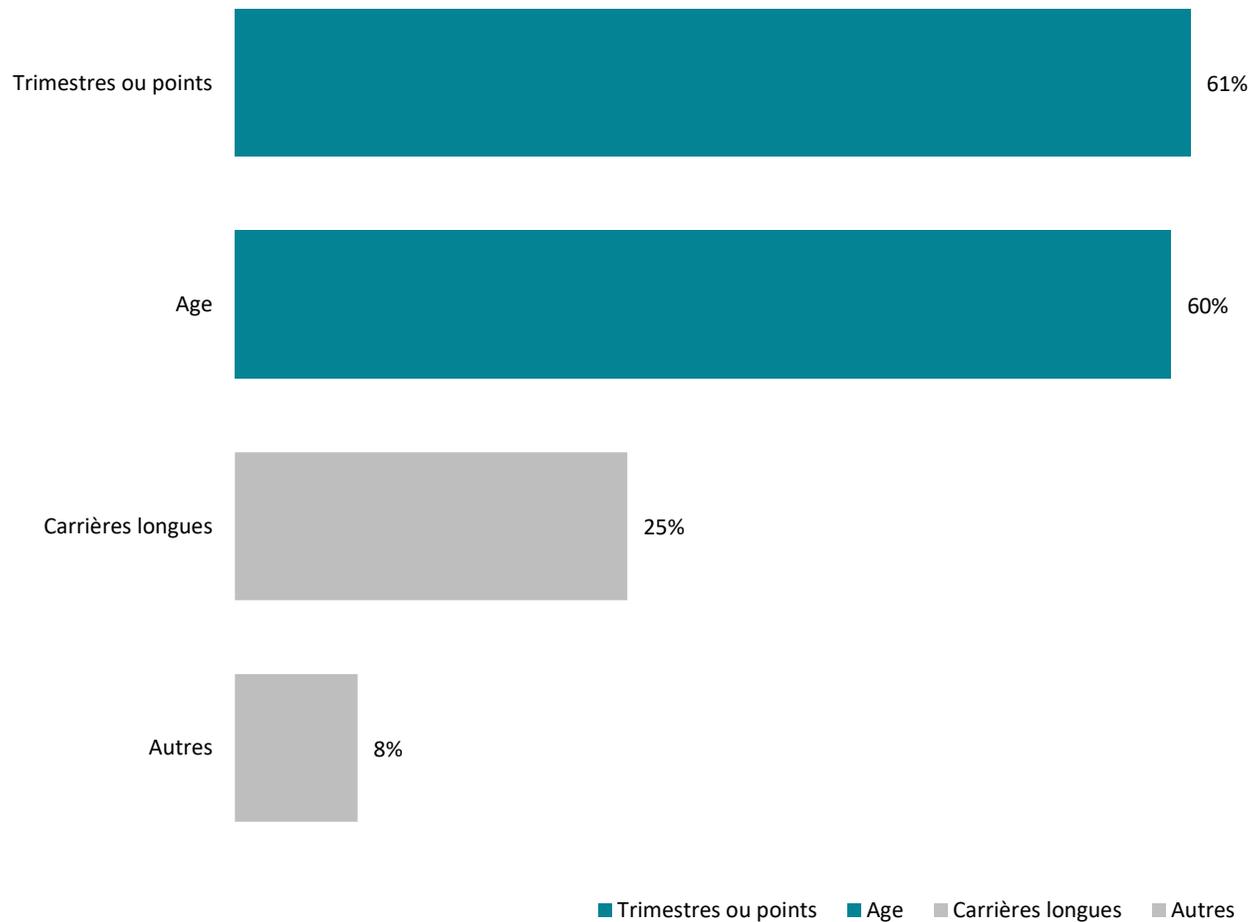
■ Oui, tous   ■ Oui, partiellement   ■ Non, aucun



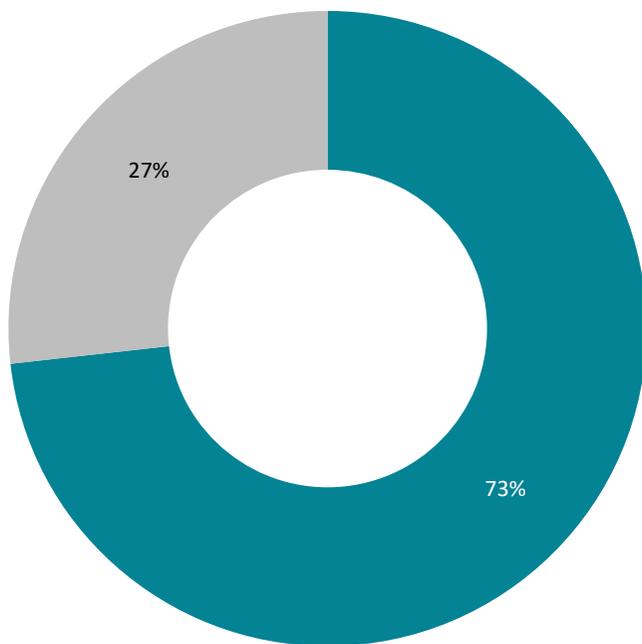
CLASSEZ PAR ORDRE DE PRIORITÉ, LES INFORMATIONS DONT VOUS SOUHAITEZ DISPOSER SUR VOTRE RETRAITE ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



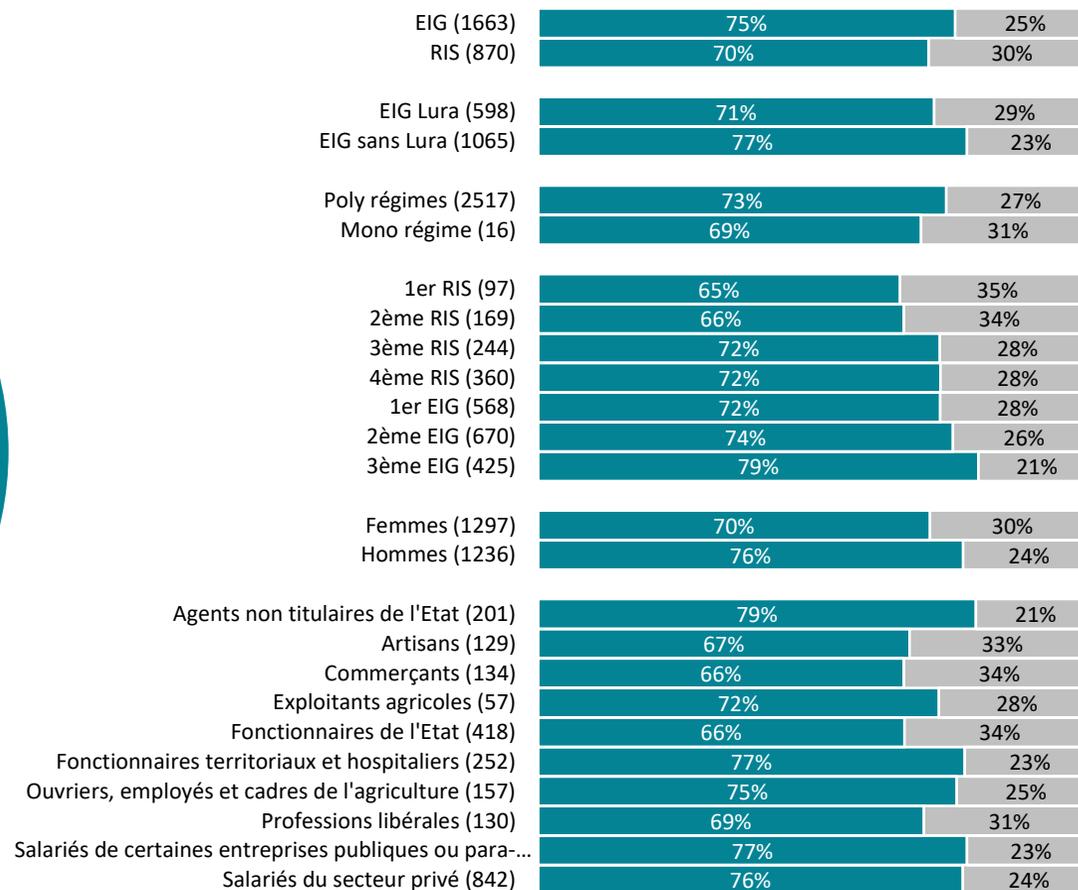
## QUELS TYPES D'INFORMATION PLUS PRÉCISÉMENT SOUHAITEZ-VOUS DISPOSER AU SUJET DES CONDITIONS DE DÉPART ?



## L'INFORMATION PRÉSENTE SUR CE DOCUMENT VOUS CONVIENT-ELLE ?



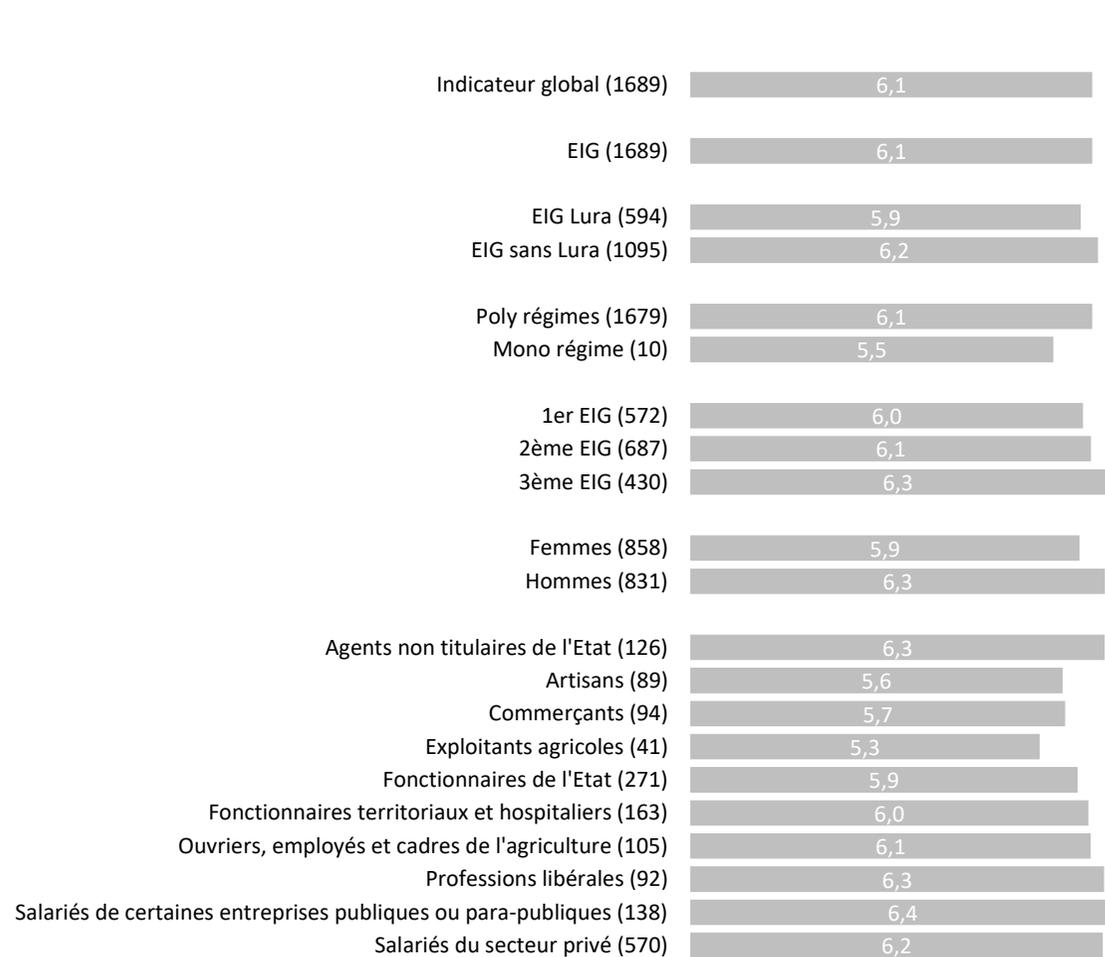
■ Oui, tout à fait ■ Non, pas du tout



■ Oui, tout à fait ■ Non, pas du tout



[POUR LES EIG] SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, QUELLE EST VOTRE NIVEAU DE CONFIANCE DANS CES INFORMATIONS DANS LE TEMPS ? (1 PAS DU TOUT CONFIANCE - 10 TOUT À FAIT CONFIANCE) (NOTES SUR 10)



	Indicateur global Décembre	Indicateur global Avril	Evol
	6,1	6,4	→
	6,1	6,4	→
	5,9	5,9	→
	6,2	6,6	↘
	6,1	-	-
	5,5	5,8	→
	6,0	6,5	↘
	6,1	6,1	→
	6,3	6,4	→
	5,9	6,3	↘
	6,3	6,5	→
	6,3	6,4	→
	5,6	5,8	→
	5,7	5,7	→
	5,3	6,0	↘
	5,9	6,4	↘
	6,0	6,5	↘
	6,1	6,6	↘
	6,3	6,0	→
	6,4	6,5	→
	6,2	6,6	↘



CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 12</b>
-----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

## **Le niveau de connaissance des assurés sur la retraite**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Le niveau de connaissance des assurés sur la retraite

Les comportements de départ à la retraite dépendent de plusieurs facteurs parmi lesquels figure le niveau de connaissance des assurés sur le système de retraite. Ces connaissances doivent leur permettre de prendre des décisions de départ adaptées quant à leur date de départ à la retraite et au montant de pension qu'ils percevront. Elles portent autant sur le fonctionnement du système de retraite (en particulier pour les assurés polyaffiliés), les évolutions réglementaires (notamment celles portant sur la durée nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein et sur les âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote), les droits qu'ils ont acquis individuellement (trimestres validés, points acquis, salaires portés au compte, etc.) et sur les différents dispositifs leur permettant d'anticiper ou au contraire de retarder leur départ à la retraite.

Cette « prévisibilité », au sens de la capacité offerte par le système aux assurés de connaître, quelques années avant leur départ à la retraite, le montant de pension auquel ils auront droit, est ainsi essentielle dans la mesure où elle évite aux assurés de prendre leur décision de départ à la retraite sur une base incertaine, voire erronée. Elle renvoie à la problématique de l'information qui leur est délivrée.

Depuis 2007, cette information passe principalement par le dispositif de droit à l'information retraite, mis en place par la loi de 2003. À partir de 35 ans, les assurés reçoivent tous les cinq ans un relevé de situation individuelle (RIS) contenant les droits qu'ils ont acquis dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires et ce relevé est complété à partir de 55 ans par une estimation indicative globale (EIG) présentant les montants qui seront versés par chaque régime – de base et complémentaires – en fonction de différentes dates de liquidation. Ces montants sont accompagnés par des explications complémentaires et certaines informations contextuelles<sup>1</sup>.

Ce document cherche ainsi à comprendre si cette information permet aux assurés de prendre leur décision de partir à la retraite de façon optimale. Les résultats des enquêtes disponibles font en effet ressortir un constat paradoxal ; les individus répondent correctement à des incitations qu'ils connaissent mal<sup>2</sup>.

D'un côté, les assurés semblent choisir leur date de départ à la retraite de façon à en profiter le plus longtemps possible tout en bénéficiant du taux plein<sup>3</sup>. De l'autre côté, les études montrent que si les assurés déclarent en majorité se sentir bien informés, l'information qui leur est fournie ne semble renforcer leur capacité à prévoir la date et le montant de leur retraite que pour peu d'entre eux ou ne les inciterait pas réellement à modifier leurs anticipations (première partie). Cela pourrait tenir à leurs connaissances effectives qui sont approximatives : s'ils connaissent relativement bien le fonctionnement global du système de retraite, ils sont moins nombreux à connaître leurs propres droits et les dispositifs concourant à leur laisser le libre choix de départ à la retraite, même une fois partis à la retraite (deuxième partie). Cependant, cette connaissance approximative, notamment de leur distance au taux plein, peut être compensée par l'existence des bornes d'âge qui permettent aux personnes

---

<sup>1</sup> Voir un exemple d'EIG dans le **document n° 10** de cette séance.

<sup>2</sup> Pour qualifier ces résultats contradictoires, certains économistes parlent d'une « *énigme empirique majeure de la littérature sur les retraites* » (Chan et Stevens, 1997, cités dans Benallah, 2013).

<sup>3</sup> Voir les **documents n° 8 et n° 9** de cette séance.

ayant de longues durées d'assurance de partir à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits et aux personnes ayant des carrières courtes de partir à l'âge d'annulation de la décote. Cela pourrait également tenir à la qualité partielle de l'information obtenue à partir des données fournies par les régimes de retraite et au manque de confiance des assurés quant à la stabilité de cette information (troisième partie).

Deux sources sont principalement utilisées pour évaluer le degré de connaissance des individus sur le système de retraite et sur leurs droits. Les enquêtes du GIP Union Retraite réalisées postérieurement à l'envoi des documents relatifs au droit à l'information permettent de recueillir les avis des assurés encore en activité, notamment ceux proches de l'âge de la retraite à qui une estimation est envoyée. Les enquêtes sur les Motivations de départ à la retraite sont quant à elles réalisées à intervalle régulier auprès des nouveaux retraités et permettent d'estimer leur niveau d'information au moment de leur départ. Comme pour toute enquête qualitative, les réponses doivent être interprétées avec une certaine prudence compte tenu de leur caractère subjectif.

## **1. Les assurés se sentent plutôt bien informés... mais ne modifient que peu leur comportement quand ils reçoivent de l'information**

### ***1.1 Les assurés se sentent plutôt bien informés...***

Les enquêtes réalisées par le GIP Union Retraite postérieurement à l'envoi des documents<sup>4</sup> montrent que, en 2016, parmi les actifs ayant reçu un RIS ou une EIG, 71 % se sentent plutôt bien (60 %) ou très bien (11 %) informés<sup>5</sup>. À l'inverse, 26 % des personnes interrogées se sentent plutôt mal informées.

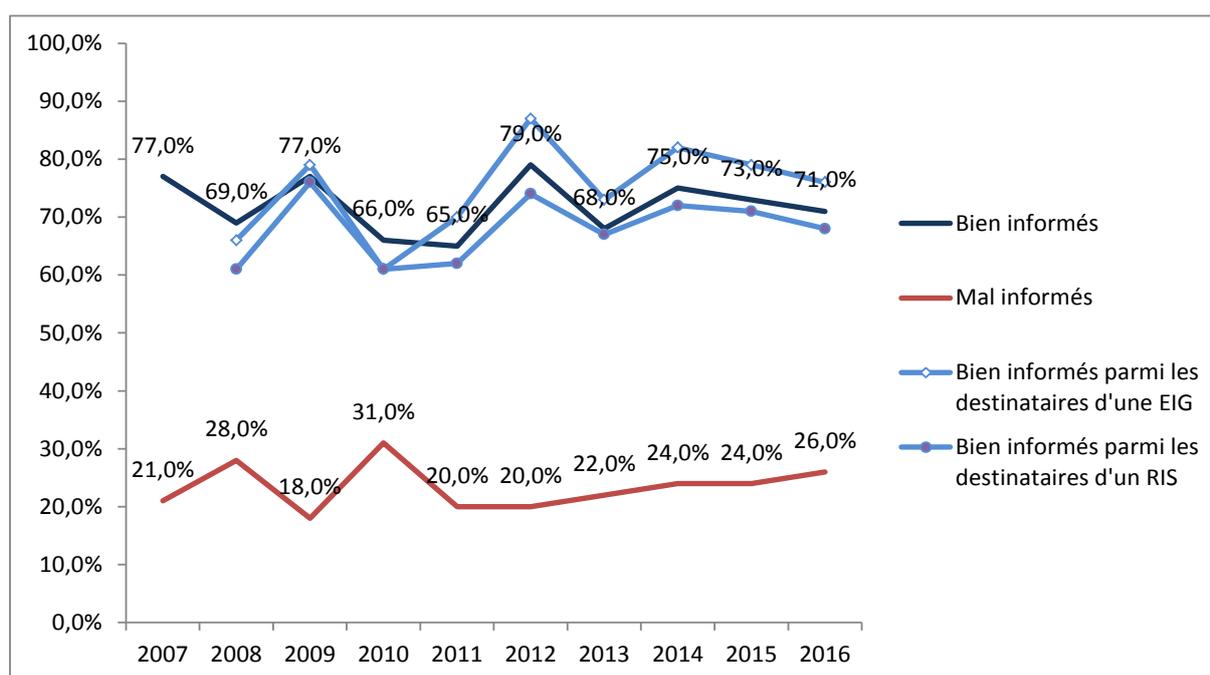
Ces réponses sont en légère baisse depuis 10 ans, à la fois parmi les bénéficiaires d'un EIG que ceux d'un RIS, avec des minima lors des périodes de réformes (66 % en 2010 et 68 % en 2013), alors même que les débats au parlement et la présence de la question dans la presse donnent une visibilité particulière au sujet des retraites.

