

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 mars 2024 - 10 h 00

« Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) »

Document n° 12

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

La retraite progressive, un dispositif peu utilisé : entre potentiel d'assurés éligibles et non recours

Cnav, Les cahiers de la Cnav, n° 18, février 2024

Les cahiers de la CNAV

Document de travail

La retraite progressive,
un dispositif peu utilisé :
entre potentiel d'assurés
éligibles et non-recours

Table des matières

Résumé	3
Introduction	4
I. Les bénéficiaires de la retraite progressive en 2020	6
1.1 Un recours croissant mais limité à la retraite progressive depuis 2015	6
1.2 Une entrée dans le dispositif avant l'âge d'ouverture des droits, faisant de la retraite progressive une transition d'activité	8
1.3 L'accès à la retraite progressive permis par des carrières peu heurtées	10
1.4 Des revenus durant la retraite progressive à l'image de leurs carrières complètes	13
1.5 En conclusion	14
II. Qui sont les nouveaux retraités de 2018 qui auraient pu partir en retraite progressive ?	16
2.1 Définition et estimation de la population potentielle de bénéficiaires de la retraite progressive	16
2.2 Des profils proches des assurés en retraite progressive mais de l'emploi dans les régimes non alignés plus important	21
2.3 En conclusion	28
III. Le non-recours à la retraite progressive en 2018	29
3.1 Détermination du non-recours à la retraite progressive	30
3.2 Détermination des bénéficiaires sortis du dispositif	32
3.3 Caractéristiques socio-démographiques des non-recourants à la retraite progressive et des anciens bénéficiaires du dispositif	33
3.4 Des non-recourants ont plus souvent des carrières dans les régimes non alignés et sont plus souvent ouvriers ou employés	37
3.5 Des pensions un peu plus faibles pour les non-recourants	43
3.6 En conclusion	44
Conclusion générale	46
Références bibliographiques	47
Annexe A : La législation de la retraite progressive	48
Annexe B : Les données administratives de la Cnav	49
Annexe C : La législation de la retraite (avant la réforme de 2023)	51
Annexe D	53
Annexe E : Analyse des secteurs d'activité des non-recourants à la retraite progressive et des bénéficiaires sortis du dispositif	54
Annexe F : Nomenclature d'activités française	60

Résumé

Ce cahier a pour objectif de mettre en lumière les caractéristiques des bénéficiaires de la retraite progressive et d'apporter des pistes d'explication sur le faible nombre d'assurés qui entrent dans le dispositif. Pour cela, la population éligible à la retraite progressive mais non bénéficiaire, est identifiée.

Depuis 2015, l'année où l'âge à partir duquel un assuré peut prétendre partir en retraite progressive a été abaissé à deux ans avant l'âge légal, le dispositif a connu une hausse de ses effectifs, pour atteindre 31 200 bénéficiaires en 2020. Cette augmentation est liée à la modification de la perception du dispositif par les assurés qui utilisent désormais la retraite progressive comme une transition d'activité, autrement dit comme un départ anticipé partiel, plus que comme un dispositif de prolongation d'activité. Les hommes ayant des durées d'assurance inférieures à la durée requise pour le taux plein partent en retraite progressive pour se rapprocher du taux plein tout en réduisant leur activité. Les femmes ayant des carrières assez complètes mais pas suffisamment cotisées, bénéficient du dispositif comme substitut d'une retraite anticipée pour carrière longue, pour partir avant l'âge légal tout en réduisant leur activité.

Si certains décident de partir en retraite progressive, d'autres auraient pu le faire, mais n'ont pas fait ce choix. Ainsi, en 2018, 41 000 nouveaux retraités du régime général ont été identifiés comme potentiels bénéficiaires de la retraite progressive. Ils avaient les principales conditions requises pour bénéficier du dispositif et étaient déjà à temps partiel avant de partir définitivement à la retraite. De fait, ils auraient pu, au lieu de partir en retraite définitive, entrer en retraite progressive, et donc prolonger leur activité. Ils auraient aussi pu bénéficier du dispositif avant leur départ, à partir du moment où ils remplissaient les conditions requises, puis partir définitivement à la retraite au moment où ils l'ont fait, donc sans le différer. Si ces assurés n'ont pas choisi de passer par une retraite progressive, c'est en partie parce qu'ils ont préféré d'autres modalités de prolongation d'activité, notamment le cumul emploi-retraite, ou ont préféré partir de manière anticipée en raison de leur carrière longue. Cela confirme l'idée qu'aux yeux des assurés, la retraite progressive s'apparente à un départ anticipé partiel et que s'ils ont le choix, ils préfèrent partir définitivement le plus tôt possible.

Parmi ces potentiels bénéficiaires de la retraite progressive, un zoom a été fait sur le non-recours, donc sur les assurés qui auraient pu bénéficier du dispositif sans différer leur départ définitif. Parmi les nouveaux retraités du régime général de 2018, 32 000 assurés ont été identifiés comme des non-recourants au dispositif. En effet, ils remplissaient les principales conditions requises, étaient déjà à temps partiel, et auraient pu entrer en retraite progressive avant leur départ définitif, sans le différer. Il apparaît que ces assurés sont plus souvent employés ou ouvriers que cadres ou de professions intermédiaires que les bénéficiaires de la retraite progressive. De plus, ils travaillent davantage dans de plus petites entreprises. Certains assurés n'auraient été en retraite progressive que sur une courte période, entre le moment où ils remplissent les conditions requises et le moment du départ à la retraite. De ce fait, le passage en retraite progressive de quelques mois pourrait leur sembler coûteux en termes de démarches administratives. D'autres n'ont peut-être pas recouru au dispositif car ils n'en n'avaient pas connaissance. Les réponses obtenues dans la 5ème vague de l'enquête « Motivations de départ à la retraite » le confirment puisque la majorité des nouveaux retraités interrogés ne connaissent pas le dispositif ou en ont entendu parler mais ne savent pas bien de quoi il s'agit.

Introduction

Instaurée en 1988, la retraite progressive est un dispositif qui permet d'aménager la transition entre vie active et retraite puisque les assurés qui en bénéficient peuvent travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur retraite, et ainsi continuer de cotiser pour améliorer leur montant de droit propre. Initialement présentée par la réforme des retraites de 2003 comme un dispositif de prolongation d'activité, avec le cumul emploi-retraite et la surcote, les réformes successives de la retraite progressive l'ont peu à peu transformée en un dispositif de transition d'activité.

De 2015 à 2023, pour bénéficier de la retraite progressive, un assuré doit être âgé d'au moins 60 ans¹ et justifier d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance ou de périodes équivalentes dans un ou plusieurs régimes obligatoires. Pour justifier des 150 trimestres, toutes les périodes déterminant le taux de la retraite sont retenues. L'assuré doit également exercer une ou des activités à temps partiel. Le temps de travail à temps partiel doit être compris entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet applicable à l'entreprise ou à la profession. Le montant de la retraite progressive est une fraction de la retraite et correspond à la différence exacte entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel. Par exemple, une activité à temps partiel à 70 % d'un temps complet donne lieu à une fraction de retraite progressive de 30 %. Le calcul de la retraite progressive attribuée n'est pas définitif. Les cotisations versées après l'attribution de la retraite progressive sont prises en compte : tous les éléments sont recalculés (salaire de base, taux, durée d'assurance) et tous les droits sont réexaminés au point de départ de la retraite définitive (majorations de trimestres, surcote, etc.) (voir l'annexe A pour la législation actuelle et historique de la retraite progressive).

Même si le dispositif attire plus d'assurés chaque année depuis la réforme de 2003², et encore plus depuis l'assouplissement des conditions d'attribution de 2015³, le nombre d'assurés bénéficiant d'une retraite progressive reste faible.

Le recul de l'âge légal instauré par la réforme de 2023 et l'accélération de l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein devraient renforcer l'attractivité de ce dispositif qui permet de réduire son activité tout en percevant une part de sa pension deux ans avant l'âge légal. Il apparaît donc nécessaire d'étudier spécifiquement cette population.

Néanmoins, le faible nombre d'assurés bénéficiaires du dispositif interroge : pourquoi la retraite progressive est peu utilisée ? Pour tenter de le comprendre, une estimation puis une description du nombre d'assurés qui auraient pu mais qui ne recourent pas au dispositif ont été réalisées.

La première partie de ce cahier présente les caractéristiques des bénéficiaires de la retraite progressive en 2020. La seconde partie se consacre à l'estimation du nombre de nouveaux retraités de 2018 ayant eu les principales conditions requises pour bénéficier du dispositif,

¹ Depuis la réforme de 2023, l'âge à partir duquel un assuré peut prétendre partir en retraite progressive est de 2 ans avant l'âge légal, donc 62 ans pour les générations nées à partir de 1968 et entre 60 et 62 ans pour les générations antérieures.

² La réforme de 2003 (décret d'application de 2006) abaisse la durée d'assurance requise pour une retraite progressive à 150 trimestres. De plus, la liquidation devient provisoire, les cotisations versées après le point de départ de la retraite progressive sont retenues pour le calcul d'une nouvelle pension définitive à la sortie du dispositif.

³ La réforme de 2015 autorise l'entrée en retraite progressive à partir de 60 ans, soit jusqu'à 2 ans avant l'âge légal. De plus, elle redéfinit la fraction de la retraite à servir : elle est égale à 100 % moins le temps de travail de l'assuré qui doit être compris entre 40 et 80 % de la durée de travail à temps complet.

qu'ils aient besoin de prolonger leur activité à temps partiel (effet prolongation d'activité) ou sans modifier leur date de départ à la retraite (effet d'aubaine).

Cet ensemble d'assurés partis définitivement en 2018 auraient donc été de potentiels bénéficiaires de la retraite progressive. En troisième partie, un zoom est fait sur ceux qui n'auraient pas eu besoin de différer leur date de départ définitif pour bénéficier d'une retraite progressive, autrement dit sur ceux pour qui l'entrée dans le dispositif aurait été un effet d'aubaine. Il s'agit ainsi d'une étude sur le non-recours à la retraite progressive.

I. Les bénéficiaires de la retraite progressive en 2020*

1.1 Un recours croissant mais limité à la retraite progressive depuis 2015

Depuis l'assouplissement des règles d'éligibilité à la retraite progressive en 2015 (voir l'annexe A pour l'historique de la législation), l'attractivité du dispositif s'est renforcée. Le nombre de bénéficiaires a été quasiment multiplié par 5 entre 2015 et 2020, passant de 6 500 à 31 300 assurés (*Tableau 1.1*). Entre 2019 et 2020, les effectifs ont augmenté de près de 12 %. De manière stable depuis 2015, un peu plus de 5 assurés sur 6 ont une fraction de pension inférieure ou égale à 50 % soit une quotité de temps de travail au moins égale à un mi-temps, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.

TABLEAU 1.1
Évolution et répartition des effectifs des bénéficiaires de la retraite progressive entre 2015 et 2020, par sexe et fraction de la pension

Fraction de pension servie	Ensemble					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
de 20 à 30 %	43 %	38 %	36 %	36 %	37 %	35 %
de 31 à 50 %	43 %	46 %	48 %	48 %	48 %	50 %
51 % et plus	14 %	16 %	16 %	15 %	15 %	15 %
Ensemble	6 515	13 494	20 138	23 878	27 858	31 282

Fraction de pension servie	Hommes					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
de 20 à 30 %	41 %	36 %	36 %	37 %	38 %	37 %
de 31 à 50 %	42 %	46 %	46 %	47 %	48 %	49 %
51 % et plus	17 %	18 %	18 %	16 %	15 %	14 %
Ensemble	2 371	4 360	5 944	6 671	7 577	8 432

Fraction de pension servie	Femmes					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
de 20 à 30 %	44 %	39 %	36 %	36 %	36 %	35 %
de 31 à 50 %	44 %	46 %	48 %	49 %	49 %	50 %
51 % et plus	12 %	15 %	16 %	15 %	15 %	15 %
Ensemble	4 144	9 134	14 194	17 207	20 281	22 850

Source : Cnav, bases retraite progressive 2015 à 2020. Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS), édition 2023.

Champ : Retraités bénéficiaires de la retraite progressive au cours de l'année civile.

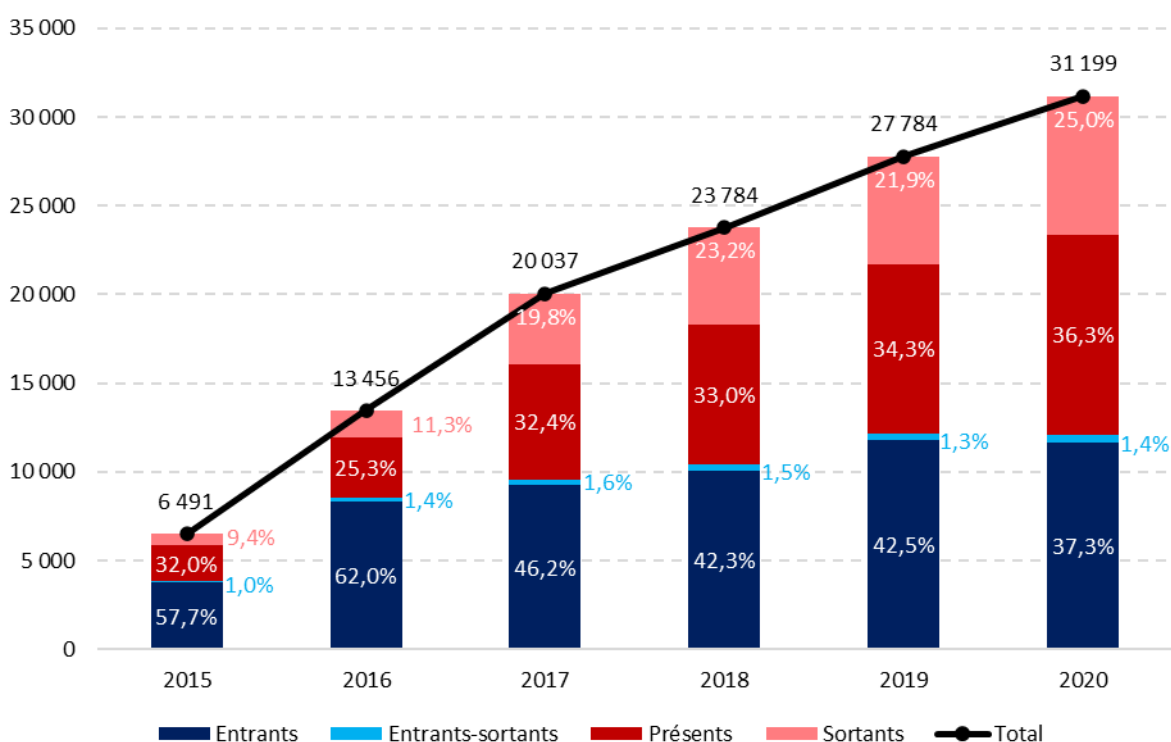
Lecture : Parmi les 31 282 retraités ayant été en retraite progressive tout ou partie de l'année 2020, 11 079 assurés (soit 35 %) ont une fraction de retraite progressive comprise entre 20 et 30 %.

* Cette partie s'appuie sur des travaux réalisés avec Zied Chaker.

Afin d'analyser au mieux l'évolution du nombre d'assurés qui ont eu recours au dispositif de la retraite progressive, 5 statuts sont distingués. Les bénéficiaires de la retraite progressive de chaque année sont ainsi regroupés en 5 groupes selon leurs dates d'entrée et de sortie du dispositif : les entrants, les entrants-sortants, les présents, les sortants, et les sans statut qui ne sont pas conservés (voir l'encadré n°1 pour la définition de ces statuts).

Chaque année depuis 2015, le nombre d'entrants dans le dispositif augmente, ce qui témoigne de la montée en charge du dispositif. Parallèlement, le nombre de sortants augmente également car l'utilisation du dispositif est limitée dans le temps : les entrants vont sortir du dispositif, mais ce, de manière plus ou moins décalée dans le temps (*Graphique 1.1*).

GRAPHIQUE 1.1
Évolution et répartition des effectifs des bénéficiaires de la retraite progressive entre 2015 et 2020, par statut



Source : Cnav, bases retraite progressive 2015 à 2020.

Champ : Retraités bénéficiaires de la retraite progressive au cours de l'année civile, hors assurés sans statut qui représentent 0,3 % des bénéficiaires en 2020, soit 83 assurés.

Lecture : En 2020, parmi les 31 199 bénéficiaires de la retraite progressive (hors assurés sans statut), plus de 12 000 nouveaux assurés ont eu recours à la retraite progressive au cours de l'année 2020 : plus de 11 600 sont entrés dans le dispositif en 2020, et plus de 400 sont entrés et sortis du dispositif en 2020.

ENCADRÉ N°1

Définition d'un bénéficiaire de la retraite progressive au cours d'une année

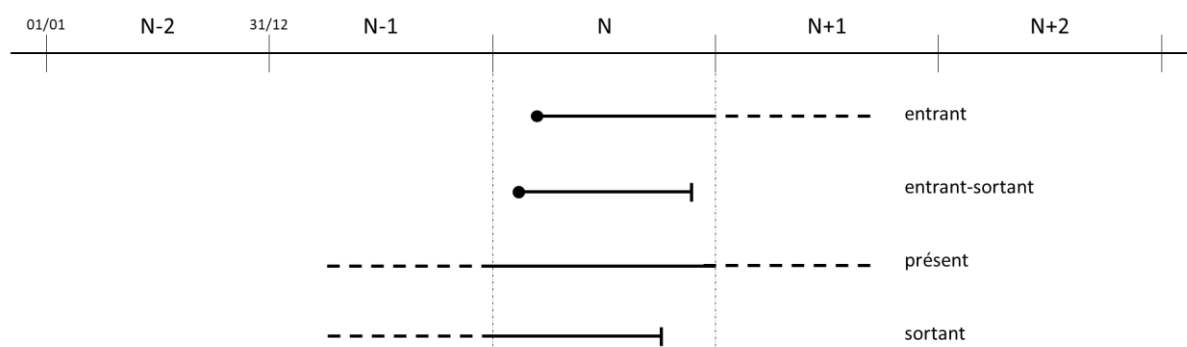
Un bénéficiaire de la retraite progressive au cours d'une année est un assuré qui a bénéficié du dispositif tout ou partie de l'année civile. Le champ se restreint non seulement aux bénéficiaires du dispositif au 31 décembre, mais également aux assurés ayant bénéficié du dispositif avant de partir définitivement à la retraite au cours de l'année considérée (voir annexe B pour la description des données utilisées pour la construction de la population des bénéficiaires du dispositif).

Cinq types de bénéficiaires du dispositif sont distingués (*Schéma A*) :

- **Les entrants** : sont des assurés entrés en retraite progressive au cours de l'année considérée ;
- **Les entrants-sortants** : sont entrés puis sortis de la retraite progressive au cours de l'année considérée ;
- **Les présents** : sont des assurés entrés dans le dispositif avant l'année considérée et qui bénéficient toujours du dispositif au 31 décembre ;
- **Les sortants** : sont entrés en retraite progressive avant l'année considérée et sont sortis du dispositif au cours de l'année ;

SCHÉMA A.

Les types d'assurés bénéficiaires de la retraite progressive au cours d'une année



Légende :

- entrée dans le dispositif au cours de l'année N étudiée (date d'entrée en retraite progressive, première liquidation)
- ⊣ sortie du dispositif au cours de l'année N étudiée (date de départ en retraite définitive, deuxième liquidation)
- présence dans le dispositif durant l'année N étudiée
- - - présence dans le dispositif antérieure ou postérieure à l'année N étudiée

Source : Cnav.

- **Les sans statut** : certains assurés ne peuvent pas être assignés à l'une de ces catégories en raison d'incohérences entre leurs dates d'entrée et de sortie du dispositif. Ils sont néanmoins peu nombreux. En 2020, ils représentent 0,3 % des assurés bénéficiaires de la retraite progressive. Dans cette partie, seuls les assurés dont le statut est défini sont étudiés.

1.2 Une entrée dans le dispositif avant l'âge d'ouverture des droits, faisant de la retraite progressive une transition d'activité

Les femmes sont majoritaires parmi les assurés en retraite progressive

En 2020, 73 % des bénéficiaires de la retraite progressive sont des femmes, notamment car elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel que les hommes, ce qui leur permet d'intégrer plus facilement le dispositif.

L'entrée dans le dispositif se fait surtout avant l'âge d'ouverture des droits

Plus de 4 assurés sur 5 entrent en retraite progressive avant l'âge légal (*Tableau 1.2*). Plus précisément, l'âge à l'entrée en retraite progressive est en moyenne de 60 ans et 10 mois (60 ans et 9 mois pour les femmes et 61 ans et 1 mois pour les hommes). Les comportements d'entrée dans le dispositif sont différents selon le sexe : 82,1 % des femmes entrent dans le dispositif avec une durée validée supérieure à la durée pour le taux plein, dont 71,1 % le font avant l'âge légal. A l'inverse, seuls 38,7 % des hommes entrent dans le dispositif avec une durée d'assurance validée supérieure à la durée requise pour le taux plein. De ce fait, pour les hommes, le départ en retraite progressive se fait surtout avant l'âge légal avec une durée validée inférieure à la durée requise pour le taux plein (49,8 %).

TABLEAU 1.2
Répartition des conditions de départ en retraite progressive des bénéficiaires du dispositif en 2020, par sexe

Ensemble			
	Durée validée < durée requise pour le taux plein	Durée validée ≥ durée requise pour le taux plein	Ensemble
Départ avant l'AOD ⁽¹⁾	23,8 %	59,4 %	83,2 %
Départ à partir de l'AOD	5,8 %	11,0 %	16,8 %
Ensemble	29,6 %	70,4 %	100,0 %

Hommes			
	Durée validée < durée requise pour le taux plein	Durée validée ≥ durée requise pour le taux plein	Ensemble
Départ avant l'AOD	49,8 %	27,5 %	77,3 %
Départ à partir de l'AOD	11,6 %	11,1 %	22,7 %
Ensemble	61,3 %	38,7 %	100,0 %

Femmes			
	Durée validée < durée requise pour le taux plein	Durée validée ≥ durée requise pour le taux plein	Ensemble
Départ avant l'AOD	14,3 %	71,1 %	85,4 %
Départ à partir de l'AOD	3,7 %	11,0 %	14,6 %
Ensemble	17,9 %	82,1 %	100,0 %

Source : Cnav, base retraite progressive 2020.

Champ : Retraités bénéficiaires de la retraite progressive au cours de l'année civile 2020, hors assurés sans statut.

Note : ⁽¹⁾ Age d'ouverture des droits.

Lecture : 71,1 % des femmes bénéficiaires de la retraite progressive en 2020 sont entrées dans le dispositif avant l'âge d'ouverture des droits avec une durée validée supérieure à la durée requise pour le taux plein, contre 27,5 % pour les hommes.

La durée passée en retraite progressive est de 1 an et 9 mois en moyenne

Une fois entré dans le dispositif, le plus souvent avant l'âge légal, la durée passée en retraite progressive est assez courte, en moyenne de 1 an et 9 mois quel que soit le sexe (Tableau 1.3). Cette durée n'a été observée que pour les assurés qui sortent du dispositif en 2020 puisque la date de départ à la retraite définitive est connue, contrairement aux assurés encore présents dans le dispositif au 31 décembre 2020.

TABLEAU 1.3
Durée moyenne passée en retraite progressive des assurés dont la retraite progressive a pris fin en 2020

	Moyenne	Q1	Médiane	Q3
Sortants	1 an et 10 mois	1 an et 3 mois	1 an et 11 mois	2 ans
Entrants-sortants	7 mois	6 mois	7 mois	9 mois
Ensemble	1 an et 9 mois	1 an et 1 mois	1 an et 10 mois	2 ans

Source : Cnav, base retraite progressive 2020.

Champ : Retraités sortis du dispositif de la retraite progressive au cours de l'année civile 2020. Pour ces assurés, la date de sortie du dispositif permet de calculer précisément la durée de présence en retraite progressive.

Lecture : Pour les assurés sortis du dispositif en 2020, la durée de présence moyenne en retraite progressive est de 21 mois soit 1 an et 9 mois. Parmi ceux qui sont à la fois entrés et sortis du dispositif en 2020, elle est de 7 mois. Parmi ceux qui étaient entrés dans le dispositif avant 2020 et en sont sortis en 2020, elle est de 1 an et 10 mois.

Ainsi, la retraite progressive permet aux femmes ne pouvant partir en retraite anticipée pour carrière longue (RACL) (du fait de la condition non atteinte de la durée d'assurance cotisée), de partir avant l'âge d'ouverture des droits tout en réduisant leur activité, sans toutefois cesser cette dernière. Quant aux hommes, elle permet à ceux ayant une durée d'assurance inférieure à la durée nécessaire pour le taux plein, d'accroître leur durée validée pour se rapprocher de cette dernière tout en réduisant leur activité⁴. Une fois l'âge légal atteint, la majorité des bénéficiaires passe en retraite définitive. Cette utilisation de la retraite progressive en fait donc plus un dispositif de transition entre l'activité et la retraite qu'un réel dispositif de prolongation d'activité.

1.3 L'accès à la retraite progressive permis par des carrières peu heurtées

Des carrières essentiellement en emploi dans le secteur privé...

En raison de la condition de validation d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance pour être éligible au dispositif, la retraite progressive s'adresse aux assurés ayant peu d'aléas de carrière ou des aléas compensés par des périodes assimilées ou validées au titre de l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF). Afin de caractériser plus finement les carrières des bénéficiaires du dispositif, la composition de leur durée d'assurance ainsi que leurs salaires sont examinés (voir l'encadré n°2 pour la définition de la composition de la durée d'assurance).

⁴ Ces résultats viennent confirmer ceux obtenus dans le [Cadrage n°37](#) et dans le [Cahier de la Cnav n°11](#).

ENCADRÉ N°2

La composition de la durée d'assurance

La durée d'assurance est la somme des trimestres validés sur la carrière. Elle prend en compte tous les trimestres retenus pour le calcul du taux de la pension. Elle comprend les trimestres cotisés au régime général ou dans un autre régime, les trimestres validés par des périodes assimilées (chômage, maladie, maternité, invalidité...), les trimestres AVPF⁵, ainsi que les majorations de durée d'assurance (MDA)⁶.