---

<sup>4</sup> Depuis le début du droit à l'information, le GIP fait procéder à des enquêtes de satisfaction sur celui-ci. Ces enquêtes portaient sur un échantillon de 1 500 personnes jusqu'en 2016 et environ 3 000 personnes depuis, représentatives en termes d'âge et de situations professionnelles de la population bénéficiaire du droit à l'information.

<sup>5</sup> Comme l'enquête est réalisée juste après la réception des documents, les réponses peuvent présenter un biais, les personnes se sentant à ce moment-là mieux informées qu'à un autre.

**Figure 1 – Sentiment d’information des bénéficiaires d’une EIG<sup>1</sup> ou d’un RIS<sup>2</sup>**



<sup>1</sup> EIG : estimation indicative globale

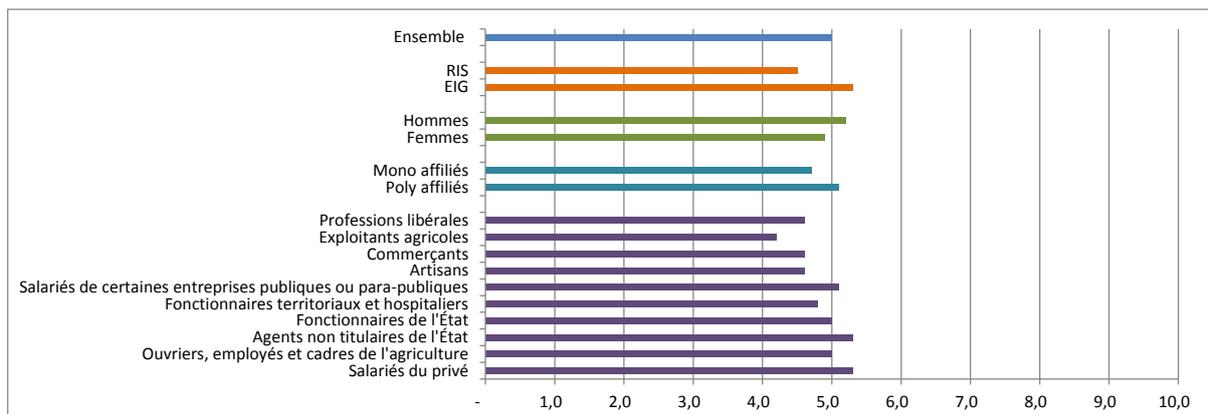
<sup>2</sup> RIS : relevé de situation individuelle

Source : GIP Union Retraite

À partir de 2017, le questionnaire a été modifié. Les assurés bénéficiaires d’un document du droit à l’information doivent désormais évaluer sur une échelle allant de 1 (très mal informé) à 10 (très bien informé) leur niveau d’information sur leur retraite future. En 2018, la note moyenne à cette question était de 5.

Les exploitants agricoles, et dans une moindre mesure, les professions libérales et les indépendants artisans et commerçants sont ceux qui se déclarent le plus mal informés (leur note moyenne est de 4,2 pour les premiers, et 4,6 pour les autres), tandis que les salariés du privé et les agents non titulaires de la fonction publique déclarent un niveau d’information plus élevé que la moyenne (la note moyenne est de 5,3 pour ces deux catégories).

**Figure 2 – Sentiment d’information des bénéficiaires d’une EIG<sup>1</sup> ou d’un RIS<sup>2</sup> en 2018 selon le statut**



<sup>1</sup> EIG : estimation indicative globale

<sup>2</sup> RIS : relevé de situation individuelle

Source : GIP Union Retraite

Quelle que soit la question posée, les destinataires des EIG, proches de leur départ à la retraite, et à qui des montants de retraite sont envoyés, s’estiment mieux informés que ceux qui reçoivent seulement leur relevé de situation individuelle. Cette amélioration du sentiment d’information avec l’âge est confirmée avec les nouveaux retraités interrogés dans le cadre de l’enquête Motivations de départ à la retraite<sup>6</sup>. En 2017, environ 80 % d’entre eux avaient ainsi le sentiment d’être plutôt bien (47 %) ou très bien informés (32 %) concernant leurs droits en matière de retraite. Ces proportions étaient stables par rapport à la même enquête réalisée en 2014 où elles représentaient respectivement 49 % et 31 % des personnes interrogées. Cette amélioration avec l’âge peut s’expliquer d’une part par le fait que l’information fournie est de plus en plus précise et complète et d’autre part par un intérêt des assurés de plus en plus marqué pour cette information aux alentours des âges de la retraite.

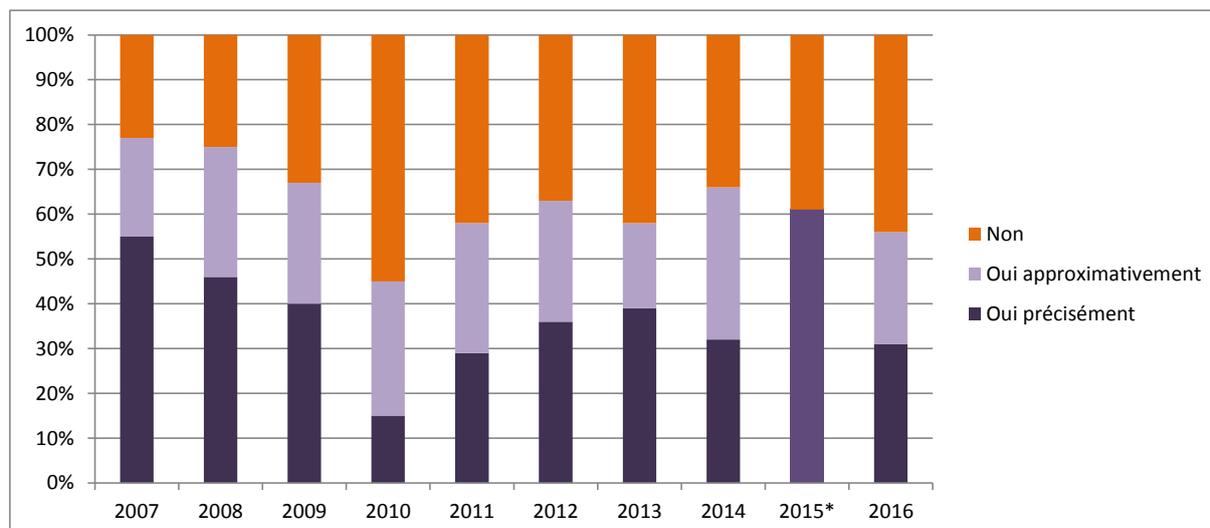
### ***1.2 Mais l’information délivrée ne semble pas renforcer la capacité des assurés à prévoir leur date de départ ou les inciter à modifier leur comportement***

Les enquêtes post-campagnes d’information menées par le GIP Info Retraite montrent une baisse sensible de la prévisibilité du départ à la retraite, notamment de la date de ce départ entre 2007 et 2011 et une certaine stabilité depuis. Ainsi, alors que 77 % des assurés déclaraient avoir déjà prévu précisément (55 %) ou approximativement (22 %) leur date de départ à la retraite avant qu’ils ne reçoivent le document, ils ne sont plus que 56 % en 2016 à le déclarer<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Pour une présentation de l’enquête, voir les **documents n° 8 et n° 9** de cette séance.

<sup>7</sup> Cette question n’a plus été posée depuis.

**Figure 3 – Anticipation d’une date de départ à la retraite pour les bénéficiaires d’une EIG<sup>1</sup> de 2002 à 2016**



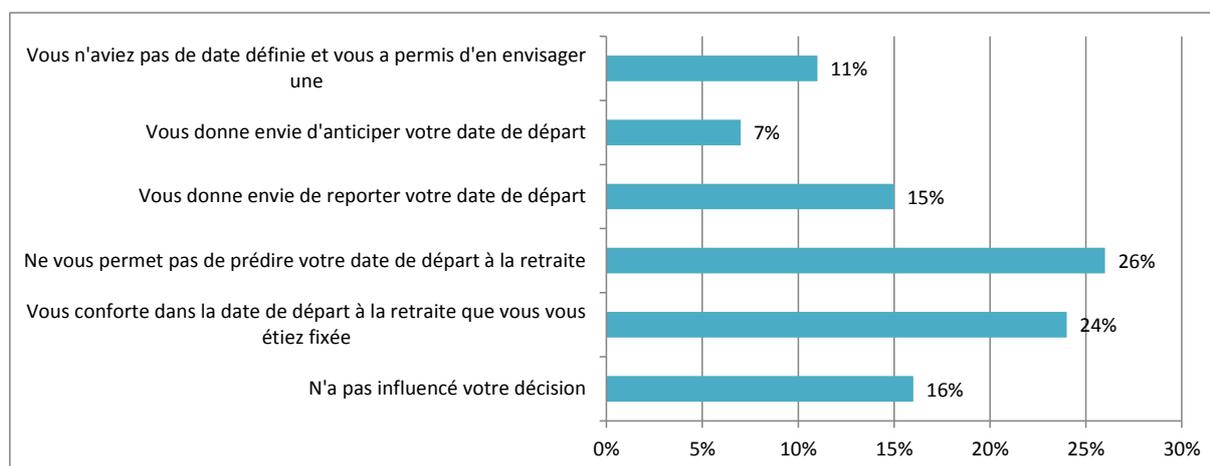
<sup>1</sup> EIG : estimation indicative globale

\* La distinction en 2015 entre « Oui, approximativement » et « Oui, précisément » n’est pas disponible.

Source : GIP Union Retraite

En outre, en 2018, le document ne semble que peu influencer les comportements de départ à la retraite. Parmi l’ensemble des assurés enquêtés<sup>8</sup>, seuls 22 % ont déclaré avoir modifié la date prévue de leur départ à la retraite suite à la réception de l’estimation (15 % ont déclaré vouloir la reporter et 7 % l’anticiper). À l’inverse, seuls 11 % des assurés, qui n’avaient pas encore envisagé de date de départ, disent que le document leur permet d’en envisager une.

**Figure 4 – Impact de la lecture à la réception de l’EIG<sup>1</sup> en 2018**



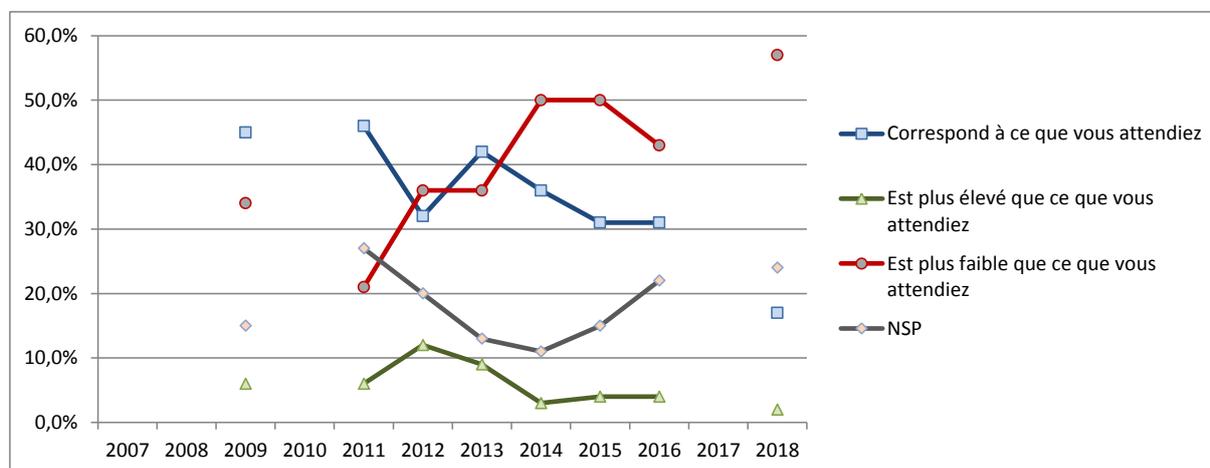
<sup>1</sup> EIG : estimation indicative globale

Source : GIP Union Retraite

<sup>8</sup> Depuis 2017, le questionnaire a été modifié. Il n’est ainsi pas possible d’isoler dans le questionnaire de 2018 les parts respectives de personnes qui avaient déjà envisagé une date de départ à la retraite ou qui n’en avaient pas envisagé avant la réception du document. La part de personnes qui n’avaient pas envisagé de date de départ est *a minima* de 11 % - personnes qui n’avaient pas défini de date de départ et pour qui le document a permis d’en envisager une - auxquelles peuvent s’ajouter tout ou partie des 26 % des personnes déclarant que le document ne permet pas de prédire la date de départ.

Et la déception sur le montant annoncé se renforce au fil des années. Ainsi, en 2018, 57 % des assurés interrogés postérieurement à la campagne déclaraient que le montant de pension affiché dans les EIG était inférieur à ce qu'ils avaient anticipé alors qu'ils étaient 34 % à le faire en 2009 et 2 % qu'il était supérieur contre 6 % en 2009.

**Figure 5 – Sentiment vis-à-vis du montant de pension estimé dans l'EIG<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> EIG : estimation indicative globale

Note : la question n'a pas été posée en 2010 car les montants n'ont pas été affichés dans les documents. Rupture de série à partir de 2018.

Source : GIP Union Retraite

## 2. Les connaissances effectives des assurés sont limitées

### 2.1 Les assurés connaissent relativement bien le système de retraite dans sa globalité

Selon l'enquête menée par la Caisse des Dépôts en 2012 sur les attentes et aspirations des Français en matière de retraite<sup>9</sup>, 60 % des individus interrogés connaissaient assez bien le système de retraite<sup>10</sup>. Les notions de répartition, de capitalisation ainsi que la logique du système actuel semblaient bien assimilées. En outre, les assurés avaient une relativement bonne connaissance du contenu de la dernière réforme (celle de 2010) puisque 87 % d'entre eux répondaient correctement que la réforme a « augmenté l'âge de départ à la retraite » et 79 % pensaient également, même si ce dernier point était plus limité que dans la réforme de 2003, que la réforme conduisait à « l'augmentation du nombre de trimestres à taux plein ».

L'articulation entre régime général en annuités et régime complémentaire en points pour les salariés du secteur privé était moins connue : seulement 27 % des personnes interrogées répondaient correctement tandis que 34 % oubliaient la partie complémentaire en points, 9 % la partie de base en annuités et 27 % répondaient qu'ils ne savaient pas<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Pour une présentation détaillée de l'enquête et de ses résultats, voir le [document n° 7](#) de la séance du COR du 28 mai 2013.

<sup>10</sup> L'indicateur sur le *niveau de connaissance du système de retraite* repose sur 5 questions portant sur la connaissance d'un régime en répartition, en capitalisation, en annuités et en points. Il est supposé que l'enquêté connaît bien le système de retraite s'il a obtenu au moins 3 bonnes réponses sur les 5.

<sup>11</sup> 2 % des personnes ne répondaient pas à cette question.

## ***2.2 Mais les modalités de calcul des pensions et les différents dispositifs permettant d'arbitrer la date de départ à la retraite sont peu connus***

Malgré la réception du RIS ou d'une EIG leur donnant des éléments sur leurs droits, voire le montant estimé de leur pension, près de 90 % des assurés ayant reçu un tel document en 2018 demandent des informations sur le calcul du montant de leur retraite et 72 % des informations sur les conditions de départ à la retraite. En outre, un peu moins de la moitié des assurés interrogés en 2016 (49 %) répondaient correctement que l'année de naissance était une condition pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette proportion était logiquement plus élevée pour les assurés âgés de 55 ans ou plus qui avaient reçu une EIG (55 %) que pour les assurés plus jeunes qui avaient reçu un RIS (45 %). Dans le même ordre d'idée, 64 % des assurés ayant reçu une EIG ne comprennent pas comment les montants indicatifs sont calculés.

Il semble que cette méconnaissance des assurés perdure, même une fois partis à la retraite, à l'exception :

- du taux plein qui est le dispositif le plus connu : quasiment 75 % des nouveaux retraités déclarent connaître ce dispositif en 2017 et seuls 11 % déclarent n'en avoir jamais entendu parler ;
- et du cumul emploi retraite, pour lequel 59 % des nouveaux retraités affirment savoir de quoi il s'agit (21 % en ayant entendu parler).

Il faut toutefois noter que la connaissance des dispositifs dans leur ensemble s'améliore : la proportion de personnes déclarant connaître chacun d'entre eux est en augmentation entre les nouveaux retraités interrogés en 2014 et ceux interrogés en 2017 (voir la figure 6).

Les dispositifs autres que le taux plein et le cumul emploi retraite restent relativement méconnus. 44 % des nouveaux retraités interrogés en 2017 disent savoir à quoi correspond la décote tandis que 35 % n'en ont jamais entendu parler et 21 % disent en avoir entendu parler sans savoir de quoi il s'agit. En ce qui concerne la surcote, seuls 37 % des nouveaux retraités affirment savoir à quoi elle correspond en 2017, 41 % n'ont jamais entendu parler de ce dispositif et 21 % déclarent en avoir entendu parler mais ne pas savoir de quoi il s'agit.

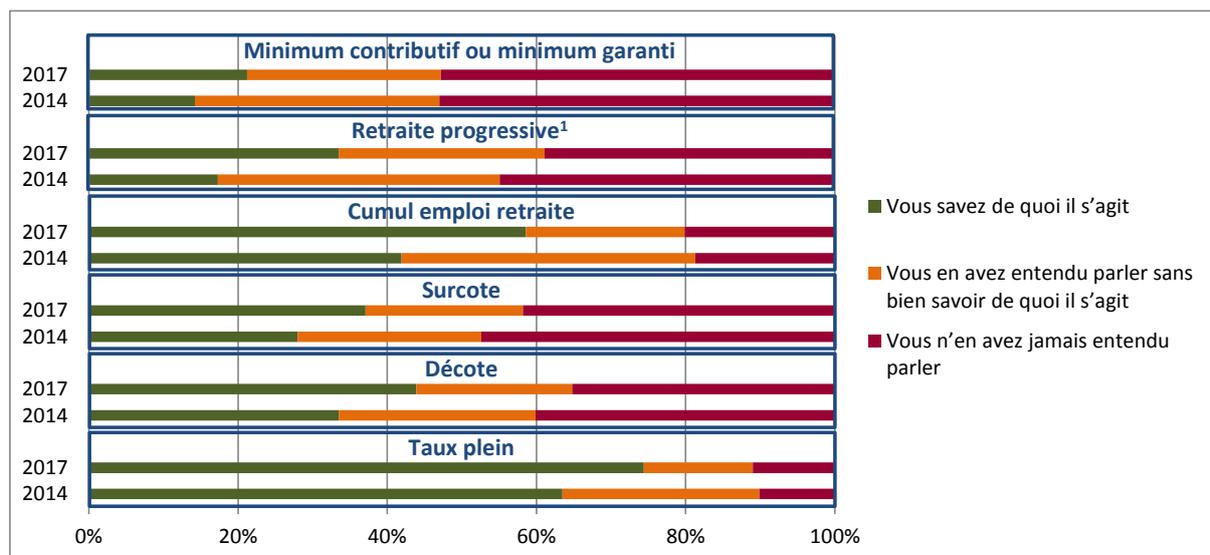
Même quand les retraités sont partis à une date précise, ce n'était pas forcément par connaissance de ces dispositifs. 14 % des retraités sont partis avec une décote tout en ne sachant pas qu'ils en auraient une et cette proportion est en hausse depuis 2014 (+5 points) alors que ce dispositif est plus connu de l'ensemble des retraités entre ces deux périodes. De l'autre côté, 13 % des retraités partis avec une surcote ne savaient pas qu'ils en auraient une (15 % en 2014) et 8 % des retraités partis au taux plein ne savaient pas qu'ils auraient pu en bénéficier.