La durée d'assurance est ainsi décomposée en 9 validations possibles :

- 1) Trimestres cotisés au régime général, en tant que travailleur salarié du privé,
- 2) Trimestres cotisés dans un régime aligné (ex-SSI en tant que travailleur indépendant et MSA salarié),
- 3) Trimestres cotisés dans un régime non aligné (régimes des fonctionnaires, libéraux, MSA exploitant, régimes étrangers, régimes spéciaux)
- 4) Trimestres validés au titre de la maladie ou de la maternité,
- 5) Trimestres validés au titre du chômage,
- 6) Trimestres validés au titre de l'invalidité,
- 7) Trimestres validés au titre de l'AVPF,
- 8) Majoration de durée d'assurance,
- 9) Autres situations (trimestres validés au titre du service militaire, autres périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes au régime général).

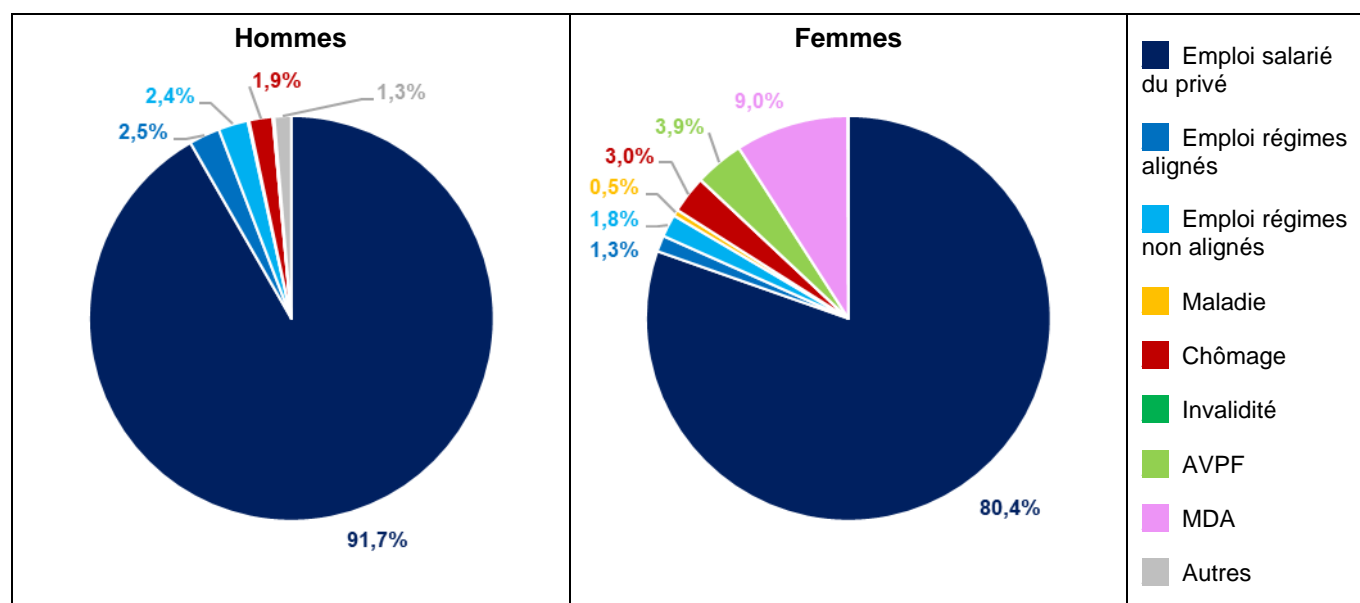
Les carrières des bénéficiaires de la retraite progressive sont donc marquées par une part majoritaire de trimestres cotisés au titre de l'emploi salarié du privé (*Graphique 1.2*). Des différences existent néanmoins entre les hommes et les femmes. En effet, pour les hommes, la part des trimestres cotisés au titre d'un emploi, quel que soit le régime, est supérieure de plus de 10 points de pourcentage à celle des femmes (96,6 % pour les hommes et 83,5 % pour les femmes). De leur côté, les femmes se caractérisent par une durée d'assurance constituée à près de 13 % de trimestres d'AVPF et de MDA.

⁵ 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 3 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 Caisse d'Allocation Familiale.

⁶ 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.

GRAPHIQUE 1.2

Composition moyenne de la durée d'assurance des bénéficiaires de la retraite progressive en 2020 au moment de leur entrée en retraite progressive



Source : Cnav, base retraite progressive 2020.

Champ : Retraités bénéficiaires de la retraite progressive au cours de l'année civile 2020, hors assurés sans statut

Lecture : Les trimestres cotisés au titre de l'emploi au régime général représentent en moyenne 91,7 % de la durée d'assurance des hommes bénéficiaires de la retraite progressive en 2020, et 80,4 % de celle des femmes. Les bénéficiaires de la retraite progressive, hommes et femmes, n'ont pas de période validée au titre de l'invalidité.

... avec des salaires élevés

Pour avoir une idée du niveau des salaires des assurés qui font de la retraite progressive, ceux-ci sont comparés à l'ensemble des nouveaux retraités du régime général de 2020. Afin de limiter les biais liés aux fins de carrière dans la comparaison (passage à temps partiel, sortie de l'emploi...), celle-ci est faite sur les salaires perçus à 50 ans.

Les bénéficiaires de la retraite progressive en 2020 qui étaient en emploi au régime général à 50 ans avaient un salaire moyen déplafonné de 34 500 € (soit 2 900 € par mois), contre 30 200 € (2 500 € par mois) pour l'ensemble des nouveaux retraités de 2020 (*Tableau 1.4*). Les bénéficiaires du dispositif perçoivent donc à 50 ans des salaires en moyenne supérieurs à ceux des autres nouveaux retraités. L'écart est d'autant plus important pour les hommes en retraite progressive qui perçoivent en moyenne 10 700 € de plus par an que l'ensemble, contre un peu plus de 6 300 € de plus pour les femmes.

TABLEAU 1.4
Salaire brut annuel dé plafonné moyen à 50 ans au régime général (exprimé en €2020)

	Bénéficiaires de la retraite progressive au RG en 2020	Nouveaux retraités de droit propre au RG de 2020
Hommes	48 013 €	37 306 €
Femmes	29 649 €	23 286 €
Ensemble	34 523 €	30 200 €

Source : Cnav, base retraite progressive 2020 et base retraités 2004-2021 pour les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2020 et bénéficiaires de la retraite progressive en 2020, hors assurés sans statut. Le salaire moyen dé plafonné à 50 ans est calculé sur les assurés qui sont en emploi au régime général à 50 ans.

Lecture : À 50 ans pour ceux qui sont salariés du privé à cet âge, le salaire moyen dé plafonné des bénéficiaires de la retraite progressive en 2020 est de 34 523 € contre 30 200 € pour les nouveaux retraités de 2020.

1.4 Des revenus durant la retraite progressive à l'image de leurs carrières complètes

Durant la retraite progressive, la fraction de pension annuelle brute de droit propre tous régimes versés s'élève en moyenne à 8 000 €, dont 4 900 € au régime général (*Tableau 1.5*). Cela correspond à une pension mensuelle brute tous régimes de 670 €. Les différences sont importantes selon le sexe. Les femmes perçoivent de plus petites pensions tous régimes que les hommes, de l'ordre de 7 200 € en moyenne (soit 600 € par mois), dont 4 700 € au régime général, contre 10 100 € tous régimes pour les hommes (soit 840 € par mois), dont 5 400 € au régime général.

TABLEAU 1.5.
Pensions annuelles brutes moyennes de droit propre au régime général et tous régimes, perçues pendant la retraite progressive, en € 2020

	Droit propre au RG	Droit propre tous régimes
Hommes	5 392 €	10 130 €
Femmes	4 674 €	7 246 €
Ensemble	4 866 €	8 016 €

Source : Cnav, base retraite progressive 2020.

Champ : Retraités bénéficiaires de la retraite progressive au cours de l'année civile, hors assurés sans statut et entrants-sortants de 2020 puisque les pensions renseignées pour ces derniers correspondent aux pensions perçues lors de la liquidation définitive et non de la retraite progressive. Afin de déterminer des montants de pension tous régimes, seuls les assurés avec un montant de droit propre renseigné à l'EIRR (échange inter-régimes de retraites) sont retenus. Au total, le tableau porte sur 29 078 assurés, soit 93,2 % des bénéficiaires de la retraite progressive en 2020 avec un statut.

Note : Seules les pensions de droit propre sont prises en compte, avec leurs avantages complémentaires (majoration pour enfant de 10 %...), hors allocations du minimum vieillesse. Le droit propre tous régimes inclut l'ensemble des régimes, y compris les régimes complémentaires.

Lecture : La pension moyenne annuelle de droit propre en euros 2020 au régime général de l'ensemble des bénéficiaires de la retraite progressive en 2020 est de 4 866 €.

Un revenu annuel brut durant la retraite progressive assez élevé

Les assurés en retraite progressive durant une année civile entière perçoivent en moyenne un revenu annuel brut de 40 000 € soit un revenu mensuel de 3 300 € (*Tableau 1.6*). Ce revenu comprend le salaire brut déplafonné perçu à temps partiel ainsi que la fraction de pension progressive.

Les femmes perçoivent un revenu total annuel durant la retraite progressive presque deux fois moins élevé que les hommes (32 600 € contre 61 100 €). L'écart provient essentiellement du salaire annuel brut perçu à temps partiel, deux fois moins élevé que celui des hommes.

Enfin, la part plus importante du salaire annuel par rapport au droit propre tous régimes dans le revenu total s'explique par le fait que les bénéficiaires de la retraite progressive ont généralement une quotité de travail supérieure à leur fraction de pension (*Tableau 1.1 : plus de la moitié des bénéficiaires de la retraite progressive de 2020 ont une fraction de pension qui n'atteint pas 50 %*).

TABLEAU 1.6.
Revenu moyen annuel brut en € 2020 des bénéficiaires de la retraite progressive pendant une année civile entière

	Revenu total (salaire + droit propre tous régimes)	Salaire annuel	Droit propre tous régimes...	... Dont droit propre au régime général
Hommes	61 066 €	51 441 €	9 626 €	5 096 €
Femmes	32 647 €	25 609 €	7 038 €	4 483 €
Ensemble	40 066 €	32 352 €	7 714 €	4 643 €

Source : Cnav, base retraite progressive 2020.

Champ : Afin de déterminer un revenu en année pleine pour les assurés en retraite progressive, le champ est restreint aux assurés ayant été au moins une année complète en retraite progressive, soit en 2020 pour les assurés avec le statut présents en 2020, soit en 2019 pour les assurés présents toute l'année 2019 et sortants en 2020.

De plus, afin de déterminer des montants de pension tous régimes, seuls les assurés avec un montant de droit propre renseigné à l'EIRR (échange inter-régimes de retraites) sont retenus. Au total, le tableau porte sur 11 948 assurés, soit 38 % des bénéficiaires de la retraite progressive en 2020 avec un statut.

1.5 En conclusion

Le dispositif de retraite progressive a connu une hausse de ses effectifs depuis l'assouplissement des conditions d'éligibilité de 2015, notamment avec l'abaissement de l'âge à partir duquel un assuré peut prétendre partir en retraite progressive.

Les bénéficiaires du dispositif l'utilisent bien souvent comme une transition d'activité et non plus comme une prolongation d'activité, avec des motivations différentes entre les hommes et les femmes. La retraite progressive permet aux hommes, ayant une durée validée avant l'entrée dans le dispositif inférieure à la durée requise pour le taux plein, de se rapprocher de cette dernière tout en réduisant leur activité. Elle permet aux femmes ne pouvant partir en retraite anticipée pour carrière longue, du fait de la condition de durée d'assurance cotisée non atteinte, de partir avant l'âge légal en réduisant leur activité. Néanmoins, le dispositif s'adresse aux assurés qui ont des carrières complètes (au moins 150 trimestres au moment

du départ en retraite progressive) et qui s'avèrent être majoritairement en emploi au régime général.

Même si la retraite progressive attire plus d'assurés chaque année, le nombre d'assurés bénéficiant du dispositif reste faible (31 300 en 2020, *Tableau 1.1*). En comparaison, la même année, 431 100 retraités cumulaient une retraite et une activité salariée relevant du régime général et 93 100 nouveaux retraités ont bénéficié d'une surcote⁷, alors même que ces dispositifs ont tous les trois été réformés en 2003 dans le but de favoriser l'activité des séniors.⁸

Ainsi, le faible nombre d'assurés bénéficiaires d'une retraite progressive interroge : pourquoi la retraite progressive est si peu utilisée ? Pour les assurés travaillant à temps plein, l'accord de l'employeur est requis pour passer à temps partiel, ce qui pourrait limiter les possibilités de départ en retraite progressive. Cependant, cette limite n'existe pas pour les assurés travaillant déjà à temps partiel qui seront les seuls étudiés dans les parties suivantes. Existe-il un potentiel d'assurés à temps partiel éligibles à la retraite progressive qui ne l'ont pas demandée alors qu'ils auraient pu en bénéficier ? C'est ce que la partie 2 éclaire.

⁷ Bac C., Chaker Z., El Khoury C., Julliot M., 2023, « *Les dispositifs de prolongation d'activité et de transition activité-retraite : évolutions récentes et principaux résultats en 2020* », [Note 2023-026](#), Juin.

⁸ Pour plus de détails sur le cumul emploi-retraite et la surcote : [Cumul emploi-retraite](#) et [Surcote](#)

II. Qui sont les nouveaux retraités de 2018 qui auraient pu partir en retraite progressive ?

Cette partie présente une estimation puis une description du nombre de nouveaux retraités de 2018 ayant les conditions requises pour bénéficier d'une retraite progressive sans avoir à modifier leur quotité de travail : ils auraient pu, soit bénéficier de la retraite progressive avant leur départ à la retraite définitive, sans modifier leur date de départ (effet d'aubaine), soit prolonger leur activité à temps partiel, en décidant de ne pas partir en retraite définitive, pour en bénéficier (effet prolongation d'activité). Ces assurés seront par la suite appelés « potentiels RP ».

2.1 Définition et estimation de la population potentielle de bénéficiaires de la retraite progressive

L'estimation du potentiel de nouveaux retraités qui auraient pu bénéficier d'une retraite progressive avant de partir définitivement à la retraite se base sur des données administratives de la Cnav (voir l'annexe B pour la description des données). Il a été décidé de s'intéresser aux nouveaux retraités de droit propre au régime général dont la pension a pris effet en 2018, afin de disposer du recul nécessaire pour observer si les « potentiels RP » ont choisi un autre dispositif de prolongation d'activité tel que le cumul emploi-retraite en tant que salarié du privé ou en poursuivant leur activité afin de bénéficier d'une surcote sur le montant de leur retraite.

Au 31 décembre 2020, parmi les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2018, 648 274 ont liquidé leur pension au régime général dont 10 478 au titre de la retraite progressive⁹. Ces derniers ne sont pas conservés pour cette partie. De fait, le champ initial de nouveaux retraités de droit propre de 2018 est composé de 637 796 assurés partis en retraite définitive (sans avoir bénéficié de la retraite progressive).

Les nouveaux retraités de 2018 qui auraient pu bénéficier de la retraite progressive sont définis à partir des principales conditions d'éligibilité au dispositif

Parmi les 637 796 assurés partis en retraite définitive en 2018 ne sont conservés que ceux qui auraient pu, sans modifier leur quotité de travail, être ou avoir été en retraite progressive.

Ces potentiels bénéficiaires du dispositif doivent alors respecter les conditions cumulatives suivantes¹⁰ :

- 1) Avoir été en emploi en tant que travailleur salarié du privé juste avant la liquidation¹¹ (266 739 assurés).

Au moment de la liquidation de sa pension au régime général, l'assuré peut être dans plusieurs situations possibles. Le régime général étant le principal régime permettant de bénéficier de

⁹ Ces nouveaux retraités de 2018 partis au titre de la retraite progressive sont ceux qui ont une fraction de pension (autrement dit un pourcentage de retraite progressive) strictement positive.

¹⁰ Les effectifs donnés entre parenthèses par la suite se restreignent aux assurés remplissant déjà l'ensemble des critères précédemment présentés.

¹¹ Autrement dit, avoir reporté au moins un trimestre de salaire au cours de l'année précédant la liquidation ([Indicateur REPSS 2.10.](#), édition 2023). Il est possible que certains ne soient plus en emploi depuis et donc que le potentiel soit légèrement surestimé.

la retraite progressive¹², seuls les assurés en emploi salarié du privé avant le départ à la retraite sont sélectionnés¹³. En effet, l'information concernant la quotité de temps de travail (temps complet/temps partiel) n'est pas disponible pour les régimes alignés et les autres régimes alors qu'elle est nécessaire par la suite¹⁴.

2) Avoir au moins 150 trimestres validés au moment de la liquidation¹⁵ (248 468 assurés).

Pour être éligible à la retraite progressive, il faut disposer d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance.

3) Avoir au moins 60 ans à la date de départ à la retraite (246 946 assurés).

Les nouveaux retraités de 2018 partis avant 60 ans (notamment ceux partis au titre d'une retraite anticipée) ne sont pas pris en compte puisque l'âge minimum de départ en retraite progressive est de 60 ans¹⁶. Les générations concernées sont donc celles nées avant 1958¹⁷.

¹² Le dispositif est aussi ouvert aux assurés affiliés aux régimes alignés (ex-SSI et MSA). [Circulaire n°2018-31](#).

¹³ Pour caractériser cette situation, les reports de carrière sont examinés en retenant la même distinction que pour l'indicateur des Rapports d'Évaluation des Politiques de Sécurité Sociale (REPSS), c'est-à-dire que pour les retraites prenant effet durant le premier trimestre de l'année N, ont été retenus les reports au compte de l'année N-1. Pour les retraites prenant effet durant les trois derniers trimestres de l'année N, ont été retenus les reports au compte de l'année N. Lorsque plusieurs reports au compte sont présents, la priorisation retenue est la suivante : emploi salarié du privé, emploi indépendant, emploi salarié à la MSA, fonctionnaire, profession libérale, exploitant à la MSA, régimes spéciaux, militaire, maladie-maternité, invalidité, chômage, autres périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes au régime général, trimestres étrangers, aucun report.

¹⁴ Compte tenu du champ de l'étude, l'exclusion du potentiel des retraités du régime général en emploi dans d'autres régimes juste avant la liquidation est peu limitative, dans la mesure où, d'une part, le départ en retraite progressive n'est en général pas possible dans les régimes non alignés (sauf professions libérales), et où, d'autre part, les assurés finissant leur activité dans un autre régime aligné ne font pas partie des nouveaux retraités du régime général s'ils ont bénéficié de la liquidation unique des régimes alignés (mise en œuvre pour les départs à partir de juillet 2017 pour les générations 1953 et suivantes).

¹⁵ Toutes les périodes déterminant le taux de la retraite sont retenues (cotisées, validées par des périodes assimilées ou au titre de la majoration de la durée d'assurance). Les assurés (peu nombreux) qui atteindraient 150 trimestres juste au moment de leur départ en retraite sont inclus, dans la mesure où ils auraient pu bénéficier de la retraite progressive en prolongeant leur activité.

¹⁶ Les assurés partis au titre de la retraite anticipée après 60 ans sont conservés. La raison est que, selon les résultats obtenus dans la partie précédente ainsi que dans le [Cadrage n°37](#) et le [Cahier de la Cnav n°11](#), la retraite progressive peut aussi être considérée comme un dispositif de départ anticipé. La retraite progressive s'adresserait à des personnes ayant connu une certaine stabilité d'emploi dans leur carrière mais ne remplissant pas les conditions pour partir en RACL en raison du nombre de trimestres cotisés requis. Plus précisément, la retraite progressive permet aux hommes ayant une durée validée inférieure à la durée requise pour le taux plein, de se rapprocher de cette dernière, tout en réduisant leur activité. Elle permet aux femmes, ne pouvant partir en RACL, de partir avant l'âge légal en réduisant leur activité. Par conséquent, prendre en compte les assurés partis en RACL parmi les assurés « potentiels RP » a semblé pertinent. Les assurés partis en retraite anticipée à 60 ans exactement sont également conservés : ils auraient pu prolonger leur activité à temps partiel en retraite progressive.

¹⁷ Cela n'inclut pas toute la génération 1958 car les quelques assurés de la génération 1958 qui seraient partis en retraite anticipée avant 60 ans en 2018 (par exemple, les assurés partis en retraite anticipée

4) Ne pas bénéficier d'une retraite pour inaptitude (236 916 assurés).

Les ex-invalides partis au titre de l'inaptitude au travail ne sont pas pris en compte puisque l'attribution d'une retraite progressive est susceptible d'entraîner la suspension de la pension d'invalidité¹⁸.

Les autres assurés reconnus inaptes au travail avant le départ en retraite sont généralement assez éloignés de l'emploi. Ils sont donc peu susceptibles de travailler à temps partiel et de souhaiter bénéficier d'une retraite progressive.

5) Être en emploi à temps partiel avant le départ à la retraite (41 011 assurés).

Dans cette partie, seuls les assurés travaillant à temps partiel sont sélectionnés. En effet, les assurés réunissant toutes les conditions pour partir en retraite progressive et étant déjà en emploi à temps partiel seraient les plus susceptibles d'entrer en retraite progressive.

L'information sur la quotité de temps de travail étant parfois remplie de manière parcellaire¹⁹, il a été décidé d'utiliser l'information des années 2013 à 2018, c'est-à-dire jusqu'à 5 ans avant le départ en retraite, et de remplacer les valeurs manquantes par la première valeur rencontrée à rebours. Autrement dit, pour un assuré dont l'information est manquante en 2018, elle est remplacée par celle de 2017, si elle est disponible. Si ce n'est pas le cas, elle est remplacée par celle de 2016, etc. jusqu'à 2013. Cette limite de 5 ans en arrière est choisie afin de rester sur la fin de carrière des assurés (voir l'encadré n°3 pour la méthodologie).

au 1^{er} janvier 2018 alors que leur anniversaire de 60 ans est au 1^{er} juillet 2018) ne sont pas pris en compte.

¹⁸ [Circulaire n°2018-31](#)

¹⁹ L'information sur le type de quotité de temps de travail (temps complet ou temps partiel) est disponible, mais pas l'information concernant le pourcentage de temps partiel.

ENCADRÉ N°3
Méthodologie de remplissage à rebours de la quotité de temps de travail

Le tableau A présente la répartition de l'information sur les quotités de temps de travail obtenues avant et après le remplissage à rebours des valeurs manquantes. Seulement 10,4 % des salariés au régime général ont une information manquante sur leur quotité de travail si les valeurs manquantes sont remplacées par la première disponible à rebours entre 2013 et 2018, contre 66,5 % si seule la dernière information des années 2017 et 2018 est prise en compte.

TABLEAU A.
Répartition des quotités de temps de travail des assurés dont la situation avant la liquidation en 2018 est un emploi salarié au régime général, avant et après le remplissage à rebours de l'information manquante

Quotité de temps de travail	Dont la dernière année est renseignée entre :			
	2017 – 2018		2013 – 2018	
	Effectifs	Pourcentages	Effectifs	Pourcentages
Non renseigné	157 492	66,5 %	24 714	10,4 %
Temps complet	66 990	28,3 %	167 942	70,9 %
Temps partiel	11 820	5,0 %	41 011	17,3 %
Intermittent	587	0,2 %	3 006	1,3 %
Travail à domicile	27	0,0 %	243	0,1 %
Ensemble	236 916	100,0 %	236 916	100,0 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, hors inaptes et invalides, en emploi au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : 5,0 % des assurés en emploi au régime général avant leur liquidation en 2018 étaient indiqués comme à temps partiel avant le remplissage à rebours des données manquantes, contre 17,3 % après le remplissage.

Le tableau B présente l'année du dernier report de la quotité de temps de travail après le remplacement de l'information manquante à rebours. L'année 2017 contient l'information sur la quotité de travail de seulement 17,3 % des assurés. Pour 38,4 % de ces derniers, la quotité de travail provient de 2016. Cette méthode a donc permis de compléter l'information manquante de 2017 et celle-ci est en grande partie remplacée par l'information disponible de 2016. Seulement 4,0 % des assurés ont leur information sur la quotité de temps de travail qui date d'avant 2016.

TABLEAU B.
Répartition des « potentiels RP » selon la dernière année reportant leur quotité de temps de travail

Année de la quotité de temps de travail	Effectifs	Pourcentages
2013	437	1,1 %
2014	548	1,3 %
2015	638	1,6 %
2016	15 733	38,4 %
2017	7 081	17,3 %
2018	16 574	40,4 %
Ensemble	41 011	100,0 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020.

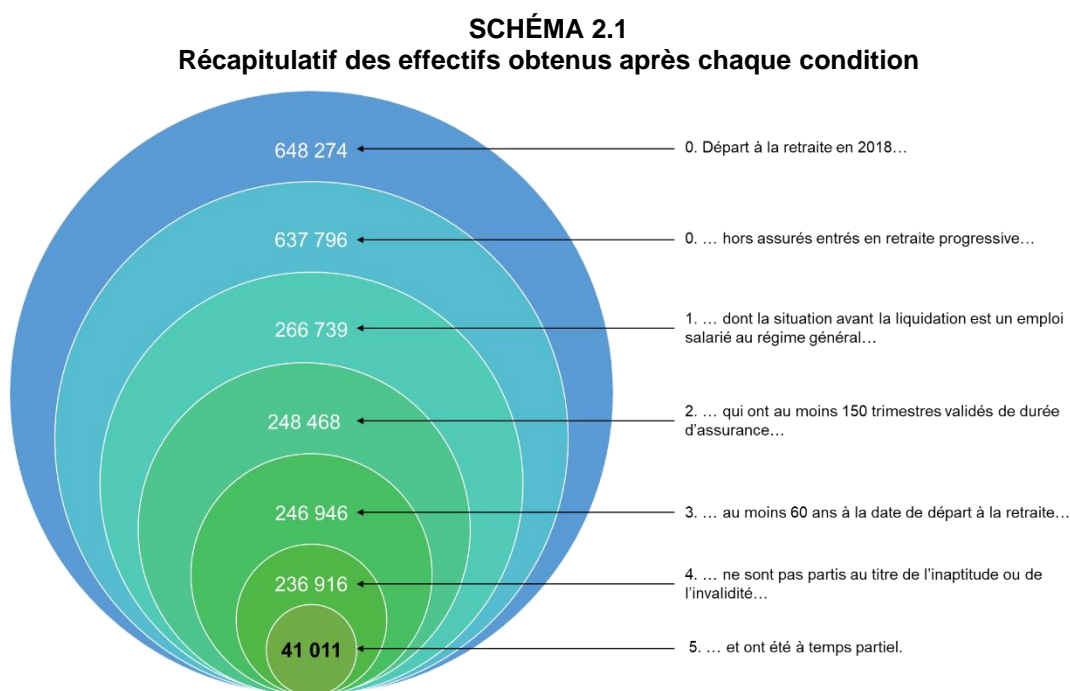
Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, hors inaptes et invalides, en emploi à temps partiel au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : Pour 38,4 % des nouveaux retraités « potentiels RP », l'information sur la quotité de travail provient de 2016.