La connaissance de ces dispositifs dépend en partie du statut professionnel antérieur : 83 % des retraités ayant terminé leur carrière dans le secteur public déclarent connaître le taux plein contre 78 % des assurés ayant terminé leur carrière dans le secteur privé. Les dispositifs de la décote et de la surcote sont également mieux connus dans le secteur public : respectivement 66 % et 67 % des retraités du secteur public déclarent connaître ces deux dispositifs alors qu'ils ne sont que 45 % et 38 % des retraités du secteur privé à le faire.

Enfin, la retraite progressive et les minima de pension sont peu connus : respectivement seuls 33 % et 21 % des nouveaux retraités déclarent connaître ces dispositifs en 2017, 28 % et 26 %

en ont uniquement entendu parler tandis que 39 % et 53 % affirment n'en avoir jamais entendu parler. Ces résultats peuvent paraître surprenants. Les minima de pension ont concernés respectivement 15,9 %, 5,4 % et 19,6 % des nouveaux retraités de la CNAV, du régime de la fonction publique de l'État et de la CNRACL en 2016. Pourtant, la proportion d'entre eux déclarant connaître les minima est inférieure à celle des retraités affirmant savoir ce qu'est la retraite progressive, dont le nombre d'attributions au cours de l'année 2016 reste faible (un peu plus de 1 % des départs en 2016), même si le dispositif a été assoupli depuis 2014.

**Figure 6 – Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs**



<sup>1</sup> Posée uniquement aux nouveaux retraités du régime général.

Lecture : en 2017, 74 % des nouveaux retraités (64 % en 2014) déclarent savoir ce qu'est le taux plein, 15 % en ont entendu parler (26 % en 2014) et 11 % n'en ont jamais entendu parler (10 % en 2014).

Champ : nouveaux retraités résidant en France.

Sources : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

### 2.3 Et peu d'entre eux connaissent leur « distance au taux plein »

Du fait de la concentration des départs au taux plein observée actuellement dans le système français, la distance au taux plein, mesurée par l'écart entre la durée d'assurance validée par l'assuré et la durée requise, qui dépend de sa génération, joue un rôle central dans les comportements de départ à la retraite. Or, peu d'assurés connaissent exactement leur durée d'assurance validée et la durée nécessaire pour partir à taux plein de leur génération, même s'ils déclarent très majoritairement connaître le dispositif en lui-même.

Les enquêtes Motivations de départ à la retraite de 2012 et 2014 permettaient ainsi de confronter les données déclarées par les nouveaux retraités sur leur propre durée d'assurance à celles observées dans les fichiers administratifs des régimes. De cette confrontation il ressortait que seule une minorité des nouveaux retraités déclarait une durée d'assurance strictement exacte ou proche de celle qu'ils avaient effectivement validée : 10 % en 2012 et 8 % en 2014 indiquaient une durée validée strictement identique, de 21 % à 22 % une durée proche à 4 trimestres près, alors qu'ils étaient 32 % à 30 % à déclarer ne pas la connaître.

Il en est de même pour la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein : 42 % des assurés, en 2012 comme en 2014, déclaraient ainsi ne pas connaître ou ne pas se souvenir de cette durée. En revanche, quand les assurés la connaissaient, les erreurs étaient moins élevées que pour leur propre durée d'assurance : entre 16 % et 20 % des assurés déclaraient une durée strictement identique à la durée requise pour leur génération, et 23 % à 21 % une durée proche à 4 trimestres près.

**Tableau 1 – Comparaison entre les durées déclarées par les assurés et les durées connues par les régimes**

En %	Durée validée		Durée requise	
	2012	2014	2012	2014
Ne connaît pas ou ne se souvient plus	32%	30%	42%	42%
Écart supérieur à 4 trimestres	37%	39%	19%	17%
Écart compris entre 1 et 4 trimestres	21%	22%	23%	21%
Strictement égale	10%	8%	16%	20%

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

*Champ : ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France, partis à la retraite respectivement entre juillet 2012 et juin 2013 (vague 2014 de l'enquête) et entre juillet 2010 et juin 2011 (vague 2012).*

*Sources : enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2012, CNAV, COR, DREES, DSS.*

Au final, 20,5 % des personnes connaissaient approximativement (16,5 %) ou exactement (4 %) leur durée d'assurance validée et la durée requise pour le taux plein et étaient ainsi en mesure de calculer leur distance au taux plein et de prendre, par conséquent, une décision de départ à la retraite optimale. Toutefois, mêmes les personnes ne connaissant pas cette distance ont pu prendre une décision rationnelle de départ à la retraite du fait de l'existence des bornes d'âges : il en est ainsi des personnes ayant des carrières longues et complètes qui peuvent partir à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits et des personnes ayant les carrières les plus courtes qui doivent attendre l'âge d'annulation de la décote. En outre, un certain nombre de salariés peuvent bénéficier des conseils de leur entreprise pour choisir leur date de départ à la retraite sans avoir besoin d'en connaître les modalités précises.

### **3. La validité de l'information transmise n'est pas toujours complète et les assurés la remettent partiellement en cause**

#### **3.1 Une qualité imparfaite de l'information**

Les assurés semblent donc relativement mal connaître leurs droits et les conditions dans lesquelles ils peuvent partir alors que leurs décisions de départ à la retraite semblent, d'un point de vue global, répondre à leurs principales motivations : profiter de la retraite le plus longtemps possible tout en bénéficiant du taux plein. Une des explications pourrait être l'imperfection de l'information individuelle délivrée. En effet, une des mesures du degré de connaissance des assurés sur leurs droits vient de la confrontation entre les déclarations des

assurés et les informations administratives fournies par les régimes (sur le nombre de trimestres validés et le montant de pension estimé). Or, cette méthode ne fait vraiment sens que si les informations administratives sont exactes.

Pour tenter d'évaluer le degré d'exactitude de ces informations, la CNAV et l'AGIRC-ARRCO ont ainsi entrepris de comparer, individu par individu, les montants de pensions des EIG envoyées en 2011 aux pensions réellement servies dans les années suivantes. L'étude a concerné les assurés de la génération 1951, partis en retraite entre novembre 2011 et mars 2013, qui ont reçu une estimation indicative au cours de l'année de leurs 60 ans (entre septembre et novembre 2011) pour les pensions servies à la fois par la CNAV, l'ARRCO et éventuellement l'AGIRC<sup>12</sup>.

Dans l'ensemble, les écarts constatés étaient, en moyenne, de l'ordre de 20 %, soit 115 € mensuels ; pour la moitié des assurés, l'écart était de 8 % ou moins (soit un écart médian de 73 € mensuels). Seules 14 % environ des pensions étaient surestimées, le reste étant sous-estimé dans les documents transmis par le droit à l'information. Ces résultats peuvent ainsi notamment expliquer la déception des assurés quant au montant de leur pension estimée.

Parmi les explications à ces écarts se trouvaient les connaissances lacunaires des régimes sur le nombre de trimestres validés par les assurés, lacunes liées à la méconnaissance de majorations de durées pour enfant le plus souvent attribuées au moment de la liquidation, et aux alimentations parfois partielles des carrières, notamment dans le cas de périodes d'emploi à l'étranger. Toutefois, les régularisations effectuées à la liquidation doivent permettre aux régimes de connaître le plus exactement possible la durée réelle de carrière des assurés. L'écart constaté pour les nouveaux retraités ne proviendrait donc normalement pas d'une mauvaise information délivrée par les régimes mais bien d'une mauvaise connaissance de leurs droits de la part des assurés.

### ***3.2 Les assurés manquent en partie de confiance sur l'information transmise***

Enfin, les assurés ayant reçu un document du droit à l'information qui ne sont pas encore partis à la retraite peuvent déclarer une connaissance imparfaite de leurs droits et des différents dispositifs parce qu'ils ont une confiance limitée dans la pertinence et la stabilité de l'information fournie dans le document. Ainsi, les assurés enquêtés en 2018 suite à l'envoi d'un document du droit à l'information attribuent une note moyenne de 6 sur une échelle de 1 à 10 au niveau de confiance qu'ils donnent à la pérennité de l'information dans le temps. Les exploitants agricoles, les indépendants artisans et commerçants, ainsi que les fonctionnaires de l'État sont les plus sévères : leur note moyenne respective est de 5,3, 5,6, 5,7 et 5,9.

La question était posée différemment jusqu'en 2016, mais les réponses apportées montraient cependant une amélioration relative de la confiance des assurés : en 2012, 80 % des assurés pensaient que les informations qui leur étaient communiquées pourraient « évoluer en fonction d'éléments indépendants de leur volonté », ils n'étaient plus que 74 % à le faire en 2016.

---

<sup>12</sup> Les montants ont été comparés pour près de 72 000 assurés. Les retraites anticipées ne sont pas estimées dans les EIG.

Ce manque de confiance peut s'expliquer par les réformes successives depuis la création du droit à l'information. Les envois d'EIG ont ainsi été parfois supprimés (envois de 2013 pour la génération 1953 pour qui la durée d'assurance augmentait), dégradés (pas de montants de pension dans les EIG de 2010 du fait de leur concomitance avec la réforme) ou imparfaits (en 2015 et 2016, les montants estimés n'étaient pas calculés ne prenaient pas en compte les modalités de liquidation unique entre régimes alignés), voire anxiogènes (un message d'information sur les coefficients de solidarité et majorants à l'AGIRC-ARRCO a été ajouté à partir de la campagne 2015 sans que les montants soient calculés).

## **Bibliographie**

Albert C. et Nortier-Ribordy F., *Comparaisons entre les estimations indicatives globales issues du droit à l'information et les pensions réelles*, Cadrage 26 / juin 2014

Aubert P., *Calendrier des réformes des retraites et prévisibilité du montant de pension*, Revue d'économie politique 2014/1 (Vol. 124)

Benallah S., *La préférence pour la retraite : essais de mesure d'un paramètre complexe*, thèse de doctorat soutenue le 12 décembre 2013, Université de Paris XIII

Caisse des dépôts, Direction des retraites et de la solidarité, *Les Français et leur retraite : connaissance, inquiétude et attachement*, Questions Retraite & Solidarité n° 2, janvier 2013

GIP Union Retraite, *La perception de la retraite à travers le prisme du droit à l'information*, document n° 10 de la séance du COR du 20 décembre 2017

Masson L. et Solard G., *Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé*, Études et Résultats n° 1042, décembre 2017

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, *Le rôle de l'information dans les comportements de départ à la retraite*, document n° 2 de la séance du COR du 6 juillet 2016

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 13</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **L'information des assurés sur leur retraite : un panorama international**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## **L'information des assurés sur leur retraite : un panorama international**

Ce document présente un panorama des dispositifs d'information sur les retraites à destination des affiliés dans un sous-ensemble des pays suivis par le COR: Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, Pays Bas, Royaume-Uni et Suède<sup>1</sup>. Quatre thématiques sont abordées : les objectifs de l'information dans les systèmes de retraite ; le contenu de l'information fournie aux assurés ; les méthodes de transmission de l'information ; le suivi et l'évaluation des systèmes d'information ainsi que l'état de connaissance des assurés.

Le périmètre de la comparaison est limité aux informations fournies aux affiliés des régimes publics obligatoires. La problématique de l'information des affiliés, sur une base volontaire, à des dispositifs de retraite complémentaire par capitalisation, n'est donc pas abordée même si l'information sur ces dispositifs est cruciale quant aux choix de l'âge de départ, du niveau de contribution et du choix des supports d'épargne, dans les pays dans lesquels cet étage est prépondérant dans la couverture du risque vieillesse.

Dans le contexte actuel de réforme des systèmes de retraite, le développement d'une information générale sur les régimes de retraite, mais également d'une information individualisée sur la situation de chaque assuré, constitue un enjeu majeur pour permettre la compréhension par les citoyens des systèmes de protection sociale en général. Une bonne connaissance individuelle des droits acquis et du fonctionnement des systèmes de retraite permet aux cotisants de préparer au mieux leur retraite et de prévoir d'éventuelles solutions complémentaires de financement.

### **1. Les objectifs des dispositifs d'information envers les assurés**

#### ***1.1. Information générale et information individuelle***

Les objectifs des dispositifs d'information retraite à destination des assurés sociaux sont doubles. D'une part, il s'agit d'informer les citoyens sur les évolutions et les perspectives des systèmes de retraite. Dans ce cas, l'information porte sur le fonctionnement du système de retraite, son cadre légal, sa capacité à fournir une couverture adéquate du risque de longévité et sa soutenabilité financière à court, moyen et long terme.

Au Canada et au Royaume-Uni, il n'existe pas d'information générale sur le système de retraite dans les relevés individuels de situation.

Aux États-Unis, la première page du relevé individuel contient un message du Commissaire à la sécurité sociale, par exemple sur les avantages et les inconvénients à partir tôt à la retraite. En Allemagne, le relevé individuel contient des informations générales, notamment sur l'indexation des pensions (voir *fac simile* en annexe page 16). Aux Pays-Bas, une information générale n'est envoyée qu'à la première affiliation ; ensuite, les relevés individuels ne contiennent que des informations personnelles.

En Suède, au lancement de la réforme mise en œuvre en 1999, l'envoi de l'« enveloppe orange » contenant le relevé individuel de situation s'est accompagné d'une information

---

<sup>1</sup> L'Espagne, l'Italie et le Japon ne figurent pas dans cette étude, faute de données récentes disponibles.

générale par courrier postal et sur le site internet de l'Agence suédoise des pensions. Afin d'attirer l'attention du public sur l'enveloppe orange et son contenu, l'Agence suédoise des pensions mène des campagnes d'informations sur plusieurs supports (journaux, télévision, panneaux d'affichage etc.) en février et mars. Les campagnes sont thématiques (information sur les réformes, sur la nécessité d'épargner, sur la comparaison avec le « Svensson moyen »<sup>2</sup>, sur les projections de pension individuelle etc.).

D'autre part, et dans tous les pays, il s'agit d'informer les individus encore en activité pour leur permettre d'effectuer des choix éclairés en matière de couverture du risque de longévité. La transmission d'information individuelle est éventuellement interactive, pour permettre aux assurés sociaux de contrôler que les données individuelles dont disposent les régimes de retraite sont exactes et exhaustives, notamment celles qui concernent les droits en cours de constitution. L'information individuelle porte sur les variables déterminantes du niveau des pensions servies par les différents régimes auxquels est affilié l'assuré, notamment l'âge de départ à la retraite, la durée de carrière, les paramètres d'indexation des pensions, les taux de remplacement etc. Tous les pays offrent la possibilité de corriger les informations personnelles contenues dans les relevés individuels.

### **1.2. Publics visés**

Les publics visés sont en général tous les affiliés au(x) régime(s) public(s) de sécurité sociale (c'est-à-dire les personnes ayant versé au moins une cotisation au régime), avec des publics spécifiquement ciblés dans certains pays (voir tableau 1).

Ainsi, en Belgique, au Canada, aux États-Unis, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède, tous les travailleurs ayant au moins une cotisation dans l'année reçoivent un relevé individuel (au Canada, l'envoi est adressé aux cotisants âgés de 18 ans et plus ; en Allemagne aux cotisants âgés de 27 ans et plus justifiant d'au minimum 5 années de cotisations). Ce relevé individuel se limite à des données de carrières pour les cotisants les plus jeunes.

Ensuite, certains pays ciblent des publics plus spécifiques, en général sur des critères d'âge, en leur fournissant une information plus étendue. Ainsi, au-delà de 30 ans les affiliés au Canada reçoivent une information sur la pension qu'ils seront susceptibles de percevoir. Aux États-Unis, une information plus complète est fournie à tous les âges quinquennaux de 25 ans à 60 ans, les 25-35 ans recevant une information spécifique sur la nécessité de planifier leur retraite suffisamment tôt et les 55 ans et plus une information spécifique sur leur départ. En Belgique, l'estimation de pension est envoyée à partir de 55 ans. En Suède, trois catégories de population sont ciblées : les cotisants ; les nouveaux cotisants, qui ont la même information que les cotisants, plus une information spéciale sur le choix des fonds de placement pour leur compte capitalisé ; les retraités, divisés en trois sous-ensembles : les retraités qui ont totalement liquidé leurs droits, ceux qui ont liquidé partiellement leurs droits et continuent de travailler et ceux qui ont liquidé leur compte capitalisé mais qui continuent d'accumuler des droits sur leur compte notionnel. Aux Pays-Bas, deux populations sont ciblées : les affiliés 6 mois avant l'éligibilité à la pension du régime universel de base (AOW) ; les personnes devenant invalides ou les ayants-droits d'un assuré décédé. En Allemagne, avant la réforme de 2001, les assurés de 55 ans et plus recevaient un relevé de pension (comprenant l'historique des rémunérations de la carrière) tous les trois ans jusqu'à 64 ans. Ce relevé de

---

<sup>2</sup> Suédois moyen.

pension continue d'être envoyé et se substitue à la lettre d'information standard aux âges de 55, 58, 61 et 64 ans.

**Tableau 1. Caractéristiques des destinataires des relevés d'information par voie postale**

	Population générale (relevé de carrière)	Populations ciblées (information plus complète)
<b>Allemagne</b>	Cotisants âgés de plus de 27 ans et ayant cotisé pendant au moins 5 ans	À 55, 58, 61 et 64 ans : information détaillée sur la carrière et sur le niveau de pension
<b>Belgique</b>	Travailleurs ayant une cotisation dans l'année	À partir de 55 ans : information sur la pension
<b>Canada (RPC)</b>	Cotisants âgés d'au moins 18 ans	À partir de 30 ans : information sur la pension estimée
<b>États-Unis</b>	Travailleurs ayant une cotisation dans l'année	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À chaque âge quinquennal, de 25 ans à 60 ans</li> <li>• Tranche d'âge 25-35 ans : information spécifique sur la nécessité de planifier leur retraite suffisamment tôt</li> <li>• Tranche d'âge des 55 ans et plus : information spécifique sur leur départ.</li> </ul>
<b>Pays-Bas</b>	Travailleurs ayant une cotisation dans l'année	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affiliés 6 mois avant l'éligibilité à la pension du régime universel de base (AOW) ;</li> <li>• Personnes devenant invalides ou ayants-droits d'un assuré décédé.</li> </ul>
<b>Suède</b>	Travailleurs ayant une cotisation dans l'année	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cotisants ;</li> <li>• Nouveaux cotisants, qui ont la même information que les cotisants, plus une information spéciale sur le choix des fonds de placement pour leur compte capitalisé ;</li> <li>• Retraités : <ul style="list-style-type: none"> <li>- qui ont totalement liquidé leurs droits ;</li> <li>- qui ont liquidé partiellement leurs droits et continuent de travailler</li> <li>- qui ont liquidé leur compte capitalisé mais qui continuent d'accumuler des droits sur leur compte notionnel.</li> </ul> </li> </ul>

Sources : El Mekkaoui et Legendre (2010) ; Janssen, S. *et al.* (2013) ; Kritzer, B. et B. Smith (2016) ; Napier, A. et J. Spencer (2013) ; Van der Smitte, J. (2013).

Lorsque des pays adoptent des réformes impactant certaines générations, une information spécifique est envoyée à ces générations (c'est le cas au Canada, où ces générations reçoivent une information en ligne).

## **2. Le contenu de l'information individuelle**

### ***2.1. Information large vs. information restreinte***

L'information fournie dans les relevés individuels dépend de l'organisation institutionnelle du système de retraite. Dans les pays dans lesquels la pension de retraite de base obligatoire est forfaitaire et versée sous condition d'âge et de résidence, les informations sont en général restreintes. Lorsque le système de retraite comprend un grand nombre de régimes et que les règles de calcul des pensions sont complexes, l'information est nécessairement plus étendue.

### ***2.2. Les principales informations individuelles***

Selon les modalités de calcul des pensions, les informations individuelles qui figurent dans les relevés communiqués aux assurés portent sur :

- les éléments de carrière (cotisations versées, rémunérations soumises à cotisations, rémunérations ouvrant droit à pension) ;
- le niveau anticipé de pension, selon l'âge de liquidation des droits à la retraite ;
- les autres droits (pensions d'invalidité, de réversion, prestations annexes).

Le tableau 2 détaille ces informations, pays par pays.

Au Canada, les assurés sont informés sur les cotisations versées et les rémunérations soumises à cotisations, au fil de la carrière. Ils ont une estimation du montant de la pension qu'ils percevront s'ils partent à l'âge normal (65 ans), puis à l'âge d'ouverture des droits (60 ans), puis à 70 ans. Des informations sur une éventuelle pension d'invalidité ou de réversion sont également données. Aux États-Unis, les informations sont sensiblement les mêmes (*mutatis mutandis* pour les âges légaux), mais figure en complément une information sur les prestations de santé pour les personnes âgées (*Medicare*, accessible aux personnes de 65 ans et plus, en contrepartie de cotisations qui sont également mentionnées sur le relevé individuel).

Le contenu de la lettre d'information à destination des assurés en Allemagne est assez proche des lettres canadienne et américaine. Les assurés allemands ont un récapitulatif des cotisations versées, des points acquis. Ils sont informés sur la possibilité de recevoir immédiatement une pension d'invalidité, sur les droits à pension déjà acquis et sur les droits futurs anticipés (sur la base d'une projection de leur rémunération moyenne perçue au cours des cinq dernières années). La lettre contient également une explication des mécanismes d'indexation des pensions après la liquidation, selon différents scénarios et attire l'attention sur le fait que le facteur d'indexation ne prend pas en compte l'inflation. Enfin, la lettre insiste sur l'importance de se constituer une épargne volontaire en vue de la retraite et de tenir compte de la baisse de pouvoir d'achat lorsqu'on planifie sa retraite.

En Suède, l'information fournie aux assurés a été allégée au fil du temps. Les assurés sont informés sur le compte notionnel (en répartition) et le compte capitalisé (*premiépension*). Pour chacun des deux comptes, les assurés ont un récapitulatif des droits en cours

d'acquisition (y compris les gains hérités, nets des frais d'administration). Pour le compte capitalisé, les assurés ont une information récapitulative sur les montants investis dans chacun des différents fonds qu'ils ont choisis, ainsi que l'allocation d'actifs choisie pour chaque fonds et les frais de gestion associés. La première page de la lettre permet de visualiser le montant total de pension (somme des pensions du compte notionnel et du compte capitalisé) à l'âge d'ouverture des droits (61 ans), à l'âge de perception de la pension garantie (65 ans), à l'âge pivot (celui auquel l'assuré devrait liquider ses droits pour obtenir le même montant de pension qu'il aurait obtenu à 65 ans s'il n'y avait pas eu d'augmentation d'espérance de vie pour sa génération depuis 1995) et à 70 ans.

### ***2.3. Neutralité vs. normativité***

La communication institutionnelle privilégie un langage simple, correspondant au niveau B1 du Cadre Européen Commun de Référence pour les langues pour les pays européens<sup>3</sup>. Dans les pays multilingues, la communication se fait dans les langues officielles et parfois dans des langues supplémentaires. Au Royaume-Uni, les informations sont en anglais et en gallois, sans référence au niveau de langage B1. En Belgique, la communication se fait en flamand, en français et en allemand ; outre ces trois langues, les Pays-Bas utilisent également l'espagnol, le polonais et le turc dans leur communication envers les assurés.

De manière générale, le contenu des courriers annuels envoyés aux assurés évolue vers plus de concision et de simplicité au fil du temps. En Suède par exemple, la lettre d'information comportait initialement 8 pages, avec un contenu technique important ; elle se résume aujourd'hui à quatre pages, dans un format très épuré (voir annexe page 26). La lettre à destination des assurés allemands tient en deux pages, mais avec un contenu rédactionnel important et technique (voir annexe page 16). Aux États-Unis, malgré des allègements substantiels depuis son premier envoi, la lettre reste longue et dense (voir annexe page 20).

Les relevés individuels contiennent en général une information factuelle, sans prescription normative affichée. Comme le relate l'encadré 1, la manière de formuler des informations factuelles n'est cependant pas neutre. Par ailleurs, quelques pays ont des prescriptions normatives explicites : c'est le cas de l'Allemagne qui incite les assurés à constituer une épargne retraite pour pallier la baisse anticipée des taux de remplacement du régime général obligatoire. C'est également le cas aux États-Unis, où l'information est présentée de manière à inciter les assurés à différer leur départ à la retraite.

---

<sup>3</sup> Parmi les compétences en matière de lecture pour s'informer et discuter :

- Peut identifier les principales conclusions d'un texte argumentatif clairement articulé.
- Peut reconnaître le schéma argumentatif suivi pour la présentation d'un problème sans en comprendre nécessairement le détail.
- Peut reconnaître les points significatifs d'un article de journal direct et non complexe sur un sujet familier.
- Peut comprendre le mode d'emploi d'un appareil s'il est direct, non complexe et rédigé clairement.

**Tableau 2. Principales informations fournies dans le relevé individuel périodique (hors courriers spécifiques)**

	Allemagne	Belgique	Canada	États-Unis	Pays-Bas	Suède
<b>Cotisations</b>	Oui	Déroulement de carrière (nombre de journées de travail et journées assimilées, types d'activité, rémunérations)	Oui	Oui (retraite et maladie)	Non	Valeur des sommes accumulées dans chaque compte (notionnel et capitalisé) ; variation annuelle du compte
<b>Rémunérations, points ou droits acquis</b>	Points acquis (cumulés jusqu'à la date de l'estimation)		Rémunération ouvrant droit à retraite, année par année	Rémunération ouvrant droit à retraite et au <i>Medicare</i> , année par année	Non	
<b>Âge</b>	Rappel des âges légaux	65 ans	Rappel des âges légaux	Rappel des âges légaux	Estimations pour un départ : - entre 60 et 65 ans - à 65 ans et au-delà	Âge pivot
<b>Pension de droit direct</b>	Droits à pension acquis Droits futurs estimés Évolution estimée de la pension au cours de la retraite, selon différents scénarios d'indexation	Estimation pour un départ à 65 ans	Estimation pour un départ - à 65 ans - à 60 ans - à 70 ans	A 62 ans À l'âge du taux plein À 70 ans	Niveau de pension déjà acquis et niveau de pension cible - pour un départ entre 60 et 65 ans - pour un départ à 65 ans et au-delà	Estimation des pensions futures à différents âges, en fonction de l'âge de première liquidation
<b>Pension d'invalidité</b>	Oui, en cas d'éligibilité immédiate	?	Oui	Oui	Non	Sans objet
<b>Pension de réversion</b>	Non	?	Oui	Oui	Non	Sans objet
<b>Prestations annexes</b>	Non	?	Versement unique de capital décès	Oui (supplément de pension sous condition de ressources, <i>Medicare</i> )	Non	Gains hérités
<b>Frais d'administration</b>	Non	Non	Non	Non	Non	Pour chaque compte
<b>Fonds de pension</b>	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Montant investi	Montant investi dans chaque fonds ; allocation d'actifs

Sources : Janssen, S. et al. (2013) ; Kritzer, B. et B. Smith (2016) ; Napier, A. et J. Spencer (2013) ; Van der Smitte, J. (2013) ; sites internet des régimes.

### **Encadré 1. Comment la manière de formuler l'information affecte la décision de départ à la retraite : l'exemple des États-Unis**

Les développements récents de l'économie comportementale montrent que les décisions économiques des individus peuvent être influencées par la manière dont leur sont présentées des informations pertinentes à la prise de décision. On parle d'effet de présentation (*framing effect*).

Dans une étude récente<sup>1</sup> sur la décision de départ à la retraite aux États-Unis, des chercheurs montrent que l'âge auquel des individus actifs pensent partir à la retraite dépend de la manière dont les choix possibles leur sont exposés.

- Description de l'expérience

Dans leur protocole expérimental, les sondés (représentatifs des actifs ayant au minimum dix ans de carrière) ont d'abord été interrogés par la question « neutre » suivante : « Comme vous le savez, aux États-Unis, les gens peuvent commencer à faire valoir leur droits à la retraite de sécurité sociale entre 62 et 70 ans. À quel âge envisageriez-vous de faire valoir vos droits ? ». La réponse à cette question constitue « l'âge de référence ».

Six semaines plus tard, les sondés sont de nouveau interrogés, mais avec deux questions formulées différemment ; puis, dans deux autres vagues espacées de deux semaines, ils répondent à deux autres questions. Chaque individu, réparti aléatoirement dans les vagues du sondage, répond ainsi à six formulations différentes d'une même question : « Compte tenu de ces informations, à quel âge pensez-vous faire valoir vos droits à la retraite ? (le répondant doit choisir en positionnant un curseur entre 62 et 70 ans). Chaque formulation (F1 à F10) est basée sur l'estimation réelle, personnalisée pour chaque sondé, de la sécurité sociale ; les chiffres donnés ci-dessous sont des exemples tirés du questionnaire.

- Formulations des questions

F1. Selon nos calculs, compte tenu de votre carrière, si vous partez à la retraite à 63 ans plutôt qu'à 62 ans, vous gagnerez 103 dollars par mois de plus pendant toute la durée de votre retraite, par rapport aux 1 652 dollars si vous partez à 62 ans. Cependant, vous perdrez 18 588 dollars, correspondant à la pension que vous ne percevrez pas entre 62 et 63 ans. Nous avons calculé que pour récupérer les 18 588 dollars, vous devrez vivre encore 15 ans de plus.

F2. Supposons que vous fassiez valoir vos droits à la retraite à 66 ans. Dans ce cas, vous recevrez une pension mensuelle de 2 065 dollars tant que vous serez en vie. Si vous faites valoir vos droits à 65 ans, vous recevrez 1 927 dollars et à 67 ans, 2 230 dollars.

F3. Les exemples chiffrés sont les mêmes que dans la formulation F1, mais la formulation insiste sur les gains de consommation supplémentaires que permettrait un départ plus tardif à la retraite, plutôt que de formuler la question en termes de gains monétaires.

F4. La formulation est identique à F3, mais c'est l'âge de 66 ans (âge du taux plein, présenté comme « âge normal de la retraite ») qui est mis en avant, plutôt que l'âge de 62 ans.

F5. La formulation est symétrique à F4 : si vous partez à 65 ans plutôt qu'à 66 ans, vous perdrez 165 dollars de consommation mensuelle tant que vous serez en vie.

F6. La formulation est identique à F5, mais c'est l'âge de 70 ans qui sert de référence pour évaluer la perte de consommation si l'individu avance son départ.

F7 à F10. Le choix des âges servant de base de calcul est identique aux formulations F3 à F6, mais la formulation est présentée en termes de gains, ou de pertes, de rendement (*return*) de l'opération retraite. Ainsi la formulation F7 présente les termes de l'arbitrage comme suit : « si vous faites valoir vos droits à 63 ans plutôt qu'à 62 ans, votre pension mensuelle aura un rendement supplémentaire de 103 dollars, et si vous décalez votre départ jusqu'à 70 ans, le rendement sera de 1 177 dollars ».

Selon les auteurs, la formulation F1 (qui était effectivement la formulation utilisée par l'administration de sécurité sociale avant 2008) insiste sur la nécessité de vivre suffisamment

longtemps pour pouvoir bénéficier de la neutralité actuarielle de l'opération retraite. Selon leur intuition, elle est de nature à induire un biais d'avancement de la date envisagée de départ à la retraite. Les autres formulations permettent de tester si les individus sont sensibles à une présentation symétrique des gains et des pertes induits par un report, ou un déport, de leur départ à la retraite ; s'ils sont plus enclins à moduler leur âge de départ selon qu'ils perçoivent la retraite comme une opération financière ou comme une opportunité de consommation ; si les âges « normatifs » influent sur la décision de départ.

- Résultats de l'expérience

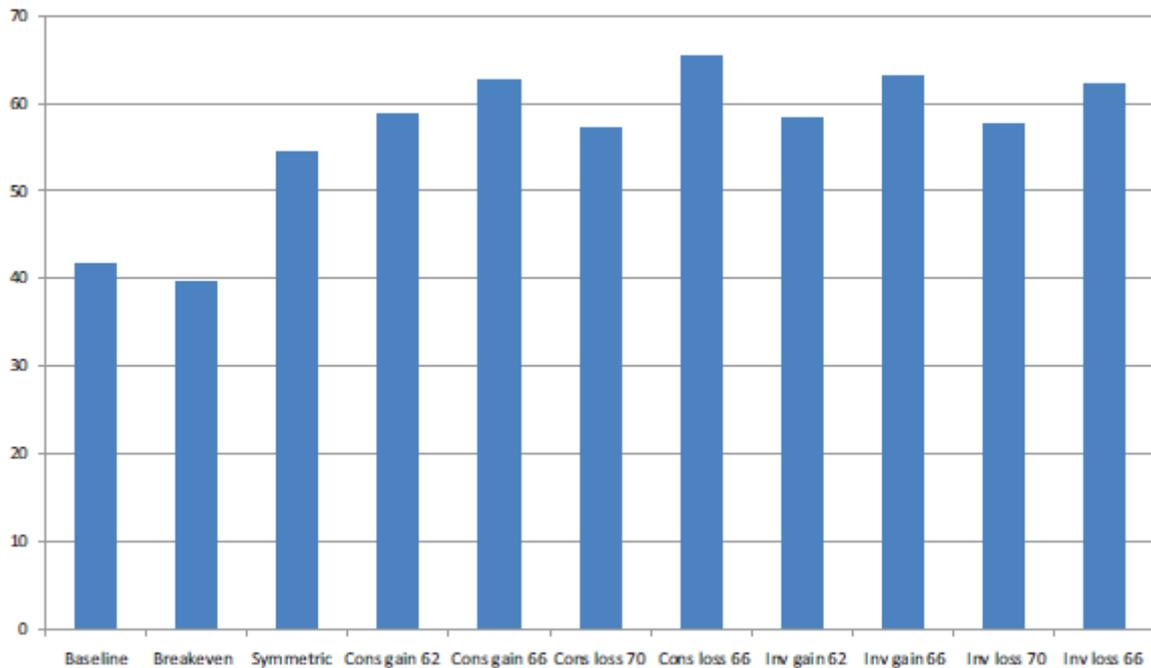
Les résultats de l'expérience montrent sans ambiguïté que l'âge auquel les individus pensent liquider leurs droits à la retraite est influencé par la manière dont les informations relatives au niveau de pension liquidée leur sont présentées.

À la question « neutre », les sondés répondent qu'ils envisagent de faire valoir leurs droits à la retraite à 65,25 ans pour les hommes et à 65,58 ans pour les femmes, soit en moyenne 41,33 mois au-delà de 62 ans (voir figure 1). Lorsque la question invite à faire un bilan coût-bénéfice d'un report d'une année de l'âge de départ (formulation F1), les sondés répondent qu'ils envisagent de décaler leur âge de départ de 39,6 mois au-delà de 62 ans. Cette formulation induit donc les individus à partir à la retraite plus tôt qu'une formulation neutre.

Dans toutes les autres formulations, les sondés repoussent leur âge de départ anticipé, par rapport à la formulation neutre. Ainsi, lorsque les sondés répondent à la question présentant les niveaux de pension de manière symétrique autour de l'âge de 66 ans (pension à 65 ans, 66 ans et 67 ans), ils repoussent leur âge de départ de 54,5 mois au-delà de 62 ans (soit plus d'une année par rapport à la formulation F1).

Les résultats montrent également que lorsque la question fait référence à l'âge « normal » de départ à la retraite (66 ans), plutôt qu'à l'âge d'ouverture des droits (62 ans), les sondés décalent leur âge de départ de l'ordre de 3 mois. Formuler la question en termes de perte (si on avance son départ) par rapport à un âge donné amène les sondés à répondre qu'ils partiront plus tôt que lorsque la question est formulée en termes de gain (si on recule son départ). Ce résultat est surprenant dans la mesure où les expériences montrent généralement que les individus ont plus d'aversion à la perte que d'appétence au gain. En revanche, formuler la question en termes de consommation ou de rendement ne semble pas induire des comportements de départ différents. Enfin, les femmes semblent plus sensibles à l'effet de présentation que les hommes, de même que les personnes financièrement contraintes.

**Figure 1. Âge moyen de liquidation des droits à la retraite, selon la manière de formuler les questions (en nombre de mois après 62 ans)**



Guide de lecture : lorsque la question est formulée de manière neutre (*baseline* : « à quel âge envisagez-vous de prendre votre retraite ? », la réponse moyenne est 65 ans et 4 mois, soit 41,33 mois au-delà de 62 ans. *Breakeven* = formulation en termes actuariels. *Cons gain 62* : formulation en termes de gains de consommation par rapport à un départ à 62 ans. *Cons loss 70* : formulation en termes de pertes de consommation par rapport à un départ à 70 ans. *Inv gain 62* : formulation en termes de rendement par rapport à un départ à 62 ans.

<sup>1</sup> Source : Brown, J., Kapteyn, A. et O. Mitchell (2016), “Framing and Claiming: How Information-Framing Affects Expected Social Security Claiming Behavior”, *The Journal of Risk and Insurance*, 83(1), 139-162.

### 3. Les méthodes de transmission de l’information

#### 3.1. Le cadre légal de l’information individuelle sur les droits à la retraite dans les régimes publics de retraite obligatoire

L’envoi automatique et périodique d’une information individuelle sur les droits à retraite des assurés est une obligation légale dans tous les pays considérés, sauf au Royaume-Uni (voir tableau 3). En Europe, l’information des assurés relève de différents corpus juridiques (voir encadré 2).

## Encadré 2. L'information des assurés dans le droit européen

### La *soft law*<sup>1</sup>

Si la question de l'information apparaît dans le cadre juridique ancien de la coordination européenne des régimes de sécurité sociale<sup>2</sup>, les textes appelant les institutions de Sécurité sociale à améliorer leur communication ne visent que l'information des assurés dans son domaine strict d'application, à savoir la libre circulation d'un État membre à l'autre.

Dès 2000, à l'occasion du sommet européen de Lisbonne, un « Groupe de haut niveau » sur la protection sociale a mené une étude sur l'évolution à long terme de la protection sociale accordant une attention particulière à la viabilité des régimes de retraite à différentes échéances jusqu'en 2020. Ce Groupe de haut niveau a proposé dix principes directeurs et objectifs de réforme, parmi lesquels l'objectif 6 : « Assurer la transparence et la prévisibilité : les membres d'un système de pension devraient clairement savoir ce qu'ils peuvent attendre en matière de prestations ».

En 2001, les États membres ont identifié onze objectifs pour garantir l'avenir des retraites<sup>4</sup> au nombre desquels figure l'information individuelle des assurés: « Rendre les systèmes de pensions plus transparents et adaptables à l'évolution des contextes, de façon que les citoyens puissent continuer à avoir confiance en eux. Développer des informations fiables et simples sur les perspectives à long terme des systèmes de pensions, notamment en ce qui concerne la probable évolution des niveaux des prestations et des taux de cotisation. Promouvoir le plus large consensus possible sur les politiques et réformes des pensions. Améliorer la base méthodologique pour un suivi efficace des réformes et politiques des pensions ».