En 2018, 41 000 nouveaux retraités de droit propre du régime général auraient pu bénéficier d'une retraite progressive au lieu de partir en retraite définitive

A la suite de ces 5 conditions cumulatives, 41 011 nouveaux retraités de 2018 sont identifiés comme faisant partie du « potentiel RP ». Autrement dit, 41 011 assurés partis en retraite définitive en 2018 étaient en emploi à temps partiel au régime général au moment de leur départ, avaient au moins 60 ans et 150 trimestres de durée d'assurance, et auraient ainsi pu bénéficier d'une retraite progressive avant ou au moment de partir définitivement à la retraite, sans modifier leur quotité de temps de travail.

Le schéma ci-dessous résume les effectifs obtenus après l'application des conditions 1 à 5.



Source : Cnav, base retraités 2004-2020.

La définition du potentiel de bénéficiaires de la retraite progressive ne tient pas compte des conditions d'éligibilité fines

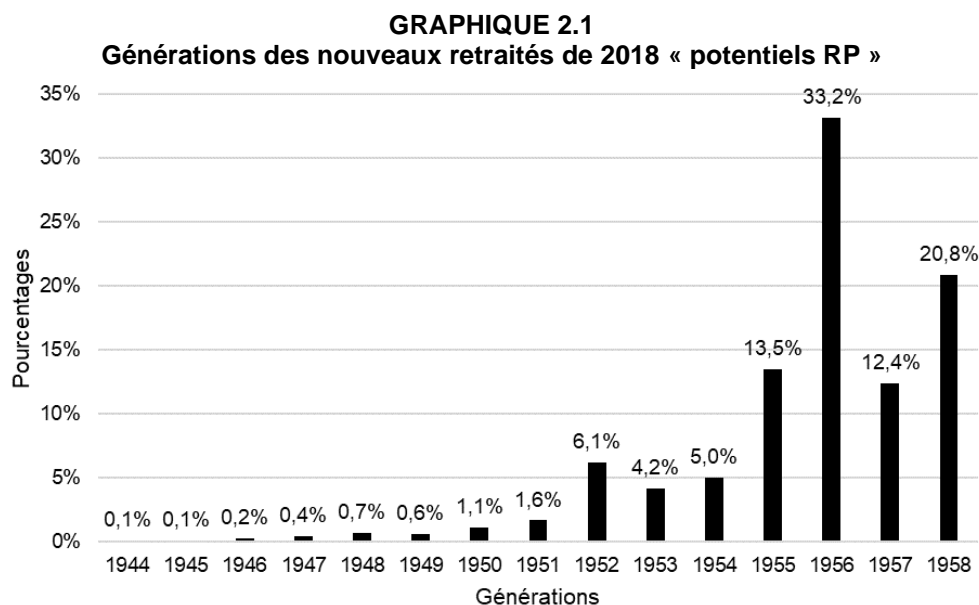
Parmi les 41 011 nouveaux retraités de 2018 constituant le potentiel de bénéficiaires d'une retraite progressive, certains ne vérifiaient pas les conditions de départ en retraite progressive, sans que les données utilisées ne permettent de le repérer. En effet, certains pouvaient avoir une quotité de temps de travail totale (en tenant compte de l'ensemble de leurs emplois) inférieure à 40 % ou supérieure à 80 %, alors que l'attribution de la retraite progressive est conditionnée au fait d'avoir une quotité de travail comprise entre 40 % et 80 % (voir l'annexe A pour la législation de la retraite progressive). D'autres, bien qu'étant en activité l'année précédant leur départ en retraite, ont pu cesser leur activité un peu avant leur départ à la retraite effectif. D'autres encore, en forfait jours, n'auraient pas pu partir en retraite progressive cette année-là²⁰. Certains exerçant à la fois une activité indépendante et salariée ne seraient pas non plus éligibles.

²⁰ La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 ouvre la retraite progressive aux salariés en forfait jours.

Dans cette partie, ces cas particuliers ne pouvant être identifiés, ils ne sont pas exclus. Par conséquent, le nombre d'assurés qui auraient pu bénéficier d'une retraite progressive pourrait être légèrement surestimé.

2.2 Des profils proches des assurés en retraite progressive mais de l'emploi dans les régimes non alignés plus important

Les nouveaux retraités de 2018 qui auraient pu bénéficier de la retraite progressive sont principalement nés en 1956 (33,2 %) puisque cette génération atteint l'âge légal de départ en retraite (62 ans) en 2018²¹ (*Graphique 2.1*). La deuxième génération la plus représentée est la génération 1958 (20,8 %) : elle atteint 60 ans en 2018, ce qui correspond à des départs en retraite anticipée carrière longue (RACL).



Source : Cnav, base retraités 2004-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, hors inaptes et invalides, en emploi à temps partiel au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020. Seules les générations regroupant plus de 0,1 % des nouveaux retraités « potentiels RP » de 2018 sont figurées.

Les nouveaux retraités qui auraient pu bénéficier d'une retraite progressive sont majoritairement des femmes...

Les femmes représentent 70,9 % du potentiel de bénéficiaires de la retraite progressive. La grande part de femmes s'explique par le fait qu'elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel que les hommes : en 2018, les femmes constituent 79,3 % de la population à temps partiel selon l'Insee²².

²¹ Voir Annexe C : Âge légal de départ à la retraite.

²² [Fiches – Temps et conditions de travail – Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références - Édition 2019](#)

... parties au titre de la durée d'assurance pour le taux plein, en retraite anticipée pour carrière longue, ou avec une surcote

En ce qui concerne les motifs de départ (voir l'encadré n°4 : déterminer le motif de départ en retraite), les nouveaux retraités « potentiels RP » de 2018 sont plus fréquemment partis au titre de la durée d'assurance requise pour le taux plein (36,6 %) ou en RACL (34,0 %) (Tableau 2.1). De plus, une grande partie bénéficie d'une surcote (21,4 %).

Les femmes partent en plus grande proportion au titre de la durée (41,9 %) que les hommes (23,7 %). A l'inverse, les hommes partent plus souvent au titre de la RACL que les femmes (44,0 % contre 29,8 %).

TABLEAU 2.1
Motifs de départ des nouveaux retraités de 2018 « potentiels RP »

Motif de départ	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Durée	2 821	23,7 %	12 178	41,9 %	14 999	36,6 %
RACL	5 250	44,0 %	8 678	29,8 %	13 928	34,0 %
Surcote	2 745	23,0 %	6 049	20,8 %	8 794	21,4 %
Décote	487	4,1 %	1 038	3,6 %	1 525	3,7 %
Age	356	3,0 %	819	2,8 %	1 175	2,9 %
Dispositifs liés au travail	186	1,6 %	243	0,8 %	429	1,0 %
RAH	76	0,6 %	85	0,3 %	161	0,4 %
Ensemble	11 921	100,0 %	29 090	100,0 %	41 011	100,0 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, hors inaptés et invalides, en emploi à temps partiel au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : 23,7 % des hommes « potentiels RP » sont partis en retraite définitive en 2018 au titre de la durée, contre 41,9 % des femmes.

Les départs en RAH et au titre des dispositifs liés au travail sont peu représentés (0,4 % et 1,0 % respectivement). De plus, partir au titre de ces deux motifs dépend de facteurs liés à l'état de santé des assurés. Ainsi, ils ne sont pas analysés dans la suite de la partie lorsque les résultats sont détaillés par motif de départ.

Les départs à partir de l'âge d'annulation de la décote ne sont pas non plus analysés car, compte tenu de leur âge, ces assurés sont plus susceptibles de souhaiter partir en retraite définitive qu'en retraite progressive²³.

²³ Ils auraient pu, cependant, être inclus au titre de l'effet d'aubaine potentiel (retraite progressive avant leur départ à la retraite).

ENCADRÉ N°4 Déterminer le motif de départ en retraite

Les assurés du régime général qui prennent leur retraite à partir de l'âge légal (ou avant cet âge dans le cadre des retraites anticipées) bénéficient du taux « plein » de 50 % s'ils remplissent la condition de durée d'assurance exigée ou s'ils sont reconnus inaptes ou invalides avant le départ. Dans le cas contraire, ils doivent attendre l'âge d'annulation de la décote (ou âge du « taux plein ») sinon un taux « réduit », ou une décote leur est appliquée : leur pension sera définitivement minorée.

Pour cette étude, les motifs de départ des assurés sont ainsi déterminés par ordre de priorité :

- **RACL** : retraite anticipée pour carrière longue ;
- **RAH** : retraite anticipée handicap ou travailleurs handicapés ;
- **Dispositifs liés au travail** : retraite au titre de l'incapacité permanente (pénibilité loi de 2010) ou de l'amiante ;
- **Inaptitude** : retraite au titre de l'inaptitude au travail (inaptes, ex-invalides) ;
- **Durée** : la durée d'assurance, correspondant à l'obtention du nombre de trimestres requis pour l'acquisition du taux plein, en fonction de la génération. Une distinction est apportée afin d'identifier les assurés bénéficiant de la **surcote** : le nombre de trimestres validés est plus important que celui requis pour l'acquisition du taux plein ;
- **Age** : l'âge d'annulation de la décote, variable selon la génération (appelé également « âge du taux plein »). L'assuré a une pension à taux plein mais sans avoir la durée d'assurance requise ;
- **Décote** : la décote.

La suite de cette partie présente alors uniquement les 39 246 nouveaux retraités de 2018 « potentiels RP » partis avec une décote, au titre de la RACL, de la durée, ou bénéficiant d'une surcote. Une cinquième distinction est ajoutée : elle concerne les assurés partis au titre de l'un de ces 4 motifs mais qui ont fait par la suite du cumul emploi-retraite en tant que salariés du privé.

Presque un tiers a cumulé retraite et un emploi salarié en 2019 et/ou 2020, dont plus d'un quart a conjugué cumul emploi-retraite et surcote

A défaut de choisir la retraite progressive, certains « potentiels RP » se sont tournés vers un autre dispositif de prolongation d'activité : le cumul emploi-retraite salarié. En effet, 11 806 « potentiels RP » ont été en cumul emploi-retraite entre 2019 et 2020, soit 30,1 % d'entre eux (*Tableau 2.2*)²⁴. Le cumul emploi retraite peut en effet être plus avantageux que la retraite progressive, en particulier quand l'assuré dispose déjà de la durée d'assurance requise pour le taux plein. La circulaire juridique sur la retraite progressive²⁵ prévoit d'ailleurs qu'une information complète sur les deux dispositifs soit donnée aux assurés afin de leur permettre de choisir en toute connaissance de cause.

L'autre dispositif de prolongation d'activité, la surcote (hors cumul), a attiré 13,5 % de « potentiels RP ». Néanmoins à contrario du cumul emploi-retraite, la retraite progressive et la surcote peuvent être utilisés simultanément.

²⁴ Le nombre de cumulants a été trouvé à partir de la base cumul 2005-2020. Cette base comprend l'ensemble des retraités ayant eu un salaire sur au moins une année N entre 2005 et 2020 et dont la date d'effet de leur pension est antérieure à N. Les nouveaux retraités de 2018 faisant partie du potentiel et cumulants sont donc, dans cette base historique, indiqués en cumul emploi-retraite pour les années 2019 et/ou 2020. Le nombre d'assurés partis à la retraite en 2018 et en situation de cumul emploi-retraite la même année n'est donc pas disponible. Le nombre de cumulants faisant partie du potentiel de bénéficiaires de la retraite progressive pourrait être ainsi légèrement sous-estimé.

²⁵ [Circulaire n°2018-31](#)

TABLEAU 2.2
Répartition des nouveaux retraités de 2018 « potentiels RP » selon le dispositif de prolongation d'activité intégré et le motif de départ, par sexe

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
En cumul emploi-retraite (CER)	4 438	39,3 %	7 368	26,4 %	11 806	30,1 %
<i>Dont durée</i>	1 195	26,9 %	3 683	50,0 %	4 878	12,4 %
<i>Dont RACL</i>	1 766	39,8 %	1 324	18,0 %	3 090	7,9 %
<i>Dont surcote</i>	1 329	29,9 %	2 157	29,3 %	3 486	8,9 %
<i>Dont décote</i>	148	3,3 %	204	2,8 %	352	0,9 %
Durée (hors CER)	1 626	14,4 %	8 495	30,4 %	10 121	25,8 %
RACL (hors CER)	3 484	30,8 %	7 354	26,3 %	10 838	27,6 %
Surcote (hors CER)	1 416	12,5 %	3 892	13,9 %	5 308	13,5 %
Décote (hors CER)	339	3,0 %	834	3,0 %	1 173	3,0 %
Ensemble	11 303	100,0 %	27 943	100,0 %	39 246	100,0 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, inaptes/invalides, RAH, dispositifs liés au travail et départs à partir de l'âge d'annulation de la décote, en emploi à temps partiel au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : 13,5 % des nouveaux retraités de 2018 « potentiels RP » sont partis à la retraite avec une surcote mais n'étaient pas cumulant en 2019, ni en 2020. De plus, 8,9 % des « potentiels RP » sont partis avec une surcote et étaient en cumul emploi-retraite en 2019 et/ou 2020.