### La *hard law*

Dès 2003, la directive concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle<sup>5</sup> comporte un volet lié à l'information des affiliés tant sur les droits acquis que sur la situation financière de l'institution. Cette directive a été modifiée à plusieurs reprises et a fait l'objet d'une refonte en 2016. Ainsi, le titre IV de la directive 2016/2341 du 14 décembre 2016<sup>6</sup> consacré aux informations à fournir aux affiliés potentiels, aux affiliés et aux bénéficiaires établit que les institutions de retraite professionnelle devraient leur fournir : [...] *des informations claires et appropriées qui les aident à prendre des décisions concernant leur retraite et qui assurent une transparence élevée au cours des différentes phases du régime, à savoir la phase précédant l'affiliation, la phase d'affiliation (y compris la phase précédant la retraite) et la retraite elle-même. [...] En particulier, des informations devraient être fournies en ce qui concerne les droits à retraite accumulés, les niveaux de prestation de retraite prévus, les risques et les garanties ainsi que les coûts. [...] Pour les affiliés, les IRP devraient établir un relevé sur les droits à retraite contenant les principales informations personnelles et générales sur le régime de retraite.*

<sup>1</sup> La *soft law* désigne les textes européens sans valeur juridique contraignante (recommandations, livres verts, livres blancs etc.). Elle s'oppose à la *hard law* qui désigne les textes contraignants les États membres (directives, règlements, jurisprudence).

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:FR:PDF>

<sup>3</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0622:FIN:FR:PDF>

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/jan/laeken\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_fr.pdf)

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:235:0010:0021:FR:PDF>

<sup>6</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016L2341>

Sources : Observatoire des retraites (2010), *L'information des actifs en Europe sur leurs droits à la Retraite*, n°17, avril ; législation récente.

**Tableau 3. Caractéristiques des modalités de transmission de l'information**

	Date d'adoption de l'obligation légale	Année de la première campagne		Fréquence d'envoi	Portail avec identification	Simulateur en ligne
		Courrier	En ligne			
<b>Allemagne</b>	2001	2002	2012	Annuelle pour la lettre de base Tous les 3 ans pour l'information complète	Non	Oui (montant de pension)
<b>Belgique</b>	2005	2006	?	Annuelle pour les informations de carrière ; tous les 5 ans pour un relevé global	Oui	Oui
<b>Canada (RPC)</b>	1966	1984	2005	A la demande Irrégulière	Oui	Oui
<b>États-Unis</b>	1989	1995	2012	Annuelle	Oui	Oui
<b>Pays-Bas</b>	2000	2008	2011	Lors de l'affiliation, puis Annuelle	Oui	Oui par les organismes gestionnaires
<b>Royaume-Uni</b>	Pas d'obligation légale	Sans objet	Sans objet	À la demande	Oui	Oui
<b>Suède</b>	1999	1999	2004	Annuelle Possibilité de renoncer à l'envoi	Oui	Oui

Sources : El Mekkaoui et Legendre (2010) ; Janssen, S. *et al.* (2013) ; Kritzer, B. et B. Smith (2016) ; Napier, A. et J. Spencer (2013) ; Parchmann, S. (2013) ; Van der Smitte, J. (2013).

### **3.2. Le canal traditionnel**

Le canal traditionnel de transmission automatique de l'information retraite est le courrier postal ; la Suède a popularisé cet envoi dans une enveloppe orange afin que les affiliés puissent la distinguer clairement dans leur boîte aux lettres. L'envoi postal automatique est utilisé dans tous les pays, sauf au Royaume-Uni (voir tableau 3). Les courriers postaux peuvent être également envoyés sur demande des affiliés, dans tous les pays considérés.

- Les envois périodiques

En Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas et en Suède, une information individuelle retraite par courrier postal est envoyée tous les ans. C'était également le cas aux États-Unis entre 1990 et 2011, chaque affilié recevant son information individuelle trois mois avant son anniversaire. En raison de restrictions budgétaires entre 2012 et 2014, l'envoi annuel a été ciblé sur les travailleurs de 60 ans et plus. Depuis 2014, l'envoi d'un courrier postal se fait de nouveau sur une base annuelle, mais uniquement pour les affiliés n'ayant pas créé de compte en ligne *My Social Security*.

- Les envois sans périodicité définie

Au Canada, il n'existe pas de périodicité prédéterminée par la loi et la fréquence des envois dépend des contraintes budgétaires. Un effort particulier est réalisé lors des années de réforme, notamment vis-à-vis des catégories de travailleurs affectés par la réforme, qui reçoivent le relevé d'information prioritairement. Depuis 2002, le régime des pensions du Canada a développé un *Smart Statement Of Contributions* (Smart SOC) à partir de 2002, consistant à fournir une information minimale ciblée sur certaines catégories d'affiliés : les nouveaux affiliés ; les travailleurs approchant l'âge d'ouverture des droits ; les personnes ayant atteint l'âge d'ouverture des droits mais n'ayant pas encore fait valoir leurs droits à la retraite. Au Royaume-Uni également, une information spécifique est envoyée aux affiliés affectés par une réforme : ce fut le cas lorsque le Royaume-Uni a aligné l'âge d'ouverture des droits des femmes sur celui des hommes, avec un calendrier de montée en charge s'étalant sur une décennie.

### **3.3. Les informations en ligne par internet**

Tous les pays se sont progressivement dotés de dispositifs d'information en ligne, sur des sites classiques, sur des portails et/ou des messageries dédiés avec identification (voir tableau 3). En Suède, il existe un site unique pour obtenir une information individuelle sur sa pension de compte notionnel, sa pension de compte capitalisé et sa pension professionnelle. Les assurés peuvent opter pour la version en ligne seulement (et donc choisir une option de sortie de l'envoi papier). Les Pays-Bas ont adopté le même principe d'une information centralisée en ligne pour l'ensemble des régimes obligatoires (*UPO*).

Aux États-Unis, il existe depuis 2012 une version en ligne du relevé de sécurité sociale pour tous les travailleurs âgés de 18 ans et plus (alors que l'information papier n'est envoyée qu'aux travailleurs âgés de 25 ans et plus). En Allemagne, la lettre d'information est également disponible en ligne depuis 2012, mais les affiliés ne disposent pas d'un compte en ligne.

### **3.4. L'information sollicitée par les assurés (en face à face, par téléphone, ou par internet)**

Outre les informations envoyées de manière automatique ou périodique, des informations peuvent être envoyées sur demande. Tous les pays ont désormais des sites dédiés sur lesquels les assurés peuvent obtenir des relevés de droits. Dans certains pays, des guichets dédiés sont à disposition des assurés, soit dans des lieux déterminés (par exemple en Belgique, avec les *pensioenpunten*), soit par téléphone (appel gratuit).

## **4. Le suivi, l'évaluation et la compréhension des informations fournies**

La plupart des pays considérés évaluent leur dispositif d'information retraite. Les objectifs de ces évaluations sont divers :

- s'assurer que les assurés ont bien connaissance de l'existence du dispositif d'information (Allemagne, Canada, États-Unis, Suède) ;
- évaluer le degré de compréhension, par les assurés, des informations fournies (Suède) ;
- évaluer l'impact du dispositif sur le comportement (Canada);
- évaluer l'utilité de l'information (Canada, Suède) ;
- de manière plus générale, évaluer la satisfaction des assurés vis-à-vis de l'information fournie (Allemagne).

Au Canada, cinq sondages ont été menés entre 1999 et 2006. En 2006, 85 % des personnes âgées de 59 et 60 ans avaient reçu leur relevé estimatif et 75 % l'avait lu. Aux États-Unis, neuf enquêtes se sont déroulées entre 1998 et 2010. En 2010, 62 % des sondés se rappelaient avoir regardé leur relevé d'estimation de pensions, 42 % leur relevé de rémunérations ; 32 % des sondés âgés de 55 ans ou plus ont déclaré avoir lu l'encart spécial intitulé « Vous pensez prendre votre retraite ? ». 30 % de l'ensemble des enquêtés (42 % de ceux âgés de 55 ans ou plus) ont dit utiliser le relevé d'information pour planifier leur départ à la retraite. 70 % des répondants ont estimé l'information utile.

En Suède, une enquête annuelle se déroule six semaines après envoi de l'enveloppe orange. En 2014, 95 % des cotisants (mais seulement 82 % des nouveaux cotisants) et 94 % des retraités déclaraient avoir reçu l'enveloppe orange. Parmi les personnes ayant reçu l'enveloppe, 82 % des cotisants (79 % des nouveaux cotisants) et 95 % des retraités déclaraient l'avoir ouverte. Parmi ceux qui l'avaient ouverte, 10 % des cotisants et 6 % des retraités n'en avait lu aucune ligne, mais respectivement 21 % et 33 % l'avait lue entièrement. Globalement, le contenu était jugé compréhensible pour 64 % des cotisants et 69 % des retraités et l'information suffisante par 81 % des répondants.

**Encadré 3. Le système public d'assurance retraite au Royaume-Uni, quelle information et quelle opinion des assurés ?**

Le système public d'assurance retraite au Royaume-Uni a été substantiellement modifié en avril 2016, avec l'introduction d'un étage unique, obligatoire, universel et à pension forfaitaire, la *State Pension*. Le passage à un étage unique, alors qu'antérieurement coexistaient deux étages, l'un forfaitaire obligatoire et l'autre proportionnel et optionnel, s'est accompagné d'un relèvement programmé des âges légaux d'ouverture selon un rythme différencié pour les femmes et les hommes.

Bien que la réforme ait été conçue pour rendre le système plus compréhensible, une enquête auprès de 6 000 sondés en ligne et par téléphone en novembre 2017 a montré que l'objectif n'est pas atteint. La compréhension (autoévaluée) du système est faible : 58 % des sondés ont une connaissance lacunaire, ou ne connaissent pas, le système de pension public. La connaissance du système augmente avec l'âge : seuls 17 % des 18-29 ans ont une connaissance raisonnable ou bonne de la *State Pension*, contre 45 % des 50-59 ans (et 68 % des plus de 70 ans). Seuls 89 % des sondés non retraités anticipent recevoir une *State Pension* ; parmi ceux-ci, 26 % pensent la recevoir à l'âge effectif d'ouverture des droits pour leur génération, 40 % la recevoir plus tôt et 34 % plus tard. 14 % des sondés non retraités pensent qu'ils ne partiront jamais à la retraite ; les personnes appartenant aux catégories socio-professionnelles les plus défavorisées sont les plus enclines à le penser, pour des raisons financières. Toutefois, les travailleurs manuels et les employés non qualifiés pensent qu'ils s'arrêteront de travailler, pour des raisons de santé.

*Source: Is State Pension knowledge too low for informed financial decisions? Pensions Policy Institute, Briefing note n° 107.*

## Bibliographie

Brown, J., Kapteyn, A. et O. Mitchell (2016), “Framing and Claiming: How Information-Framing Affects Expected Social Security Claiming Behavior”, *The Journal of Risk and Insurance*, 83(1), 139-162.

El Mekkaoui de Freitas, N., B. Legendre, B. Kukla (2010), *Les systèmes d'information sur les retraites en Europe et aux États-Unis*, Rapport de recherche, Centre d'études de l'emploi ; également document n° 9 de la séance du COR du 24 novembre 2010.

INSS (2013), “The right to retirement pension information”, Questionnaire Spain, Peer review on pension information, 20p.

Janssen, S. *et al.* (2013), “The right to retirement pension information”, Questionnaire Belgium, Peer review on pension information, 18p.

Kritzer, B. et B. Smith (2016), “Public Pension Statements in Selected Countries”, *Social Security Bulletin*, vol. 76, n° 1.

Martin, P. et D. Kintzel (2016), “A Comparison of Free Online Tools for Individuals Deciding When to Claim Social Security Benefits”, Social Security Administration, Research and Statistics Note, n°2016-03, December.

Napier, A. et J. Spencer (2013), “The right to retirement pension information”, Questionnaire United Kingdom, Peer review on pension information, 24p.

Observatoire des retraites (2010), *L'information des actifs en Europe sur leurs droits à la Retraite*, n°17, avril.

Parchmann, S. (2013), “The right to retirement pension information”, Questionnaire Germany, Peer review on pension information, 11p.

Stevens, Y. et L. Van Assche (2013), “The right to retirement pension information”, Discussion paper, Peer review on pension information, 24p.

Van der Smitte, J. (2013), “The right to retirement pension information”, Questionnaire The Netherlands, Peer review on pension information, 15p.

**Annexes :**  
**spécimens de lettre d'information en Allemagne, au Canada, aux États-Unis et en Suède**

# Allemagne (régime général obligatoire – Rentenversicherung)

Versicherungsnummer  
10 300671 O 347, (000-00)



## Hauptverwaltung

Ruhrstr. 2, 10709 Berlin  
Postanschrift: 10704 Berlin  
Telefon 0800-100048070  
Telefax 030 865-27240  
E-Mail  
drv@drv-bund.de  
Homepage  
www.deutsche-rentenversicherung  
-bund.de

Datum 16.01.2018

Herrn  
Max Mustermann  
Ruhrstr. 2  
10709 Berlin

Deutsche Rentenversicherung Bund · 10704 Berlin

Renteninformation 2018

## Ihre Renteninformation

Sehr geehrter Herr Mustermann,

in dieser Renteninformation haben wir die für Sie vom **01.09.1987** bis zum 31.12.2017 gespeicherten Daten, den ~~Versorgungsausgleich~~ und das geltende Rentenrecht berücksichtigt. Ihre **Regelaltersrente** würde am **01.07.2038** beginnen. Änderungen in Ihren persönlichen Verhältnissen und gesetzliche Änderungen können sich auf Ihre zu erwartende Rente auswirken. Bitte beachten Sie, dass von der Rente auch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie gegebenenfalls Steuern zu zahlen sind. Auf der Rückseite finden Sie zudem wichtige Erläuterungen und zusätzliche Informationen.

### Rente wegen voller Erwerbsminderung

Wären Sie heute wegen gesundheitlicher Einschränkungen voll erwerbsgemindert, bekämen Sie von uns eine monatliche Rente von:

### Höhe Ihrer künftigen Regelaltersrente

Ihre bislang erreichte Rentenanwartschaft entspräche nach heutigem Stand einer monatlichen Rente von:  
Sollten bis zum Rentenbeginn Beiträge wie im Durchschnitt der letzten fünf Kalenderjahre gezahlt werden, bekämen Sie ohne Berücksichtigung von Rentenanpassungen von uns eine monatliche Rente von:

### Rentenanpassung

Aufgrund zukünftiger Rentenanpassungen kann die errechnete Rente in Höhe von 2.334,21 EUR tatsächlich höher ausfallen. Allerdings können auch wir die Entwicklung nicht vorhersehen. Deshalb haben wir - ohne Berücksichtigung des Kaufkraftverlustes - zwei mögliche Varianten für Sie gerechnet. Beträgt der jährliche Anpassungssatz **1 Prozent**, so ergäbe sich eine monatliche Rente von etwa **2.870 EUR**. Bei einem jährlichen Anpassungssatz von **2 Prozent** ergäbe sich eine monatliche Rente von etwa **3.530 EUR**.

### Zusätzlicher Vorsorgebedarf

Da die Renten im Vergleich zu den Löhnen künftig geringer steigen werden und sich somit die spätere Lücke zwischen Rente und Erwerbseinkommen vergrößert, wird eine zusätzliche Absicherung für das Alter wichtiger ("Versorgungslücke"). Bei der ergänzenden Altersvorsorge sollten Sie - wie bei Ihrer zu erwartenden Rente - den Kaufkraftverlust beachten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Deutsche Rentenversicherung  
Bund

Bitte nehmen Sie diesen Beleg zu Ihren Rentenunterlagen.

Date de premier versement de cotisation

Date d'atteinte de l'âge légal d'ouverture des droits (AOD)

Montant de pension si invalidité immédiate

Montant de pension à l'AOD, en l'absence de cotisations supplémentaires

Montant de pension à l'AOD, si les cotisations se poursuivent sur la base de la moyenne des 5 dernières années

Montant de pension à l'AOD sous l'hypothèse de revalorisation de 1 %

Montant de pension à l'AOD sous l'hypothèse de revalorisation de 2 %

1.752,74 EUR

1.207,69 EUR

2.334,21 EUR

**Grundlagen der Rentenberechnung**

Die Höhe Ihrer Rente richtet sich im Wesentlichen nach Ihren durch Beiträge versicherten Arbeitsverdiensten. Diese rechnen wir in **Entgeltpunkte** um. Ihrem Rentenkonto schreiben wir einen Entgeltpunkt gut, wenn Sie ein Jahr lang genau den Durchschnittsverdienst aller Versicherten (zurzeit 37.873 EUR) erzielt haben. Daneben können Ihnen aber auch Entgeltpunkte für bestimmte Zeiten gutgeschrieben werden, in denen keine Beiträge (z.B. für Fachschulausbildung) oder Beiträge vom Staat, von der Agentur für Arbeit, von der Krankenkasse oder anderen Stellen (z.B. für Wehrdienst oder Freiwilligendienst, Kindererziehung, Arbeitslosigkeit und Krankheit) für Sie gezahlt wurden. Um die Höhe der Rente zu ermitteln, werden alle Entgeltpunkte zusammengezählt und mit dem so genannten aktuellen Rentenwert vervielfältigt. Der aktuelle Rentenwert beträgt zurzeit 31,03 EUR in den alten und 29,69 EUR in den neuen Bundesländern. Das heißt, ein Entgeltpunkt entspricht heute beispielsweise in den alten Bundesländern einer monatlichen Rente von 31,03 EUR. Beginnt die Altersrente vor oder nach dem 01.07.2038, kann dies zu Abschlägen bzw. Zuschlägen bei der Rente führen.

Explication : comment les pensions sont calculées

**Rentenbeiträge und Entgeltpunkte**

Bisher haben wir für Ihr Rentenkonto folgende Beiträge erhalten:  
 Von Ihnen  
 Von Ihrem/n Arbeitgeber/n  
 Von öffentlichen Kassen (z.B. Krankenkasse, Agentur für Arbeit)  
 Aus den erhaltenen Beiträgen und Ihren sonstigen Versicherungszeiten haben Sie bisher insgesamt Entgeltpunkte in folgender Höhe erworben:

109.754,43 EUR
111.340,25 EUR
2.342,46 EUR
<b>38,9200</b>

Votre pension est diminuée si vous partez avant l'AOD

Cotisations cumulées (salarié, employeur, maladie et chômage)

Nombre de points déjà acquis

**Rente wegen voller Erwerbsminderung**

Bei einer Rente wegen Erwerbsminderung schreiben wir Ihnen, sofern Sie das 62. Lebensjahr und 3 Monate noch nicht vollendet haben, zusätzliche Entgeltpunkte gut, ohne dass hierfür Beiträge gezahlt worden sind. Eine Erwerbsminderungsrente wird auf Antrag grundsätzlich nur gezahlt, wenn in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre Pflichtbeitragszeiten vorliegen.

**Höhe Ihrer künftigen Regelaltersrente**

Zur Berechnung Ihrer künftigen Rente ermitteln wir die durchschnittlichen Entgeltpunkte für die letzten fünf Kalenderjahre. Dabei können wir für das jeweils letzte Kalenderjahr vor der Renteninformation nur einen vorläufigen Durchschnittsverdienst aller Versicherten verwenden. Der endgültige Durchschnittsverdienst weicht regelmäßig von dem vorläufigen Wert ab. Daher kann sich die ermittelte Rente im Vergleich zu Ihrer vorherigen Renteninformation auch bei gleichbleibender Beitragszahlung erhöht oder vermindert haben.

**Renten Anpassung, Kaufkraft und Inflation**

Die Dynamisierung (Erhöhung) der Rente erfolgt durch die Renten Anpassung. Sie richtet sich grundsätzlich nach der Lohnentwicklung, die für die Renten Anpassung - insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung - nur vermindert berücksichtigt wird. Die Höhe der zukünftigen Renten Anpassungen kann nicht verlässlich vorhergesehen werden. Wir haben Ihre Rente daher unter Berücksichtigung der Annahmen der Bundesregierung zur Lohnentwicklung dynamisiert. Die ermittelten Beträge sind - wie alle weiteren späteren Einkünfte (z. B. aus einer Lebensversicherung) - wegen des Anstiegs der Lebenshaltungskosten und der damit verbundenen Geldentwertung (Inflation) in ihrer Kaufkraft aber nicht mit einem heutigen Einkommen in dieser Höhe vergleichbar (Kaufkraftverlust). So werden bei einer Inflationsrate von beispielsweise 1,5 Prozent pro Jahr bei Beginn Ihrer Regelaltersrente 100 EUR voraussichtlich nur noch eine Kaufkraft nach heutigen Werten von etwa 74 EUR besitzen.

Les niveaux de pension sont dynamiques et peuvent être ajustés

Illustration de la perte de pouvoir d'achat due à une inflation de 1,5 % par an

**Unser Service**

Haben Sie Fragen, benötigen Sie einen Versicherungsverlauf oder unseren Rat? Rufen Sie uns einfach an. Sie erreichen uns unter der kostenfreien Nummer unseres Servicetelefon 0800 100048070 von Montag bis Donnerstag von 7:30 bis 19:30 Uhr und am Freitag von 7:30 Uhr bis 15:30 Uhr. Sie können sich auch in unseren Auskunfts- und Beratungsstellen oder im Internet informieren. Auch Fragen zur staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge oder zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung beantworten wir gern.

Canada (Régime de pension du Canada / Régime de rentes du Québec)



Government of Canada / Gouvernement du Canada

Your Canada Pension Plan Statement of Contributions

Client Name

Date of Birth

Date of Statement

Year	Your total contributions (\$)	Your pensionable earnings (\$)	Year	Your total contributions (\$)	Your pensionable earnings (\$)
B - Below Basic Exemption    CQ - CPP/QPP    CS - Credit Split    M - Maximum    P - Post-Retirement Q - Quebec Pension Plan    S - Self-Employed					

The maximum retirement pension at age 65 this year is \$ \_\_\_\_\_ per month.

Estimated monthly benefits:

Retirement pension

- If your pension were to begin next month, you could receive a retirement pension of ----- \$
- If you were 65 today, based on your average pensionable earnings since age 18 or January 1, 1966, you could receive a retirement pension of ----- \$
- If you apply at the age of 60, you could receive a retirement pension of ----- \$
- If you apply at the age of 70, you could receive a retirement pension of ----- \$

\$ PER MONTH


Disability benefits

- If you have a severe and prolonged disability that prevents you from working, as defined by the CPP, you could be eligible to receive a disability benefit of ----- \$
- Each of your dependent children, as defined by CPP, could receive a disabled contributor child benefit of ----- \$


In the event of your death

- Your survivor age 65 or older could receive a survivor pension of ----- \$
- Your survivor age 45 to 65, or if under 45 and disabled, or if under 45 with dependent children, could receive a survivor pension of ----- \$
- For a survivor aged 35 to 45 (who is not disabled or does not have dependent children), the monthly pension would be reduced for each month the survivor is under 45 at the time of the contributor's death by ----- \$
- Each of your dependent children, as defined by CPP, could receive a deceased contributor child benefit of ----- \$
- Your estate could receive a one-time death benefit payment of ----- \$


## MAKE SURE YOUR STATEMENT OF CONTRIBUTIONS IS ACCURATE

If your information on the front of this Statement is incorrect or missing, the amount of your benefits could be affected.

The benefit estimates in the lower section of your *Statement of Contributions* are **estimates only**. They do not take into account future earnings and contributions. In addition, they do not take into account all provisions of the Canada Pension Plan (CPP) that may affect the amount of your future benefits.

### To correct your date of birth

**If you are not receiving a CPP or Old Age Security (OAS) benefit or pension**, the date of birth on your Statement is the date of birth registered on your Social Insurance Number (SIN) record. If this date is incorrect, call the Social Insurance Registration office toll-free number at 1-800-208-7218 (select option 3) to determine how to correct it. If you are calling from outside of Canada, the number is 508-548-7981 (long distance charges apply). For more information on the Social Insurance Number program, visit [servicecanada.gc.ca](http://servicecanada.gc.ca).

**If you are receiving a CPP or OAS benefit or pension**, the date of birth on your Statement is the date of birth recorded at the time of your benefit or pension application. If this date is incorrect, contact us toll-free at 1-800-277-9914, if you use a TTY machine call 1-800-255-4786. If you are calling from outside of Canada or the United States, call 613-990-2244.

### If the person named on this statement is deceased

Send a copy of the death certificate or funeral director's statement of death **and** the Social Insurance Number card to the Social Insurance Registration office at the address below. If you do not have the card, write the deceased individual's SIN on the copy of the proof of death document. The SIN can continue to be used for estate purposes.

**Social Insurance Registration  
PO Box 7000  
BATHURST NB E2A 4T1**

For more information on the Social Insurance Number program, visit [servicecanada.gc.ca](http://servicecanada.gc.ca), or call the Social Insurance Registration office toll-free at 1-800-208-7218 (select option 3).

### To correct your contributions and pensionable earnings

If you were employed and your contributions are not included or are incorrect on your Statement, please write to the address below. Please include a copy of your T4 slip(s), or any other information you can provide indicating your employer, earnings and/or your contributions to the Canada Pension Plan for the year(s) in question.

If you were self-employed, please send any information you can provide such as, a copy of your T1 Income Tax Return and/or your Notice of Assessment for the year(s) in question to the address below :

**Contributor Client Services  
Canada Pension Plan  
PO Box 9750 Station T  
OTTAWA ON K1G 3Z4**

---

**For more information about the Canada Pension Plan  
visit  
[servicecanada.gc.ca](http://servicecanada.gc.ca)  
or call toll-free: 1-800-277-9914  
If you use a TTY machine, call 1-800-255-4786**



Your payment would be about  
**\$1,915 a month**  
at full retirement age

WANDA WORKER  
456 ANYWHERE AVENUE  
MAINTOWN, USA 11111-1111

January 2, 2019

## Your Social Security Statement

Are you thinking about retirement? Are you ready for retirement?

We have tools that can help you!

- Estimate your future retirement benefits at [socialsecurity.gov/estimator](https://www.socialsecurity.gov/estimator)
- Apply for retirement, spouse's, Medicare, or disability benefits at [socialsecurity.gov/applyforbenefits](https://www.socialsecurity.gov/applyforbenefits)
- And once you receive benefits, manage your benefits at [myaccount.socialsecurity.gov](https://www.myaccount.socialsecurity.gov)

Your *Social Security Statement* tells you about **how much you or your family would receive** in disability, survivor, or retirement benefits. It also includes our record of your lifetime earnings. Check out your earnings history, and **let us know right away if you find an error**. This is important because we base your benefits on our record of your lifetime earnings.

Social Security benefits are **not intended to be your only source of income when you retire**. On average, Social Security will replace about

To view your *Social Security Statement* online anytime create a **my Social Security** account today!



**my Social Security**  
[myaccount.socialsecurity.gov](https://www.myaccount.socialsecurity.gov)

40 percent of your annual pre-retirement earnings. You will need other savings, investments, pensions, or retirement accounts to live comfortably when you retire.

To see your *Statement* online anytime, create a **my Social Security** account at [myaccount.socialsecurity.gov](https://www.myaccount.socialsecurity.gov).

*Social Security Administration*

Follow the Social Security Administration at these social media sites.



## Your Estimated Benefits

<b>*Retirement</b>	You have earned enough credits to qualify for benefits. At your current earnings rate, if you continue working until... your full retirement age (67 years), your payment would be about.....\$ 1,915 a month age 70, your payment would be about .....\$ 2,405 a month age 62, your payment would be about .....\$ 1,344 a month
<b>*Disability</b>	You have earned enough credits to qualify for benefits. If you became disabled right now, your payment would be about.....\$ 1,889 a month
<b>*Family</b>	If you get retirement or disability benefits, your spouse and children also may qualify for benefits.
<b>*Survivors</b>	You have earned enough credits for your family to receive survivors benefits. If you die this year, certain members of your family may qualify for the following benefits: Your child.....\$ 1,416 a month Your spouse who is caring for your child.....\$ 1,416 a month Your spouse, if benefits start at full retirement age.....\$ 1,889 a month Total family benefits cannot be more than .....\$ 3,443 a month Your spouse or minor child may be eligible for a special one-time death benefit of \$255.
<b>Medicare</b>	You have enough credits to qualify for Medicare at age 65. Even if you do not retire at age 65, be sure to contact Social Security three months before your 65th birthday to enroll in Medicare.
	<b>* Your estimated benefits are based on current law. Congress has made changes to the law in the past and can do so at any time. The law governing benefit amounts may change because, by 2034, the payroll taxes collected will be enough to pay only about 79 percent of scheduled benefits.</b>
	<b>We based your benefit estimates on these facts:</b> Your date of birth (please verify your name on page 1 and this date of birth)..... April 5, 1959 Your estimated taxable earnings per year after 2019 ..... \$48,642 Your Social Security number (only the last four digits are shown to help prevent identity theft)..... XXXX-XX-1234

## How Your Benefits Are Estimated

To qualify for benefits, you earn “credits” through your work — up to four each year. This year, for example, you earn one credit for each \$1,360 of wages or self-employment income. When you’ve earned \$5,440, you’ve earned your four credits for the year. Most people need 40 credits, earned over their working lifetime, to receive retirement benefits. For disability and survivors benefits, young people need fewer credits to be eligible.

We checked your records to see whether you have earned enough credits to qualify for benefits. If you haven’t earned enough yet to qualify for any type of benefit, we can’t give you a benefit estimate now. If you continue to work, we’ll give you an estimate when you do qualify.

**What we assumed** — If you have enough work credits, we estimated your benefit amounts using your average earnings over your working lifetime. For 2019 and later (up to retirement age), we assumed you’ll continue to work and make about the same as you did in 2017 or 2018. We also included credits we assumed you earned last year and this year.

Generally, the older you are and the closer you are to retirement, the more accurate the retirement estimates will be because they are based on a longer work history with fewer uncertainties such as earnings fluctuations and future law changes. We encourage you to use our online Retirement Estimator at [www.socialsecurity.gov/estimator](http://www.socialsecurity.gov/estimator) to obtain immediate and personalized benefit estimates.

We can’t provide your actual benefit amount until you apply for benefits. **And that amount may differ from the estimates stated above because:**

- (1) Your earnings may increase or decrease in the future.
- (2) After you start receiving benefits, they will be adjusted for cost-of-living increases.

- (3) Your estimated benefits are based on current law. **The law governing benefit amounts may change.**
- (4) Your benefit amount may be affected by **military service, railroad employment or pensions earned through work on which you did not pay Social Security tax.** Visit [www.socialsecurity.gov](http://www.socialsecurity.gov) to learn more.

**Windfall Elimination Provision (WEP)** — In the future, if you receive a pension from employment in which you do not pay Social Security taxes, such as some federal, state or local government work, some nonprofit organizations or foreign employment, and you also qualify for your own Social Security retirement or disability benefit, your Social Security benefit may be reduced, but not eliminated, by WEP. The amount of the reduction, if any, depends on your earnings and number of years in jobs in which you paid Social Security taxes, and the year you are age 62 or become disabled. For more information, please see *Windfall Elimination Provision* (Publication No. 05-10045) at [www.socialsecurity.gov/WEP](http://www.socialsecurity.gov/WEP).

**Government Pension Offset (GPO)** — If you receive a pension based on federal, state or local government work in which you did not pay Social Security taxes and you qualify, now or in the future, for Social Security benefits as a current or former spouse, widow or widower, you are likely to be affected by GPO. If GPO applies, your Social Security benefit will be reduced by an amount equal to two-thirds of your government pension, and could be reduced to zero. Even if your benefit is reduced to zero, you will be eligible for Medicare at age 65 on your spouse’s record. To learn more, please see *Government Pension Offset* (Publication No. 05-10007) at [www.socialsecurity.gov/GPO](http://www.socialsecurity.gov/GPO).

## Your Earnings Record

Years You Worked	Your Taxed Social Security Earnings	Your Taxed Medicare Earnings	Years You Worked	Your Taxed Social Security Earnings	Your Taxed Medicare Earnings
1975	224	224	2000	34,155	34,155
1976	584	584	2001	35,276	35,276
1977	1,096	1,096	2002	35,883	35,883
1978	1,989	1,989	2003	37,011	37,011
1979	2,897	2,897	2004	38,911	38,911
1980	3,800	3,800	2005	40,502	40,502
1981	5,048	5,048	2006	42,495	42,495
1982	6,650	6,650	2007	44,523	44,523
1983	8,265	8,265	2008	45,575	45,575
1984	9,858	9,858	2009	44,845	44,845
1985	11,287	11,287	2010	45,761	45,761
1986	12,570	12,570	2011	46,947	46,947
1987	14,277	14,277	2012	48,040	48,040
1988	15,810	15,810	2013	48,126	48,126
1989	17,188	17,188	2014	49,069	49,069
1990	18,653	18,653	2015	49,465	49,465
1991	19,954	19,954	2016	48,586	48,586
1992	21,558	21,558	2017	48,642	48,642
1993	22,261	22,261	2018	Not yet recorded	
1994	23,334	23,334			
1995	24,696	24,696			
1996	26,302	26,302			
1997	28,185	28,185			
1998	30,018	30,018			
1999	32,040	32,040			

### Total Social Security and Medicare taxes paid over your working career through the last year reported on the chart above:

Estimated taxes paid for Social Security:

You paid:

\$68,327

Your employers paid:

\$70,256

Estimated taxes paid for Medicare:

You paid:

\$16,462

Your employers paid:

\$16,462

**Note:** Currently, you and your employer each pay a 6.2 percent Social Security tax on up to \$132,900 of your earnings and a 1.45\* percent Medicare tax on all your earnings. If you are self-employed, you pay the combined employee and employer amount, which is a 12.4 percent Social Security tax on up to \$132,900 of your net earnings and a 2.9\* percent Medicare tax on your entire net earnings.

\*If you have earned income of more than \$200,000 (\$250,000 for married couples filing jointly), you must pay 0.9 percent more in Medicare taxes.

## Help Us Keep Your Earnings Record Accurate

You, your employer and Social Security share responsibility for the accuracy of your earnings record. Since you began working, we recorded your reported earnings under your name and Social Security number. We have updated your record each time your employer (or you, if you're self-employed) reported your earnings.

Remember, it's your earnings, not the amount of taxes you paid or the number of credits you've earned, that determine your benefit amount. When we figure that amount, we base it on your average earnings over your lifetime. If our records are wrong, you may not receive all the benefits to which you're entitled.

**Review this chart carefully** using your own records to make sure our information is correct and that we've recorded each year you worked. You're the only person who can look at the earnings chart and know whether it is complete and correct.

Some or all of your earnings from **last year** may not be shown on your *Statement*. It could be that we still were

processing last year's earnings reports when your *Statement* was prepared. Your complete earnings for last year will be shown on next year's *Statement*. **Note:** If you worked for more than one employer during any year, or if you had both earnings and self-employment income, we combined your earnings for the year.

**There's a limit on the amount of earnings on which you pay Social Security taxes each year.** The limit increases yearly. Earnings above the limit will not appear on your earnings chart as Social Security earnings. (For Medicare taxes, the maximum earnings amount began rising in 1991. Since 1994, all of your earnings are taxed for Medicare.)

**Call us right away at 1-800-772-1213** (7 a.m.–7 p.m. your local time) if any earnings for years **before last year** are shown incorrectly. Please have your W-2 or tax return for those years available. (If you live outside the U.S., follow the directions at the bottom of page 4.)

## Some Facts About Social Security

---

### About Social Security and Medicare...

Social Security pays retirement, disability, family and survivors benefits. Medicare, a separate program run by the Centers for Medicare & Medicaid Services, helps pay for inpatient hospital care, nursing care, doctors' fees, drugs, and other medical services and supplies to people age 65 and older, as well as to people who have been receiving Social Security disability benefits for two years or more. Medicare does not pay for long-term care, so you may want to consider options for private insurance. Your Social Security covered earnings qualify you for both programs. For more information about Medicare, visit [www.medicare.gov](http://www.medicare.gov) or call 1-800-633-4227 (TTY 1-877-486-2048 if you are deaf or hard of hearing).

**Retirement** — If you were born before 1938, your full retirement age is 65. Because of a 1983 change in the law, the full retirement age will increase gradually to 67 for people born in 1960 and later.

Some people retire before their full retirement age. You can retire as early as 62 and take benefits at a reduced rate. If you work after your full retirement age, you can receive higher benefits because of additional earnings and credits for delayed retirement.

**Disability** — If you become disabled before full retirement age, you can receive disability benefits after six months if you have:

- enough credits from earnings (depending on your age, you must have earned six to 20 of your credits in the three to 10 years before you became disabled); and
- a physical or mental impairment that's expected to prevent you from doing "substantial" work for a year or more or result in death.

If you are filing for disability benefits, please let us know if you are on active military duty or are a recently discharged veteran, so that we can handle your claim more quickly.

**Family** — If you're eligible for disability or retirement benefits, your current or divorced spouse, minor children or adult children disabled before age 22 also may receive benefits. Each may qualify for up to about 50 percent of your benefit amount.

**Survivors** — When you die, certain members of your family may be eligible for benefits:

- your spouse age 60 or older (50 or older if disabled, or any age if caring for your children younger than age 16); and
- your children if unmarried and younger than age 18, still in school and younger than 19 years old, or adult children disabled before age 22.

If you are divorced, your ex-spouse could be eligible for a widow's or widower's benefit on your record when you die.

**Extra Help with Medicare** — If you know someone who is on Medicare and has limited resources and income, Extra Help is available for prescription drug costs. The Extra Help can help pay the monthly premiums, annual deductibles and prescription co-payments. To learn more or to apply, visit [www.socialsecurity.gov](http://www.socialsecurity.gov) or call 1-800-772-1213 (TTY 1-800-325-0778).

### Receive benefits and still work...

You can work and still get retirement or survivors benefits. If you're younger than your full retirement age, there are limits on how much you can earn without affecting your benefit amount. When you apply for benefits, we'll tell you what the limits are and whether work would affect your monthly benefits. When you reach full retirement age, the earnings limits no longer apply.

### Before you decide to retire...

Carefully consider the advantages and disadvantages of early retirement. If you choose to receive benefits before you reach full retirement age, your monthly benefits will be reduced.

To help you decide the best time to retire, we offer a free publication, *When To Start Receiving Retirement Benefits* (Publication No. 05-10147), that identifies the many factors you should consider before applying. Most people can receive an estimate of their benefit based on their actual Social Security earnings record by going to [www.socialsecurity.gov/estimator](http://www.socialsecurity.gov/estimator). You also can calculate future retirement benefits by using the Social Security Benefit Calculators at [www.socialsecurity.gov](http://www.socialsecurity.gov).

Other helpful free publications include:

- *Retirement Benefits* (No. 05-10035)
- *Understanding The Benefits* (No. 05-10024)
- *Your Retirement Benefit: How It Is Figured* (No. 05-10070)
- *Windfall Elimination Provision* (No. 05-10045)
- *Government Pension Offset* (No. 05-10007)
- *Identity Theft And Your Social Security Number* (No. 05-10064)

We also have other leaflets and fact sheets with information about specific topics such as military service, self-employment or foreign employment. You can request Social Security publications at our website, [www.socialsecurity.gov](http://www.socialsecurity.gov), or by calling us at 1-800-772-1213. Our website has a list of frequently asked questions that may answer questions you have. We have easy-to-use online applications for benefits that can save you a telephone call or a trip to a field office.

You also may qualify for government benefits outside of Social Security. For more information on these benefits, visit [www.benefits.gov](http://www.benefits.gov).

---

**If you need more information** — Visit [www.socialsecurity.gov](http://www.socialsecurity.gov) on the Internet, contact any Social Security office, call 1-800-772-1213 or write to Social Security Administration, Office of Earnings Operations, P.O. Box 33026, Baltimore, MD 21290-3026. If you're deaf or hard of hearing, call TTY 1-800-325-0778. If you have questions about your personal information, you must provide your complete Social Security number. If your address is incorrect on this *Statement*, ask the IRS to send you a Form 8822. We don't keep your address if you're not receiving Social Security benefits.



# Thinking of retiring?

[www.socialsecurity.gov](http://www.socialsecurity.gov)

## Some things to consider

Retirement can have more than one meaning these days. It can mean that you have applied for Social Security retirement benefits or that you are no longer working. Or it can mean that you have chosen to receive Social Security while still working, either full or part-time. All of these choices are available to you. Your retirement decisions can have very real effects on your ability to maintain a comfortable retirement.