De longues durées d'assurance pour les « potentiels RP »

Les nouveaux retraités de 2018 « potentiels RP » cumulent en moyenne 181 trimestres validés²⁶ lors de leur départ en retraite. Les femmes ont validé plus de trimestres que les hommes : alors que les hommes sont partis en retraite avec 174 trimestres en moyenne, les femmes en cumulaient 184 (*Tableau 2.3*). Le niveau élevé des durées d'assurance des femmes s'explique principalement par les majorations de durée d'assurance.

Les potentiels bénéficiaires de la retraite progressive partis en retraite anticipée pour carrière longue ont, par définition, des durées d'assurances validées élevées : 172 trimestres en moyenne pour les hommes et 184 pour les femmes. Il en est de même pour les assurés partis au titre de la surcote qui ont en moyenne 183 et 185 trimestres validés pour les hommes et les femmes.

Seuls ceux partis avec une décote en 2018 ont des durées d'assurance courtes : 158 et 157 trimestres respectivement pour les hommes et les femmes.

²⁶ Les trimestres pris en compte sont tous ceux nécessaires au calcul du taux de la retraite (voir l'encadré n°2 sur la composition de la durée d'assurance).

TABLEAU 2.3
Durée d'assurance moyenne des nouveaux retraités de 2018 « potentiels RP », selon le motif de départ, le dispositif de prolongation d'activité et le sexe

	Hommes	Femmes
Cumul emploi-retraite (CER)	175	184
Durée (hors CER)	172	184
RACL (hors CER)	172	184
Surcote (hors CER)	183	185
Décote (hors CER)	158	157
Ensemble	174	184

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, inaptes/invalides, RAH, dispositifs liés au travail et âge d'annulation de la décote, en emploi à temps partiel au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : Les hommes « potentiels RP » de 2018 partis au titre de la RACL ont validé en moyenne 172 trimestres.

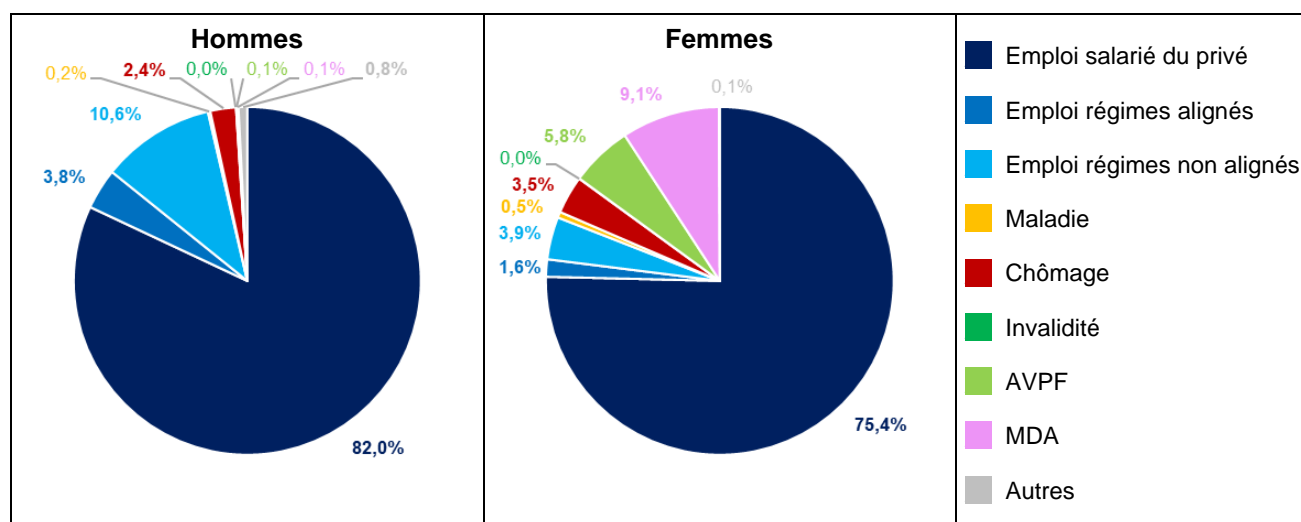
Des carrières en emploi, avec une part importante dans les régimes non alignés

Ces durées d'assurance se composent principalement d'emploi, quel que soit le sexe, avec des trimestres cotisés au régime général en tant que salarié du privé ou dans d'autres régimes (voir l'encadré n°2 sur la composition de la durée d'assurance). L'emploi est plus important dans les carrières des hommes : 96,4 % de la durée d'assurance totale des hommes sont des trimestres d'activité, en particulier dans les régimes non alignés (10,6 %) ²⁷ contre 80,9 % de celle des femmes (*Graphique 2.2*).

Les trimestres validés au titre de l'AVPF et les trimestres de MDA sont davantage présents dans les durées d'assurance des femmes : l'AVPF représente respectivement en moyenne 0,1 % et 5,8 % de la durée d'assurance des hommes et des femmes. Les MDA représentent en moyenne 0,1 % de la durée d'assurance des hommes contre 9,1 % de celle des femmes.

²⁷ Par rapport aux bénéficiaires de la retraite progressive de 2020 décrits dans la première partie, les « potentiels RP » ont une part de trimestres validés dans les régimes non alignés plus importante (*Graphique 1.2*).

GRAPHIQUE 2.2
Composition moyenne de la durée d'assurance des « potentiels RP » de 2018



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, inaptes/invalides, RAH, dispositifs liés au travail et âge d'annulation de la décote, en emploi à temps partiel au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : Les trimestres validés au titre de l'emploi au régime général représentent 82,0 % de la durée d'assurance des hommes « potentiels RP » de 2018.

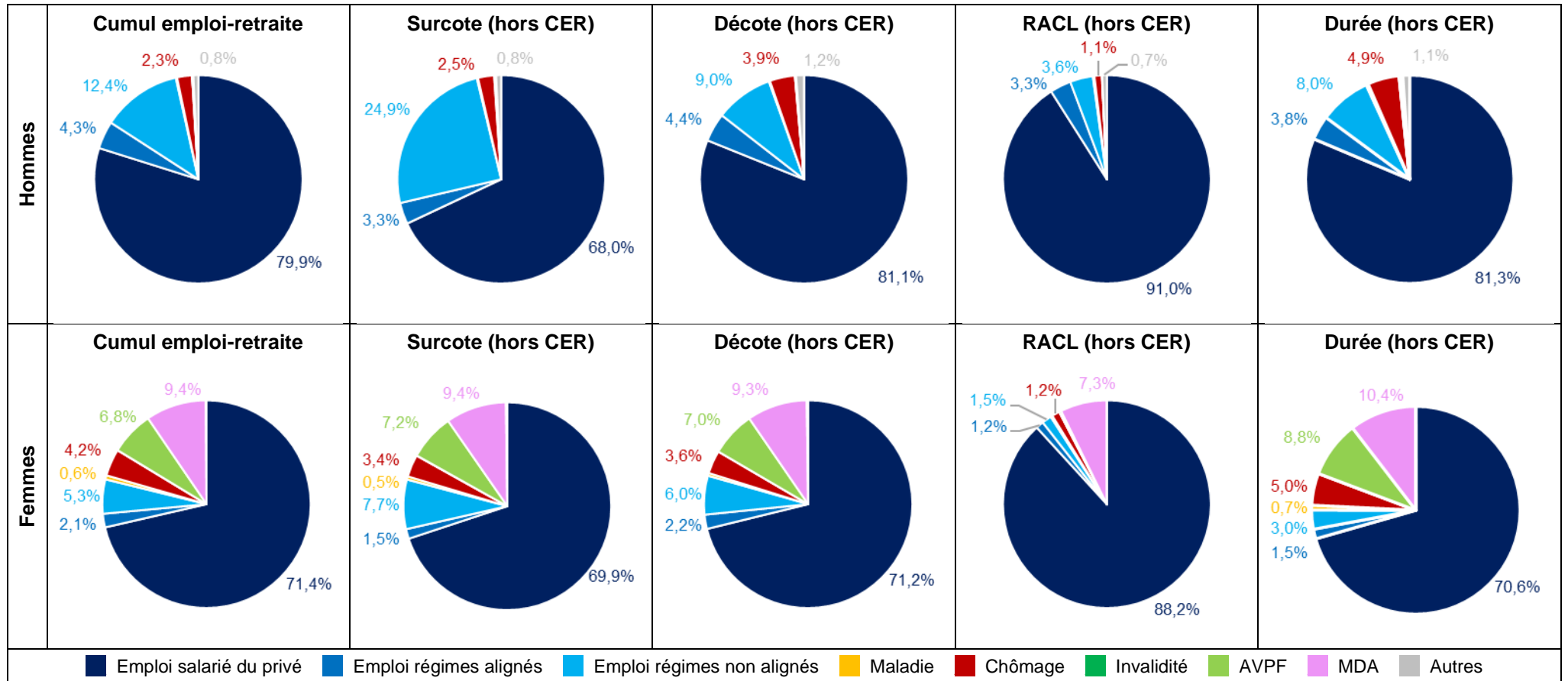
La proportion plus importante de trimestres validés au titre des droits familiaux dans les durées d'assurance des femmes se vérifie pour tous les motifs de départ et dispositifs de prolongation d'activité, sauf pour les femmes parties en RACL dont la part de trimestres AVPF est inférieure à 0,5 % (*Graphique 2.3*).

De plus, les trimestres de MDA et d'AVPF permettent aux femmes d'avoir une durée d'assurance moyenne plus élevée que celle des hommes quel que soit le motif (*Tableau 2.3*), sauf pour les femmes parties avec une décote, alors même que les MDA et l'AVPF représentent une partie importante de leur durée d'assurance (*Graphique 2.3*).

Enfin, la part importante de durée d'assurance validée dans des régimes non alignés se vérifie surtout pour les hommes et les femmes « potentiels RP » partis avec une surcote en 2018, partis avec une décote, mais également pour les hommes et les femmes ayant repris une activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite.

GRAPHIQUE 2.3

Composition moyenne de la durée d'assurance des nouveaux retraités de 2018 « potentiels RP », selon le sexe et le motif de départ (hors cumul emploi-retraite) ou le dispositif de prolongation d'activité



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, inaptes/invalides, RAH, dispositifs liés au travail et âge d'annulation de la décote, en emploi à temps partiel au régime général, ayant au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : Les trimestres validés au titre de l'emploi au régime général représentent 91,0 % de la durée d'assurance des hommes « potentiels RP » partis en RACL en 2018 (hors assurés en cumul emploi-retraite en 2019 ou 2020).

2.3 En conclusion

La méthodologie retenue a permis d'évaluer le nombre de « potentiels RP » à 41 000 nouveaux retraités de 2018, ce qui est relativement faible par rapport aux autres dispositifs de prolongation d'activité que sont le cumul emploi-retraite et la surcote.

Ces assurés se caractérisent par des durées d'assurance longues, composées principalement d'emploi, et se distinguent des bénéficiaires de la retraite progressive par une part plus grande d'emploi dans les régimes non alignés.

Pour certains d'entre eux, s'ils ne sont pas entrés en retraite progressive, c'est parce qu'ils ont préféré partir en retraite anticipée pour carrière longue ou ont choisi un autre dispositif de prolongation d'activité, le cumul emploi-retraite, qui peut être plus avantageux financièrement que la retraite progressive.

Il n'en reste pas moins qu'un certain nombre d'assurés à temps partiel auraient a priori pu bénéficier de la retraite progressive avant leur départ en retraite définitive par pur effet d'aubaine, sans décaler leur départ.

La troisième partie de ce cahier porte ainsi sur la population potentiellement éligible à la retraite progressive qui aurait pu non seulement bénéficier du dispositif sans modifier sa quotité de temps de travail, mais également sans reporter son départ en retraite définitive. Autrement dit, seuls les nouveaux retraités de 2018 qui auraient pu bénéficier d'une retraite progressive avant leur départ définitif sont étudiés, et non plus ceux qui auraient pu en bénéficier avant ou au moment du départ. Il s'agit donc d'une étude plus fine que l'étude des « potentiels RP » et porte sur le non-recours à la retraite progressive (ou plutôt sur le non-recours apparent car d'autres conditions requises peuvent ne pas être vérifiées).

III. Le non-recours à la retraite progressive en 2018

Les non-recourants à la retraite progressive auraient a priori pu bénéficier du dispositif par pur effet d'aubaine. En effet, s'ils en avaient bénéficié, ils auraient pu percevoir une fraction de retraite en plus de leurs autres revenus, sans diminuer leur revenu d'activité²⁸. Dans la mesure où ils n'auraient pas eu besoin de modifier leur temps de travail, le départ en retraite progressive n'aurait pas eu d'impact négatif sur leur future retraite au régime général²⁹. Ils auraient continué à valider des trimestres dans les mêmes conditions (leurs revenus d'activité n'étant pas modifiés par la retraite progressive) et leur salaire annuel moyen intervenant dans leur future retraite aurait été recalculé lors de leur départ définitif (et aurait donc été identique à celui qu'ils ont eu en partant directement en retraite définitive). Les assurés entrant en retraite progressive bénéficient même d'une garantie supplémentaire dans la mesure où leur retraite définitive ne peut être inférieure à la retraite qui a servi de base au calcul de la fraction de retraite progressive³⁰.

Les nouveaux retraités à temps partiel en non-recours à la retraite progressive (ou tout du moins en non-recours apparent) sont, de la même manière que dans la partie précédente, définis à partir des principales conditions d'entrée en retraite progressive (âge de départ supérieur à 60 ans, durée d'assurance supérieure à 150 trimestres, emploi avant le départ...). La prise en compte des conditions complémentaires requises pour un départ en retraite progressive impliquerait une analyse très fine des situations et trajectoires juste avant le départ à la retraite (présence de plusieurs emplois, départ de l'emploi...). Une telle analyse est limitée par les données disponibles et serait également rendue complexe par le contexte législatif évolutif de la retraite progressive depuis. Elle conduirait à réduire la population de non-recourants apparents. A contrario, le fait qu'une partie de cette population ne puisse bénéficier de la retraite progressive peut s'expliquer par la multiplicité des conditions d'accès au dispositif.

Dans un premier temps, cette partie définit le profil des assurés partis en retraite définitive en 2018 considérés comme éligibles à la retraite progressive sans modifier leur quotité de temps de travail et sans différer leur départ, et d'en évaluer les effectifs. Autrement dit, elle définit le non-recours à la retraite progressive. Dans un second temps, elle compare les caractéristiques de ces non-recourants à la retraite progressive (nommés par la suite « non-recourants RP ») aux assurés qui ont bénéficié d'une retraite progressive avant de partir définitivement à la retraite au cours de l'année 2018 (nommés « sortants RP »).

²⁸ Toutefois, si l'assuré bénéficie d'une première retraite personnelle à compter du 1^{er} janvier 2015 auprès d'un autre régime que le régime général, la reprise d'activité ne lui permettra pas de générer de nouveaux droits à retraite, sauf dérogations, (art. L. 161-22-1-A CSS et circulaire interministérielle N° DSS/3AJ2014/347 du 29 décembre 2014) et ce y compris s'il souhaite demander postérieurement une retraite progressive auprès du régime général. Il est donc possible que des assurés ayant pris leur retraite d'un autre régime depuis le 1^{er} janvier 2015 ne puissent pas bénéficier de la retraite progressive.

²⁹ A priori, ce départ en retraite progressive n'aurait pas eu d'impact sur leur retraite dans les autres régimes, notamment complémentaires. La retraite progressive n'a pas d'impact sur les coefficients minorants ou majorants de l'Agirc-Arrco. Ceux-ci, qui sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2019 (et ne concernent donc pas la population étudiée ici), sont étudiés lors du départ à la retraite définitif. Cf. https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2021/10/Notice_coefficients_temporaires.pdf

³⁰ La comparaison se fait par rapport à la retraite complète ayant servi à calculer la retraite progressive, après l'avoir revalorisée.

3.1 Détermination du non-recours à la retraite progressive

De la même manière que dans la partie précédente, l'identification des assurés « non-recourants RP » est réalisée à l'aide des données administratives de la Cnav (voir l'annexe B : les données administratives de la Cnav). L'étude porte également sur les nouveaux retraités de droit propre au régime général dont la pension a pris effet en 2018.

Parmi les 637 796 assurés partis en retraite définitive en 2018 ne sont conservés que ceux qui auraient pu, sans modifier leur quotité de travail, avoir été en retraite progressive sans différer leur départ.

Les conditions cumulatives appliquées aux « potentiels RP » dans la partie précédente sont ainsi reprises et certaines rendues plus strictes pour l'identification des « non-recourants RP ». Ces derniers doivent toujours être en emploi salarié du privé juste avant la liquidation et à temps partiel. Les 3 autres conditions diffèrent légèrement :

- Les assurés doivent avoir strictement plus de 60 ans lors de leur départ en 2018, et non plus 60 ans ou plus.

Les nouveaux retraités de 2018 partis avant 60 ans (notamment ceux partis au titre de la retraite anticipée) ne sont pas pris en compte puisque l'âge minimum de départ en retraite progressive est de 60 ans.

Ceux qui ont exactement 60 ans à la date d'effet de leur retraite et qui sont donc partis en retraite anticipée sont considérés comme hors du champ du non-recours. En effet, ils ont décidé de partir exactement à 60 ans. Par conséquent, entrer en retraite progressive à cet âge-là signifierait pour eux prolonger leur activité. Or, s'ils sont partis en retraite définitive à 60 ans, il est possible qu'ils aient une préférence pour un départ en retraite le plus tôt possible, plutôt que pour un départ en retraite différé avec quelques mois voire années d'emploi supplémentaires.

Autrement dit, se limiter aux assurés qui ont strictement plus de 60 ans à la date d'effet de leur pension permet de leur laisser une « fenêtre » pendant laquelle ils auraient pu bénéficier de la retraite progressive s'ils étaient entrés dans le dispositif dès l'âge autorisé. L'âge minimum retenu est donc 60 ans et 1 mois même si en pratique, il est peu probable qu'un assuré fasse de la retraite progressive pendant 1 mois.

- Ils doivent avoir validé strictement plus de 150 trimestres à 62 ans, et non plus 150 trimestres à la date de départ à la retraite.

Il a été choisi de se restreindre à strictement plus de 150 trimestres à l'anniversaire des 62 ans³¹ pour plusieurs raisons :

- (1) Le « strictement » plus de 150 trimestres s'explique par le fait qu'il a été décidé d'exclure les assurés qui ont exactement 150 trimestres à 62 ans.

En effet, dans la même logique que l'exclusion des assurés qui ont exactement 60 ans, les assurés qui ont fait le choix de partir à l'âge légal, donc le plus tôt possible, sont également exclus.

³¹ Pour les assurés partis à la retraite avant 62 ans, le nombre de trimestres est apprécié lors du départ à la retraite.

En théorie, un assuré qui part à 62 ans avec 150 trimestres fait partie de ceux qui auraient pu bénéficier de la retraite progressive mais uniquement en prolongeant son activité. Alors qu'un assuré qui part à 62 ans et 151 trimestres fait partie du champ des assurés qui auraient pu bénéficier de la retraite progressive un peu avant ses 62 ans, pendant un trimestre. Il entre donc dans la catégorie des assurés qui auraient pu bénéficier du dispositif sans prolonger son activité.

(2) Le choix des 62 ans vient du fait que les assurés peuvent partir en retraite progressive à partir de 60 ans mais que généralement, ce départ se fait entre 60 et 62 ans.

En effet, en 2018, l'âge moyen d'entrée en retraite progressive était de 60 ans et 10 mois. 14,8 % des assurés entrés en retraite progressive en 2018 l'ont fait durant l'année de leurs 61 ans, 8,5 % durant l'année de leur 62 ans et 7,4 % après l'anniversaire de leurs 63 ans.

Ainsi, restreindre la condition à « strictement plus de 150 trimestres à 60 ans » aurait mis de côté des assurés qui auraient pu bénéficier du dispositif un peu plus tard du fait de la condition des 150 trimestres requis non atteinte.³²

- Enfin, ils ne doivent pas être reconnus invalides avant le départ en retraite car l'attribution d'une retraite progressive est susceptible d'entraîner la suspension de la pension d'invalidité³³. Mais les autres assurés partis au titre de l'incapacité au travail sont conservés dans cette partie sur le non-recours.

Un peu plus de 32 000 assurés à temps partiel au régime général auraient vérifié les principales conditions de la retraite progressive avant leur départ en retraite en 2018

Une fois les assurés sélectionnés, un ensemble de 32 231 nouveaux retraités « non-recourants RP » est obtenu. Autrement dit, 32 231 assurés partis à la retraite en 2018 étaient en emploi à temps partiel au régime général au moment du départ à la retraite, avaient strictement plus de 60 ans et strictement plus de 150 trimestres de durée d'assurance à 62 ans.

La définition des non-recourants ne tient pas compte des conditions d'éligibilité fines

De la même manière que dans la partie précédente, la définition des « non-recourants RP » s'appuie uniquement sur les principales règles d'éligibilité à la retraite progressive (âge, durée d'assurance, emploi à temps partiel...) et ne tient pas compte des cas particuliers qui ne peuvent pas tous être identifiés de manière précise. Par conséquent, l'effectif des « non-recourants RP » pourrait être légèrement surestimé.

³² Par ailleurs, ouvrir la condition à « strictement plus de 150 trimestres au moment du départ à la retraite » inclurait dans le champ du non-recours des assurés qui auraient pu bénéficier de la retraite progressive mais à des âges plus tardifs, notamment ceux qui attendent l'âge d'annulation de la décote et qui ont donc généralement des durées d'assurance moins élevées. Or, dans les faits, ces assurés ne sont pas les principaux utilisateurs du dispositif puisque la majorité des départs en retraite progressive se fait entre 60 et 62 ans avec des durées d'assurance en moyenne élevées, d'au moins 150 trimestres. Afin de privilégier des comparaisons entre nouveaux retraités non-recourants ou recourants ayant par ailleurs des profils relativement comparables, il a été jugé préférable d'exclure les assurés qui n'auraient atteint les 150 trimestres qu'après 62 ans.

³³ [Circulaire n°2018-31](#)

3.2 Détermination des bénéficiaires sortis du dispositif

Afin d'étudier les nouveaux retraités « non-recourants RP », une comparaison avec des assurés bénéficiaires d'une retraite progressive et qui sont définitivement partis à la retraite en 2018 est pertinente.

En effet, la problématique amène à comparer deux trajectoires de carrière. Pour rappel, il est question de comprendre pourquoi certains assurés sont passés de la carrière à la retraite définitive sans bénéficier du dispositif de retraite progressive alors qu'ils auraient pu le faire, et ce, sans modifier ni leur quotité de temps de travail, ni leur date de départ, tandis que d'autres ont décidé de bénéficier de la retraite progressive avant leur retraite définitive.

Des statistiques descriptives et des comparaisons portant sur les caractéristiques socio-démographiques et de carrière permettent ainsi de dégager des divergences et/ou des ressemblances entre ces deux populations, et in fine d'expliquer pourquoi certains assurés n'ont pas eu recours à la retraite progressive.

Presque 5 900 assurés du régime général sont sortis de la retraite progressive en 2018

Dans un premier temps, les effectifs des assurés sortis de la retraite progressive pour partir définitivement au cours de l'année 2018 sont construits (voir l'encadré n°1 sur la définition des 5 statuts des bénéficiaires de la retraite progressive et l'annexe B pour la description des données utilisées).

Ainsi, en 2018, 5 858 assurés sont sortis du dispositif de retraite progressive, et sont nommés par la suite « sortants RP ». Cette population de « sortants RP » est composée d'une part de 5 514 assurés qui ont bénéficié du dispositif avant d'en sortir en 2018 (*Graphique 1.1 : « sortants »*), et d'une autre part de 344 assurés qui sont entrés puis sortis du dispositif la même année, en 2018 (*Graphique 1.1 : « entrants-sortants »*).

Dans un second temps, dans le but d'obtenir des comparaisons cohérentes, les critères appliqués aux « non-recourants RP » sont également appliqués aux « sortants RP ». En effet, l'objectif principal de cette partie est la comparaison entre non-recourants et recourants pour faire ressortir des situations susceptibles d'expliquer le non-recours. Il importe que les critères de sélection appliqués sur les données soient identiques (et prennent en compte de la même manière les imperfections de ces données) même si cela conduit à restreindre la population d'étude. Les « sortants RP » doivent ainsi également :

- Être en emploi salarié du privé à temps partiel avant leur première liquidation (i.e. au moment du passage en retraite progressive),
- Avoir strictement plus de 60 ans lors de leur passage de la retraite progressive à la retraite définitive³⁴,
- Avoir strictement plus de 150 trimestres de durée d'assurance à 62 ans.
- Ne pas avoir comme motif de départ l'inaptitude au travail en étant ex-invalide³⁵

³⁴ Cette condition est par construction toujours vérifiée.

³⁵ Cette condition est par construction toujours vérifiée.

Parmi les « sortants RP », 2 600 étaient à temps partiel avant la retraite progressive

A la suite de l'application de ces critères, 2 594 nouveaux retraités « sortants RP » sont obtenus pour l'année 2018. La différence importante avec les 5 858 initiaux « sortants RP » provient essentiellement de la condition sur le temps partiel³⁶.

3.3 Caractéristiques socio-démographiques des non-recourants à la retraite progressive et des anciens bénéficiaires du dispositif

3/4 de femmes parmi les « non-recourants RP » et 4/5 parmi les « sortants RP »

Les femmes représentent respectivement 80,8 % et 73,5 % des « sortants RP » et des « non-recourants RP » de 2018 (Tableau 3.1).