If you retire early, you may not have enough income to enjoy the years ahead of you. Likewise, if you retire late, you'll have a larger income, but fewer years to enjoy it. Everyone needs to try to find the right balance, based on his or her own circumstances.

We hope the following information will help you as you plan for your future retirement and consider your retirement options.

## Avoid a Medicare Penalty Sign Up at Age 65

Even if you don't plan to receive monthly benefits, be sure to sign up for Medicare *three months before* turning age 65. If you don't sign up for Medicare Part B (medical insurance) when you're first eligible, your coverage may not start right away and you may have to pay a late enrollment penalty for as long as you have it. You can apply online. Visit [www.socialsecurity.gov/medicareonly](http://www.socialsecurity.gov/medicareonly) for information and to apply.

## What is the best option for you?

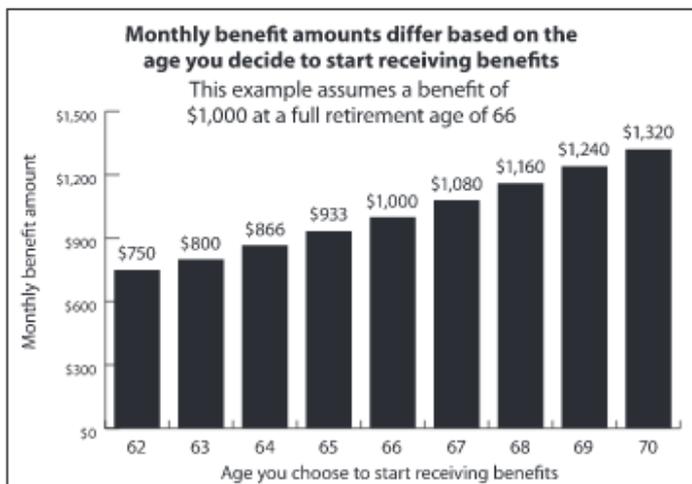
Everyone's situation is different. That is why Social Security has created several retirement planners to help you decide what would be best for you and your family. Social Security has an online calculator that can provide immediate and accurate retirement benefit estimates to help you plan for your retirement.

The online Retirement Estimator is a convenient, secure, and quick financial planning tool. It uses your own earnings record information, thereby eliminating any need to manually key in years of earnings information. The estimator also will let you create "what if" scenarios. You can, for example, change your "stop work" date or expected future earnings to create and compare different retirement options. To use the Retirement Estimator, go to our website at [www.socialsecurity.gov/estimator](http://www.socialsecurity.gov/estimator).

There is one more thing you should remember as you crunch the numbers for your retirement. You may need your income to be sufficient for a long time, because people are living longer than ever before, and generally, women tend to live longer than men. For example:

- The typical 65-year-old today will live to age 83;
- One in four 65-year-olds will live to age 90; and
- One in ten 65-year-olds will live to age 95.

Once you decide on the best age for you to actually retire, remember to complete your application *three months before* the month in which you want retirement benefits to begin.



## It's so easy to apply online for benefits

The easiest way to apply for Social Security retirement benefits is to go online at [www.socialsecurity.gov/applyforbenefits](http://www.socialsecurity.gov/applyforbenefits). If you do not have access to the Internet, you can call 1-800-772-1213 (TTY number, 1-800-325-0778) between 7 a.m. and 7 p.m., Monday through Friday, to apply by phone. You also can apply at any Social Security office. To avoid having to wait, call first to make an appointment.

## Receiving benefits while you work

When you reach your full retirement age, you can work and earn as much as you want and still receive your full Social Security benefit payment. If you are younger than full retirement age and if your earnings exceed certain dollar amounts, some of your benefit payments during the year will be withheld.

This does not mean you must try to limit your earnings. If we withhold some of your benefits because you continue to work, we will pay you a higher monthly benefit amount when you reach your full retirement age. In other words, if you would like to work and earn more than the exempt amount, you should know that it will not, on average, reduce the total value of lifetime benefits you receive from Social Security—and may actually increase them.

Here is how this works: after you reach full retirement age, we will recalculate your benefit amount to give you credit for any months in which you did not receive some benefit because of your earnings. In addition, as long as you continue to work, we will check your record every year to see whether the additional earnings will increase your monthly benefit.

Many people can continue to work and still receive retirement benefits. If you want more information on how earnings affect your retirement benefits, ask for *How Work Affects Your Benefits* (Publication No. 05-10069), which has current annual and monthly earnings limits, and is available on our website.

## Retirement age considerations

### Full retirement age

For persons born during the years 1943-1954, the full retirement age is 66. If you were not born in this period, you can find your full retirement age on page 2 of your *Social Security Statement*.

### Retiring early

If you've earned 40 credits (credits are explained on page 2 of your *Statement*), you can start receiving Social Security benefits at 62 or at any month between 62 and full retirement age. However, your benefits will be reduced based on the number of months you receive benefits before you reach full retirement age.

If your full retirement age is 66, benefits will be reduced:

- 25 percent at age 62;
- 20 percent at age 63;
- 13½ percent at age 64; or
- 6½ percent at age 65.

### Delaying retirement

You may decide to wait beyond your full retirement age before choosing to receive benefits. If

so, your benefit will be increased by a certain percentage for each month you don't receive benefits between your full retirement age and age 70. This table shows the rate your benefits increase if you delay retiring.

Year of birth	Yearly increase rate
1941 - 1942	7.5%
1943 or later	8.0%

### Rules that may affect your survivor

If you are married and die before your spouse, he or she may be eligible for a benefit based on your work record. If you start benefits before your full retirement age, we cannot pay your surviving spouse a full benefit from your record. Also, if you wait until after your full retirement age to begin benefits, the surviving spouse benefits based on your record will be higher.

## Need more information?

You can find answers to frequently asked questions about Social Security, learn about factors that could affect your benefits, and much more by visiting Social Security online at [www.socialsecurity.gov](http://www.socialsecurity.gov).

If you do not have access to the Internet, you can get information about Social Security by calling 1-800-772-1213 (1-800-325-0778 for the deaf or hard of hearing) or by visiting a local Social Security office.

## Other useful websites

[www.mymoney.gov](http://www.mymoney.gov)

This website contains calculators for financial planning and information on money-related matters, such as retirement planning and starting a small business.

[www.dol.gov/agencies/ebsa/workers-and-families/preparing-for-retirement](http://www.dol.gov/agencies/ebsa/workers-and-families/preparing-for-retirement)

Have you determined how much money you'll need in retirement? There are many tools available to help you, such as the Taking the Mystery Out of Retirement Planning Workbook available at this link.

[www.sec.gov/investor/seniors.shtml](http://www.sec.gov/investor/seniors.shtml)

Are you looking for information about the investment options available to you as you enter retirement? The Securities and Exchange Commission has a wealth of information on different investment products and topics available at this website.

[www.usa.gov/retirement](http://www.usa.gov/retirement)

This website has a variety of retirement-related resources for seniors including information on Social Security, saving for retirement, and protecting one's private pension benefits.



Social Security Administration  
SSA Publication No. 05-10054  
January 2019 (Destroy prior editions)

# Annual Statement 2014

## Your National Public Pension

According to our forecast, this is how much you will receive as national public pension per month before tax. The amount may vary depending on when you decide to retire.

age 61	age 65	age 68 and 3 month	age 70
SEK 10 300	SEK 13 100	SEK 16 000	SEK 18 500

## Do you have a pension from different sources?

In addition to the national public pension, most employees also have a pension from their employer. Some also have private pension savings.

National Public Pension

+

Occupational pension

+

Private pension

=

### Your entire pension



Log in and see your entire pension

[www.pensionsmyndigheten.se/B3](http://www.pensionsmyndigheten.se/B3)

Use electronic identification or your personal code

27346

# 2014

## You have earned this much towards your National Public Pension

### Your Pension Credits

Changes during 2013 in SEK	Income pension	Premium pension	
Value 2012-12-31	854 596	106 942	
Pension credit for 2012	57 264	8 947	
From deceased contributors	603	560	
Administration and fund fees	- 277	- 985*	<b>Totally earned to the national public pension</b>
Change in value	-10 382	8 709**	
Value 2013-12-31	901 804	124 173	<b>SEK 1 025 977</b>

\* Including SEK 716 discount on fund fee for 2012.

\*\* Including SEK 135 as interest on your pension credit for 2012.

### Your Premium Pension

Premium pension account 2013-12-31	Value, SEK	Change in value, per cent	Fund fee, per cent	Chosen allocation, per cent	Current allocation, per cent
Equity Fund Sverige	50 626	22	0,29	40	41
Equity Fund Global	31 156	22	0,51	25	25
Interest Fund Sverige	27 863	3	0,13	25	22
Generation Fund	14 528	13	0,20	10	12
<b>Total</b>	<b>124 173</b>	<b>17</b>	<b>0,30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>The average pension saver</i>		21	0,31		

**Mutual Fund Fee.** Keep in mind that high fees mean worse performance for your savings.

**Fund transfers.** In order to increase safety, all fund transfers, from 20th February 2014, take place with electronic identification or Mobile BankID. You can also switch funds using a form that you order from the Swedish Pensions Agency and which will be sent to your registered address.

## How much will you get per month?

### Forecast for your National Public Pension

Retirement age	age 61	age 65	age 68 and 3 month	age 70
Amount SEK/month	10 300	13 100	16 000	18 500

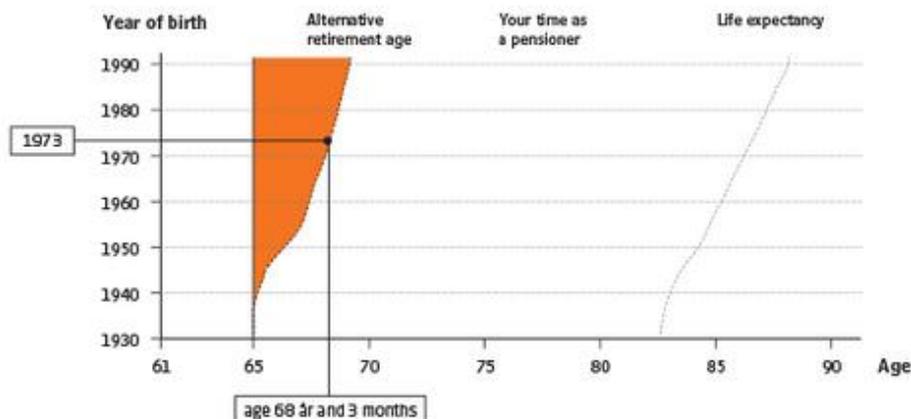
Your national public pension from age 65 (SEK 13 100 per month before tax) is estimated at SEK 9 800 in Income pension and SEK 3 300 in premium pension. The pension will be paid out for the rest of your life.

**We calculated as follows.** The forecast is based on the SEK 1 025 977 you have earned towards your national public pension so far and your annual income until you retire. We have assumed that you will have the same pensionable income per year as in 2012, that is SEK 303 300.

The forecast is calculated in today's value. This means that you can compare the amounts in the forecast with your current earnings. The forecast is developed in accordance with the pension industry forecast standard. Read more on [www.pensionsmyndigheten.se/prognosstandard](http://www.pensionsmyndigheten.se/prognosstandard).

**Why 68 years and 3 months?** The life expectancy in Sweden is rising. You, who were born in 1973 need to work until the age of 68 years and 3 months to receive the same pension amount you would have received at age 65 if life expectancy had remained unchanged. Your pension is calculated as your account value divided by the average remaining life expectancy of your age class.

**When is the best time for you to retire?** At [www.pensionsmyndigheten.se/B3](http://www.pensionsmyndigheten.se/B3), you can obtain forecasts that also include your occupational pension and possible private pension. The forecasts make it easier for you to plan and make the right decisions about your future. The forecasts are generated by Minpension.se, a collaboration between the Swedish Pensions Agency and the private pension companies.



## Decision about your Pension Credits

The decision regarding your pension credits concerns 2012 since it is based on your latest established declared income.

Pension credit for income pension		Pension credit for premium pension		Your total pension credits 2012
SEK 57 264	+	SEK 8 947	=	SEK 66 211

### Basis for calculation of your pension credits

Pensionable income:	SEK	303 300
Pensionable amount:		
child years	SEK	54 600
This provides a pension basis of:	SEK	357 900

### To request a reconsideration of the decision

The regulations that are the basis for the decision are to be found in chapters 59–61 of the Social Insurance Code (2010:110). If you want the decision to be reconsidered, please write to the Pensionsmyndigheten, Box 304, 301 08 Halmstad. Indicate the decision that you want reconsidered, how you want it changed and why. Write also your name, Swedish personal ID number, address and telephone number. If you engage a legal representative you must enclose an original power of attorney. Swedish Pensions Agency must receive the letter at the latest on 31st December 2014 or, if you have not been informed before 1st November 2014, within two months from the day you receive notice of the decision.

### Contact information

Swedish Pensions Agency, [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se), customer service 0771-776776

④ You can also visit our service offices, see [www.pensionsmyndigheten.se/servicekontor](http://www.pensionsmyndigheten.se/servicekontor)

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30  
« Les comportements de départ à la retraite »

<b>Document n° 14</b>
-----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

## **Le rôle de l'âge dans un système universel à rendement défini**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Le rôle de l'âge dans un système universel à rendement défini

Dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini, le cumul des pensions perçues par chaque génération pendant la retraite est égal au cumul actualisé des cotisations versées durant la vie active. Cette égalité renvoie à la notion de neutralité actuarielle. Pour garantir ce principe, il est nécessaire que le système de retraite respecte deux règles de fonctionnement<sup>1</sup> :

- d'une part, l'indexation des droits et des pensions sur l'évolution de l'assiette des cotisations ;
- et, d'autre part, la prise en compte de l'espérance de vie à la retraite au moment de la liquidation.

Dans un tel système, chaque assuré est *a priori* libre de choisir librement son âge de départ à la retraite. L'égalité entre pensions et cotisations est assurée par le barème de liquidation qui définit pour une génération, et pour chaque âge de départ à la retraite, la valeur du point (ou le coefficient de conversion) permettant de calculer le montant de pension annuelle à partir du nombre de points acquis pendant la vie active.

En ce sens, le choix de l'âge de départ à la retraite est aussi un choix du montant de pension (et de taux de remplacement).

Après être brièvement revenu sur les concepts de libre choix de départ à la retraite et de neutralité actuarielle, ce document examine les différentes options qu'il est possible de retenir pour fixer l'âge et le barème de liquidation. La troisième partie présente les différents choix possibles pour fixer les paramètres liés aux âges de départ et les faire évoluer.

### 1. Des préférences individuelles au principe de neutralité actuarielle

D'un point de vue individuel, la décision de partir à la retraite (ou non) fait intervenir de multiples facteurs, non seulement financiers et familiaux, mais également liés aux conditions de travail et à l'état de santé. Parmi les facteurs financiers, le niveau des pensions relativement aux revenus d'activité et son évolution en fonction de la date de liquidation (barème de liquidation *via* des décotes et surcotes) sont susceptibles d'influencer les comportements de départ à la retraite.

En particulier, le libre choix de l'âge de départ à la retraite permet à l'assuré d'arbitrer entre un accroissement du revenu (sur le cycle de vie) et une augmentation du temps libre<sup>2</sup> : l'assuré décide à chaque instant de renoncer (ou non) à une période de temps libre (la retraite) en contrepartie de gains financiers attendus d'un décalage de son départ à la retraite. Cet arbitrage individuel dépend des paramètres du régime de retraite mais aussi du degré de préférence pour les loisirs et pour le présent de l'individu<sup>3</sup>.

Dans le cadre d'un régime collectif, la décision individuelle de l'assuré au titre de son libre choix ne doit ni pénaliser ni favoriser les autres assurés. Le choix d'un barème permettant d'assurer la neutralité actuarielle pour le régime de retraite pris dans sa globalité permet

---

<sup>1</sup> Voir à ce sujet le [document n° 5](#) de la séance du 18 octobre 2018.

<sup>2</sup> Ces arbitrages sont usuellement caractérisés par des fonctions d'utilité (ou de bien-être) où s'expriment les préférences des individus et desquelles se déduisent leurs comportements.

<sup>3</sup> Voir le **document n° 7** de cette séance sur les motivations financières. Ces paramètres sont relativement difficiles, voire même impossibles, à estimer au niveau global car ils sont spécifiques à chaque individu.

d'assurer cette condition. Le niveau de la retraite au sein d'une génération pour un montant de point donné dépend de l'âge : il est possible de verser une pension plus élevée à l'âge  $n+1$  qu'à l'âge  $n$  car l'assuré qui part à l'âge  $n+1$  bénéficiera de sa prestation une année de moins que s'il était parti à l'âge  $n$ . Toute anticipation ou report de l'âge de départ en retraite n'a pas d'effet sur la situation financière inter-temporelle du régime, puisque, quel que soit l'âge de départ à la retraite, le cumul actualisé des pensions est égal au cumul actualisé des cotisations. Cette égalité est réalisée au moment de la liquidation à travers le coefficient de conversion ou la valeur du point.

En ce sens, dans de tels systèmes, le choix de la date de départ à la retraite est autant une question « d'âge » que « de montant » puisqu'une mesure ayant pour effet de décaler l'âge de départ nécessaire pour garantir un certain montant de pension (perçue comme une « mesure d'âge ») peut être rigoureusement équivalente à une mesure consistant à diminuer le montant de pension à âge donné (perçue comme une « mesure de montant »).

Néanmoins, compte tenu de la norme sociale que constitue l'âge de départ à la retraite, la fixation d'âges légaux (âge minimal ou encore âge pivot) peut continuer à être nécessaire dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

## **2. Principe de neutralité actuarielle et mise en œuvre d'âges légaux de départ à la retraite : des objectifs qui ne s'opposent pas mais se complètent**

Du fait des propriétés évoquées ci-dessus, dans un système de retraite garantissant la neutralité actuarielle, il n'y a plus de référence à « un âge de départ à la retraite à taux plein ». En particulier, la notion de durée d'assurance validée disparaît. Il n'y a plus un seul âge de départ à la retraite mais des âges de départ à la retraite répondant aux aspirations de chacun et c'est le nombre de points acquis qui permet un arbitrage personnel et le barème de liquidation.

Cependant, cette souplesse ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait plus du tout besoin de référence à des bornes d'âges (minimales, voire maximales) qui peuvent conserver un rôle utile dans le nouveau système.

### ***Âge de la retraite : faut-il conserver une référence à la durée d'assurance ?***

*Depuis la réforme de 1983, la durée d'assurance joue un rôle majeur dans le système de retraite français puisqu'elle n'intervient pas uniquement dans la proratisation du montant de la pension mais joue également un rôle dans les conditions d'accès au taux plein et de calcul des décotes et surcotes. Les études réalisées montrent que la combinaison de ces règles opère une redistribution inverse entre assurés. Les principaux bénéficiaires sont ceux qui atteignent la durée requise pour le taux plein exactement à l'âge d'ouverture des droits au détriment des assurés à carrière plus longue et, surtout, de ceux à carrière courte (en particulier les femmes). Cette redistribution interne s'oppose ainsi à l'objectif d'égalisation du rendement d'un euro cotisé entre les assurés.*

*Dans un système universel en points, il n'y a plus lieu de conserver une telle référence à la durée d'assurance : les droits sont ouverts à due proportion des points acquis au cours de la période de vie active.*

## 2.1 Rôle de l'âge minimum

Les enquêtes réalisées auprès des assurés montrent que l'une des motivations principales dans le choix de partir à la retraite est d'en profiter le plus longtemps possible, y compris pour les assurés ayant les plus faibles pensions<sup>4</sup>.

Dans ce contexte, la fixation d'un âge minimal de départ à la retraite peut faire sens et a alors pour objectif d'éviter :

- que certains assurés ne partent trop tôt à la retraite avec une pension trop faible ; ce qui est à la fois préjudiciable pour les personnes concernées, avec des risques de précarité aux âges élevés (en règle générale, les personnes sous-estiment leur durée de retraite et leurs besoins financiers au cours de cette période) mais aussi pour la collectivité qui risque de devoir financer des aides sociales pour compléter ces faibles pensions ;
- que du point de vue des régimes, si tous les individus partent à la retraite dès que possible, des déséquilibres transitoires plus ou moins durables apparaissent (même si sur une génération, il y a équilibre entre masses des pensions et masses des cotisations) ;
- qu'un retrait trop précoce du marché du travail ne fragilise le financement de la protection sociale, et plus largement le potentiel d'offre de l'économie.

### ***Les dispositifs autorisant à liquider ses droits avant l'âge minimal***

*Certains dispositifs autorisent, à titre dérogatoire, de liquider les droits avant l'âge minimal : retraite anticipée pour carrière longue, compte pénibilité, liquidation au titre du handicap, catégories actives de la fonction publique, etc. Il est tout à fait possible de maintenir ces dispositifs dérogatoires dans un système à rendement défini en respectant le principe de neutralité actuarielle. Ce sujet sera abordé lors de la séance de mai.*

## 2.2 Faut-il introduire une notion d'âge pivot ou de référence ?

Tout en gardant un âge d'ouverture des droits qui ne recouvre pas les mêmes objectifs (*cf. supra*), le barème de liquidation peut être fixé en référence à un âge pivot (ou âge de référence). Cet âge pivot pourrait jouer le rôle de l'âge du taux plein et ainsi être utile, au moins transitoirement, au cours des premières années de la réforme en permettant d'ancrer les décisions des assurés autour d'une référence connue. La pension serait alors calculée autour de cet âge pivot avec un mécanisme de surcotes et de décotes, là où dans un système simple avec un seul âge minimal d'ouverture des droits, seules des surcotes s'appliquent.

Le choix entre d'un côté un système avec un seul âge d'ouverture des droits et un mécanisme de surcote, et de l'autre, un âge pivot avec un barème de décote/surcote relève *a priori* essentiellement d'une question d'affichage. En effet, sur le plan mathématique, il est strictement équivalent de fixer un âge d'ouverture des droits de sorte qu'aucune liquidation ne s'effectue avec décote (dans ce cas la valeur du point est plus faible), ou bien de fixer un âge pivot plus tardif et un barème de décote / surcote assorti d'une valeur de service du point plus élevée<sup>5</sup>, comme l'illustre le tableau suivant calculé à partir d'hypothèses très simples (en particulier, absence de gains de productivité et même nombre de points quelle que soit la date de liquidation, soit 100 000).

<sup>4</sup> Voir le **document n° 8** de cette séance.

<sup>5</sup> Sur les modalités de fixation de la valeur du point, voir l'annexe 1.

**Montant de pension à la liquidation calculée à l'âge pivot (avec décote / surcote)  
ou à l'âge d'ouverture des droits (avec surcote)**

Âge de liquidation	Espérance de vie à la liquidation	avec un âge pivot et des taux de décote / surcote				... avec un âge d'ouverture des droits et une surcote ensuite			
		Valeur de service du point (VS)	Taux de décote / surcote	Écart à l'âge pivot (en valeur absolue)	Montant de pension	Valeur de service du point (VS)	Écart à l'âge d'ouverture des droits	Taux de surcote	Montant de pension
X-3	28,0	0,0400	-3,6%	3 ans	3 571	<b>0,0357</b>	<b>0 an</b>		<b>3 571</b>
X-2	27,0	0,0400	-3,7%	2 ans	3 704	0,0357	1 an	3,7%	3 704
X-1	26,0	0,0400	-3,8%	1 an	3 846	0,0357	2 ans	3,8%	3 846
<b>X</b>	<b>25,0</b>	<b>0,0400</b>		<b>0 an</b>	<b>4 000</b>	0,0357	3 ans	4,0%	4 000
X+1	24,0	0,0400	4,2%	1 an	4 167	0,0357	4 ans	4,2%	4 167
X+2	23,0	0,0400	4,3%	2 ans	4 348	0,0357	5 ans	4,3%	4 348
X+3	22,0	0,0400	4,5%	3 ans	4 545	0,0357	6 ans	4,5%	4 545

Lecture du tableau : les calculs sont effectués pour un assuré ayant acquis 100 000 points, en supposant que l'espérance de vie (EV) à l'âge X de sa génération est de 25 ans.

- Dans la première option, la valeur du point est fixée à l'âge pivot (X) et est égale à  $1/EV$ , soit 0,0400 ( $=1/25$ ) et le montant annuel de pension est égal à 4 000 euros ( $100\ 000\ points * 0,0400$ ) à cet âge. Les taux de décote et surcote sont égaux à  $1/EV$  à chaque âge pour respecter la neutralité actuarielle.
- Dans la seconde option, la VS la valeur du point est fixée à l'âge d'ouverture des droits et est égale à  $1/EV$  à cet âge, soit 0,0357 ( $=1/28$ ) et le montant annuel de pension est égal à 3 571 euros ( $100\ 000\ points * 0,0357$ ) à cet âge. Les taux de surcote sont égaux à  $1/EV$  à chaque âge pour respecter la neutralité actuarielle.

Dès lors, le choix entre les deux relève plus d'un arbitrage politique que technique. En effet, même si les deux systèmes sont équivalents du point de vue du montant de pension, le comportement de départ à la retraite des assurés peut varier selon l'âge légal retenu.

Actuellement, les assurés partent le plus souvent à la retraite autour du taux plein et de nombreuses études ont montré que le départ à la retraite était le plus souvent motivé par le désir de profiter le plus longtemps possible de la retraite<sup>6</sup>. En effet, les assurés sont très sensibles aux normes affichées – volontairement ou non – par le système de retraite. Par exemple, dans le système actuel, environ 80 % des personnes partent à la retraite au taux plein, sans chercher à anticiper leur départ au prix d'une décote ou à le retarder pour bénéficier d'une surcote<sup>7</sup>.

De ce point de vue, la fixation d'une nouvelle référence quant à l'âge de la retraite dans le nouveau système universel n'est pas neutre.

Le passage à un système dans lequel la référence au taux plein n'existerait plus et où seul un âge minimal perdurerait, pourrait conduire les assurés à liquider leurs droits plus précocement qu'à l'heure actuelle, avec le risque que l'âge d'ouverture des droits soit considéré comme la nouvelle référence en matière de départ à la retraite. Cette évolution poserait dès lors trois difficultés : d'une part, le taux d'emploi des seniors pourrait diminuer ce qui aurait des effets négatifs sur la croissance et les comptes sociaux ; d'autre part, les montants de pension liquidés dès l'âge d'ouverture des droits pourraient être de plus en plus faibles et proches (voire en deçà) des minima sociaux. Enfin, cette nouvelle norme pourrait conduire à une forte diminution de l'âge moyen de départ à la retraite, et donc à des problèmes de financement temporaires (l'équilibre à long terme étant préservé du fait de la neutralité actuarielle).

<sup>6</sup> Voir le [document n° 4](#) et le [document n° 8](#) de la séance du 20 décembre 2017.

<sup>7</sup> Voir les [documents n° 2 et 3](#) de cette séance.

La détermination du niveau de l'âge pivot pour les premières générations concernées par la réforme serait ainsi très importante afin de ne pas engendrer une forte variation dans l'âge moyen de départ à la retraite.

*A contrario*, cet « effet psychologique » lié à la dimension normative de l'âge pivot pourrait aussi jouer négativement sur la compréhension de la réforme par le public. Un âge pivot fixé à une valeur plus élevée que 62 ans pourrait être lu par beaucoup comme un relèvement de l'âge de départ à la retraite, même si l'effet global de la réforme sur le montant de pension à 62 ans était nul.

De surcroît, si certaines générations peuvent choisir leur date de départ à la retraite (avant ou après réforme), cela pourrait induire des comportements de départs à la retraite le plus tôt possible par crainte, justifiée ou non, d'une diminution des droits du fait de la réforme. Par exemple, des pics de départ à la retraite ont été observés en 2003 et en 2010 dans les régimes de la Fonction publique, qui peuvent être reliés aux craintes engendrées par les réformes mises en œuvre ces années-là<sup>8</sup>. Par ailleurs, d'après l'enquête « Motivations de départ à la retraite » de 2012, un nouveau retraité du régime général sur quatre, parmi ceux partis à la retraite entre juillet 2010 et juin 2011, déclarait que la peur d'une diminution des droits, du fait de la réforme de 2010, avait joué « beaucoup » ou « assez » dans leur décision de partir à la retraite. Ces effets militent pour l'adoption d'une réforme avec un calendrier générationnel.

### ***Faut-il fixer un âge maximal ?***

*La fixation d'un âge maximal de départ à la retraite ne se justifie a priori pas dans un système de retraite, notamment du fait des conséquences favorables de la prolongation d'activité sur d'autres types de prélèvements (protection sociale ou encore impôt sur le revenu).*

*Il peut cependant être nécessaire de le définir au regard du fonctionnement des entreprises puisqu'il permettrait notamment :*

- *d'accélérer le renouvellement de la main-d'œuvre, qui pourrait être considéré comme nécessaire dans un contexte d'évolution technologique rapide ;*
- *d'éviter qu'une personne travaille trop longtemps tout en étant payée à un niveau supérieur à sa productivité, que cet écart résulte d'un contrat implicite entre le salarié et son employeur ou d'une rigidité des évolutions salariales.*

*À cet égard, l'âge de mise à la retraite d'office et les conditions financières de rupture du contrat de travail entre un salarié du secteur privé et son employeur sont définis dans le code du travail et non le code de la Sécurité sociale.*

*D'autre part, le système peut être durablement déséquilibré si les barèmes neutres sont calculés sur la base de l'espérance de vie moyenne. Dans ce cas, la neutralité ex post peut ne pas être garantie. Par exemple, si les personnes qui diffèrent leur départ à la retraite, et bénéficient alors d'une majoration de pension, ont une espérance de vie plus longue que la moyenne, la surcote calculée sur une espérance de vie moyenne apparaît favorable à leur égard et pèse sur l'équilibre financier du régime. La fixation d'un âge maximal de départ à la retraite peut permettre d'éviter en partie ce risque.*

<sup>8</sup> Pour la fonction publique, la réforme de 2003 a augmenté la durée de cotisation nécessaire au taux plein (passage de 37,5 à 40 ans puis augmentation selon la règle des 2/3-1/3) et instauré des décotes et surcotes. La réforme de 2010 a supprimé les possibilités de départ anticipé pour les parents de 3 enfants et plus.

### 3. Le choix des paramètres et de leur évolution

#### 3.1 Quel barème de liquidation ?

Le taux de décote/surcote doit être calibré de façon à assurer la neutralité actuarielle pour le système de retraite. Ce taux se calcule en fonction de l'espérance de vie et de l'arbitrage réalisé entre taux de remplacement à la liquidation et revalorisation des pensions en cours de retraite (voire des gains de productivité). Le barème devrait ainsi être légèrement progressif en fonction de l'âge de liquidation (par exemple, il progresse de 3,6 % à 4,5 % dans le tableau ci-dessus). Cependant, pour des raisons de lisibilité, il pourrait être plus simple d'appliquer un taux unique de décote/surcote quel que soit l'âge (par exemple 4 % par an, soit 1 % par trimestre)<sup>9</sup>, quitte à s'écarter un peu de la stricte neutralité actuarielle.

Par ailleurs, les taux de décote / surcote sont calculés pour assurer la neutralité actuarielle dans le cadre du seul système de retraite. Or si un assuré décide de retarder son âge de départ à la retraite pour continuer son activité professionnelle, cela a des conséquences favorables sur d'autres types de prélèvements, comme le financement du reste de la protection sociale (assurance maladie par exemple) ou bien encore l'impôt sur le revenu. Pour tenir compte de ces effets positifs, il pourrait être possible d'accroître les taux de décote / surcote par rapport à ceux calculés pour le seul système de retraite. Cependant, l'âge auquel les assurés liquident en moyenne aurait alors un impact sur l'équilibre du système à long terme : le système de retraite serait structurellement déficitaire (excédentaire) si les assurés liquident leur pension en moyenne après (avant) l'âge pivot puisque celle-ci serait plus (moins) élevée que la pension assurant la neutralité actuarielle. Ces effets compliqueraient ainsi le pilotage financier du système de retraite et nécessiteraient probablement des transferts supplémentaires entre sous-secteur des administrations de sécurité sociale.

#### 3.2 Quelle espérance de vie retenir ?

Une fois les principes généraux définis, il reste la question de l'espérance de vie à prendre en compte et notamment la question de sa différenciation selon la catégorie sociale (ou le revenu). En effet, les systèmes de retraite publics, à travers la mutualisation du risque viager, ont par essence tendance à redistribuer des assurés ayant les espérances de vie plus courtes vers ceux ayant les espérances de vie les plus longues<sup>10</sup>.

Compte tenu de la relation positive entre niveaux de vie et espérance de vie<sup>11</sup>, la mise en commun du risque vieillesse se traduit alors par une redistribution des plus pauvres vers les plus riches. Cette question d'équité se double d'un problème d'équilibre du système si les salariés à l'espérance de vie la plus longue choisissent d'anticiper leur départ à la retraite, car des pensions plus élevées devront être servies plus longtemps.

La question peut donc se poser de mettre en place des barèmes différenciés selon les niveaux de revenus, permettant de prendre en compte de manière indirecte les inégalités d'espérance

---

<sup>9</sup> Il faut noter que le taux de décote/surcote est naturellement plus élevé dans un régime en annuités car il doit également tenir compte des droits acquis via l'allongement de la durée travaillée qui ne sont pas mécaniquement pris en compte dans ce cas. Voir Briard & Mahfouz, 2011.

<sup>10</sup> Cet effet anti-redistributif n'est pas propre aux systèmes fonctionnant en rendement défini. Si elle est explicite dans ce cas parce que le calcul de la pension à la liquidation intègre *de facto* l'espérance de vie, elle existe de manière implicite dans tous les autres systèmes.

<sup>11</sup> Blanpain N., 2018.

de vie au lieu de mettre en place un barème unique dépendant de l'espérance de vie moyenne de la génération.

Outre les questions normatives d'équité que ce traitement différencié des assurés selon leurs revenus pourraient poser (notamment s'il débouchait sur la demande d'un traitement différent entre les hommes et les femmes), la difficulté principale résiderait dans le fait que cette espérance de vie différentielle serait quasiment impossible à mesurer à travers les informations disponibles par le système de retraite.

### ***3.3 Comment faire évoluer les âges légaux et les barèmes ?***

En théorie, tout comme il n'est pas forcément nécessaire de fixer un âge minimal et/ou un âge pivot de départ à la retraite, il n'est pas forcément nécessaire non plus de les faire évoluer au fil des générations.

Cependant, cette évolution peut permettre de prendre en compte les gains d'espérance de vie. Une augmentation de l'espérance de vie au fil des générations conduit en effet à verser les pensions pendant une période plus longue, ce qui implique, pour maintenir l'équilibre financier du système de retraite, soit de baisser le taux de remplacement à âge de liquidation inchangé (*via* une décote plus importante ou une surcote plus faible), soit d'augmenter l'âge de départ à la retraite à taux de remplacement donné.

Si les individus réagissent peu aux incitations financières, la fixation d'âges légaux de départ à la retraite et leur évolution peuvent ainsi constituer un outil de pilotage du système de retraite. En toute rigueur, les âges légaux devraient ainsi évoluer en fonction des gains d'espérance de vie de façon à égaliser pour chaque génération la masse des prestations versées à la masse des cotisations<sup>12</sup>. Une deuxième méthode, s'inscrivant dans l'esprit de l'augmentation de la durée requise pour le taux plein de la réforme des retraites de 2003, consisterait à augmenter les âges de la retraite au rythme des gains d'espérance de vie de façon à maintenir constant le rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière. Cette solution peut cependant conduire à s'éloigner du principe de neutralité actuarielle.

Enfin, le calcul des décotes / surcotes reflète l'espérance de vie prévisionnelle à l'âge de départ à la retraite de la génération à laquelle appartient l'assuré et ne peut pas prendre en compte les gains ultérieurs non anticipés, ce qui constitue ainsi un risque de déséquilibre pour le système de retraite.

Ce risque peut être limité en révisant les taux de décote / surcote annuellement jusqu'à ce que les assurés aient atteint un certain âge<sup>13</sup>. Cette révision annuelle peut cependant aller à l'encontre du principe de lisibilité et de prévisibilité pour l'assuré de son montant de retraite.

---

<sup>12</sup> En pratique, les gains de productivité permettent de ne pas répercuter totalement les gains d'espérance de vie sur le recul de l'âge pivot.

<sup>13</sup> Par exemple, en Suède, les coefficients de conversion sont recalculés annuellement jusqu'au 65<sup>ème</sup> anniversaire de la génération.

## Bibliographie

Aubert P., *Calendrier des réformes des retraites et prévisibilité du montant de pension*, Revue d'économie politique 2014/1 (Vol. 124)

Blanpain N., *L'espérance de vie par niveau de vie : chez les hommes, 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes*, Insee Première n° 1687, février 2018

Briard K. et Mahfouz S., *Modulations de la retraite selon l'âge de départ : principes directeurs et évolutions depuis les années 1980*, Économie et Statistique, n° 441–442, 2011

COR, *Minorations et majorations de pension, et liberté de choix de départ à la retraite*, Document n° 5 de la séance du COR du 26 janvier 2011

COR, *Quelles modalités de mise en œuvre pour un système de retraite à rendement défini ?*, Document n° 5 de la séance du COR du 18 octobre 2018

Guégano Y., *Vers une plus grande liberté de choix de départ en retraite avec des barèmes respectant la neutralité actuarielle*, CdC, Questions retraite, Juillet - août 2000

Guérin J.L. et Legros F., *Neutralité actuarielle : un concept élégant mais délicat à mettre en œuvre*, Revue d'économie financière, n°68, 2002, Le financement de la retraite, pp. 79-90

Masson L. et Solard G., *Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé*, Drees, Études et Résultats n° 1042, décembre 2017

Masson L., Nortier-Ribordy F. et Solard G., *Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ*, Drees, Études et Résultats n° 1043, décembre 2017

## **Annexe 1. Fixation de la valeur du point et des barèmes de décote / surcote à la liquidation**

Si le système à rendement défini fonctionne en points, la valeur du point à l'âge d'ouverture des droits et les taux de surcote sont calculés pour chaque génération en fonction de l'espérance de vie à la retraite à chaque âge de liquidation<sup>1</sup>. Ces principes peuvent également s'appliquer à l'âge pivot.

Plusieurs options sont alors possibles :

- Soit les valeurs du point sont fixées par génération et âge de liquidation à partir de l'âge d'ouverture des droits en tenant compte de l'espérance de vie de chaque génération à chaque âge. Il y a donc autant de valeurs du point que de générations et d'âges de liquidation une année donnée. Il n'y a pas de taux de surcote.
- Soit la valeur du point est fixée une fois pour toutes par génération à l'âge d'ouverture des droits, et les taux de surcote sont ensuite calculés pour assurer le principe de neutralité actuarielle en tenant compte de l'espérance de vie de la génération<sup>2</sup>. Il y a dans ce cas autant de valeurs de points qu'il y a de générations liquidant leurs droits cette année-là.
- Soit la valeur du point est fixée annuellement<sup>3</sup> et s'applique à toutes les générations : la valeur du point sera identique pour tous les assurés une année donnée mais les barèmes de surcote devront être adaptés à chaque génération pour ne tenir compte que de leur espérance de vie spécifique<sup>4</sup>.

-----  
<sup>1</sup> Ce calcul est strictement équivalent à celui effectué avec un coefficient de conversion si les droits sont exprimés en euros et non en points.

<sup>2</sup> Le taux de décote / surcote est égal à l'inverse de l'espérance de vie.

<sup>3</sup> Elle doit dans ce cas être fixée en référence à l'espérance de vie de la génération qui atteint l'âge d'ouverture des droits cette année-là.

<sup>4</sup> En particulier, ils ne devront pas tenir compte de l'espérance de vie de la génération ayant servi de référence à la fixation de la valeur du point de l'année.