TABEAU 3.1
Effectifs des « sortants RP » et des « non-recourants RP » en 2018 selon le sexe

	Sortants RP		Non-recourants RP	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Hommes	498	19,2 %	8 527	26,5 %
Femmes	2 096	80,8 %	23 704	73,5 %
Ensemble	2 594	100,0 %	32 231	100,0 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, hors retraite progressive, hors ex-invalides, en emploi à temps partiel au régime général, ayant strictement plus de 60 ans et 150 trimestres validés à 62 ans (« non-recourants RP »). Nouveaux retraités de droit propre de 2018 qui ont bénéficié d'une retraite progressive, hors ex-invalides, en emploi à temps partiel au régime général, ayant strictement plus de 60 ans et 150 trimestres validés à 62 ans (« sortants-RP »). Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : 26,5 % des assurés « non-recourants RP » sont des hommes.

« Non-recourants RP » et « sortants RP » partent majoritairement en retraite vers 62 ans

Les « sortants RP » ont un âge moyen de départ en retraite définitive très proche de celui des « non-recourants RP ». Les femmes partent en moyenne un peu plus tôt que les hommes (Tableau 3.2).

Les hommes « sortants RP » ont un âge moyen de départ en retraite définitive 3 mois supérieur à celui des hommes « non-recourants RP ». Les femmes des deux populations partent en moyenne au même âge. Autrement dit, les hommes et les femmes des deux populations partent en moyenne l'année de leurs 62 ans.

³⁶ En effet, cette condition est la dernière à être appliquée à notre population. Avant celle-ci, 32 assurés sont perdus du fait de la condition d'emploi au régime général, puis 173 du fait des 150 trimestres validés à 62 ans, soit 3,5 % des 5 858 assurés « sortants RP » initiaux. Après la condition sur le temps partiel, 3 051 assurés supplémentaires sont écartés, soit 52,1 % de notre population initiale. Il s'agit vraisemblablement majoritairement d'assurés qui sont passés à temps partiel au début de leur retraite progressive.

TABLEAU 3.2
Âges moyens lors du départ en retraite définitive des « non-recourants RP » et des « sortants RP » de 2018, selon le sexe

	Sortants RP			Non-recourants RP (tous motifs de départ)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Moyenne	62 ans et 10 mois	62 ans et 5 mois	62 ans et 6 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 4 mois	62 ans et 5 mois
Q1	62 ans	62 ans	62 ans	61 ans et 1 mois	62 ans	62 ans
Médiane	62 ans et 1 mois	62 ans	62 ans	62 ans	62 ans	62 ans
Q3	63 ans et 6 mois	62 ans et 4 mois	62 ans et 7 mois	63 ans et 4 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 9 mois

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : Les « sortants RP » sont en moyenne partis définitivement à la retraite à 62 ans et 6 mois, contre 62 ans et 5 mois pour les « non-recourants RP » (moyennes calculées sur les âges exacts à la date d'effet de la retraite au mois près).

De manière plus précise, les « sortants RP » partent un peu plus souvent définitivement à la retraite l'année de leurs 62 ans que les « non-recourants RP » (*Tableau D.1* dans l'annexe D). Néanmoins, cet âge reste majoritaire dans les deux populations. Inversement, les « non-recourants RP » partent plus souvent l'année de leurs 60 ans que les « sortants RP ».

Les « non-recourants RP » partent principalement à la retraite par la durée (le cas échéant avec surcote) ou en retraite anticipée pour carrière longue

En ce qui concerne les motifs de départ en retraite des « non-recourants RP » de 2018 (voir l'encadré n°4 : déterminer le motif de départ en retraite), ceux-ci sont plus fréquemment partis avec la durée d'assurance requise pour le taux plein (45,0 %) ou avec une durée supérieure en bénéficiant d'une surcote (26,0 %). Les assurés partis avec une surcote ont donc nécessairement la durée d'assurance pour le taux plein. Ils sont par la suite intégrés dans le motif « durée » ce qui en porte la part à 71 %. Enfin, 21,7 % sont partis en RACL (*Tableau 3.3*). Cela peut donc expliquer le fait qu'une part importante des « non-recourants RP » partent à la retraite au cours de l'année de leurs 60 ans.

En distinguant selon le sexe, les hommes sont plus également répartis dans les trois motifs majoritaires que les femmes. En effet, les hommes sont environ 30 % à partir au titre de la durée, de la RACL ou avec une surcote, alors que la moitié des femmes sont parties au titre de la durée, moins d'un cinquième au titre de la RACL et presque un quart avec une surcote.

TABLEAU 3.3
Motifs de départ des « non-recourants RP » de 2018, par le sexe

Motif de départ	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Durée	2 678	31,4 %	11 827	49,9 %	14 505	45,0 %
Surcote	2 553	29,9 %	5 832	24,6 %	8 385	26,0 %
RACL	2 563	30,1 %	4 435	18,7 %	6 998	21,7 %
Décote	380	4,5 %	787	3,3 %	1 167	3,6 %
Inaptitude (hors ex-invalides)	205	2,4 %	638	2,7 %	843	2,6 %
Dispositif lié au travail	71	0,8 %	98	0,4 %	169	0,5 %
RAH	61	0,7 %	65	0,3 %	126	0,4 %
Age	16	0,2 %	22	0,1 %	38	0,1 %
Ensemble	8 527	100,0 %	23 704	100,0 %	32 231	100,0 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020.

Champ : « non-recourants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les assurés ex-invalides partis au titre de l'inaptitude sont exclus de cette partie.

Lecture : 31,4 % des hommes « non-recourants RP » sont partis en retraite définitive en 2018 au titre de la durée, contre 49,9 % des femmes.

Les assurés partant au titre des deux motifs de départ les plus représentés sont comparés aux « sortants RP ». Ainsi, le graphique 3.1 présente la distribution par motif de départ des âges des « non-recourants RP » lors de la liquidation définitive et celle des « sortants RP » lors des deux liquidations.

La majorité des non-recourants partis en retraite carrière longue n'aurait bénéficié de la retraite progressive que pendant quelques mois

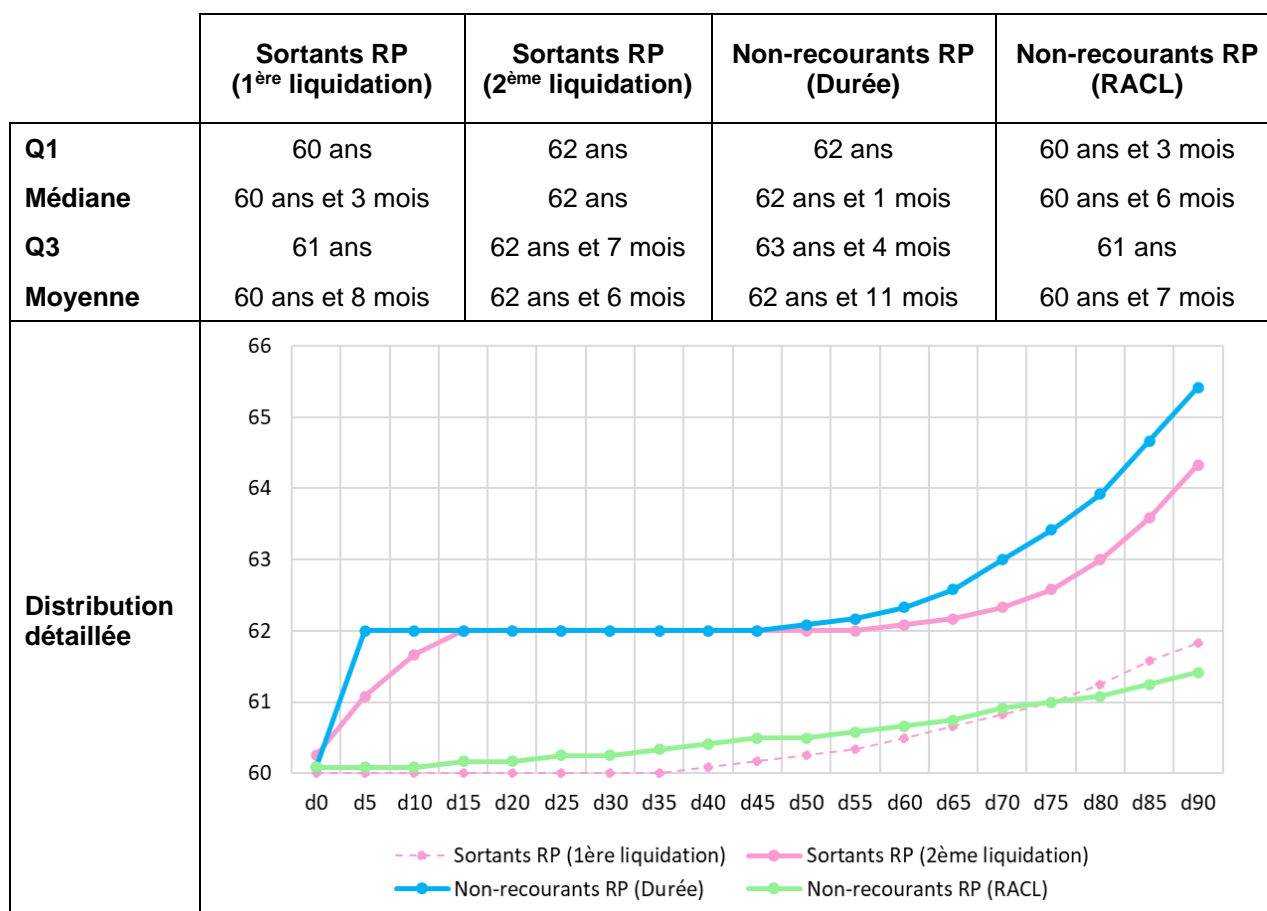
La distribution des âges de départ à la retraite des « non-recourants RP » partis en RACL est proche de celle des « sortants RP » lors de leur première liquidation (donc lors de l'entrée dans le dispositif). Autrement dit, l'entrée en retraite progressive des « sortants RP » et le départ définitif à la retraite des « non-recourants RP » partis en RACL sont effectués à des âges similaires. En moyenne, ces départs se font à 60 ans et 7 ou 8 mois. Un quart des « non-recourants RP » partis en RACL ont pris leur retraite avant 60 ans et 3 mois (et n'auraient donc pu bénéficier d'une retraite progressive que pendant trois mois avant leur départ), et un autre quart est parti entre cet âge et 60 ans et 6 mois. Au total, la moitié des non-recourants partis en RACL sont partis à la retraite à 60 ans et demi et n'auraient donc pu bénéficier de la retraite progressive sans changer leur date de départ que pendant six mois au maximum. Cette durée, relativement courte, peut contribuer à expliquer qu'ils ne l'aient pas demandée, et aient privilégié un départ à la retraite définitif dans des délais brefs.

Seule la moitié des non-recourants à la retraite progressive partis au titre de la durée ont pris leur retraite dès 62 ans

Les « non-recourants RP » partis au titre de la durée ont des âges de départ à la retraite proches des âges de départ à la retraite définitive des « sortants RP ». La moitié d'entre eux partent avant 62 ans, comme les « sortants RP ». Néanmoins, les autres partent plus tard (environ un sur cinq part après 64 ans, contre 63 ans pour les « sortants RP »). De ce fait, en moyenne, les « non-recourants RP » partis au titre de la durée partent à la retraite 5 mois plus tard que les « sortants RP » ne le font de manière définitive.

GRAPHIQUE 3.1

Distribution des âges de départ en retraite définitive des « non-recourants RP » partis au titre de la durée et de la RACL, et des « sortants RP » lors des deux liquidations



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : La moitié des « non-recourants RP » partis en 2018 au titre de la durée sont partis définitivement à la retraite avant 62 ans et 1 mois, soit 1 mois après l'âge légal. Les 3/4 sont partis avant 63 ans et 4 mois.

La proximité des âges de départ des « non-recourants RP » partis en RACL avec les âges de début de retraite progressive va dans le sens des résultats obtenus dans la première partie de ce cahier : la retraite progressive permettrait aux assurés ne pouvant partir en RACL (du fait du nombre de trimestres cotisés insuffisant), de partir avant l'âge légal en réduisant leur activité.

Le résultat constaté pour les « non-recourants RP » partis au titre de la durée pose davantage question. En effet, ces assurés sont partis, au moins pour la moitié d'entre eux, aux mêmes âges que les « sortants RP ». Néanmoins, ils n'ont pas intégré le dispositif de la retraite progressive alors qu'ils respectaient les principales conditions requises, étaient déjà à temps partiel, et avaient théoriquement un peu de temps (au moins 1 mois) pour le faire puisqu'ils avaient strictement plus de 150 trimestres à l'anniversaire de leurs 62 ans. Cette apparente contradiction pourrait s'expliquer de plusieurs manières :

- Soit, ces assurés ne vérifient pas l'ensemble des conditions de départ en retraite progressive ;
- Soit, ils ignorent pouvoir en bénéficier (ou le bénéfice du dispositif pourrait leur sembler limité).

Afin de contribuer à éclairer ces points, la partie suivante étudie de manière plus détaillée les carrières et catégories sociales des « non-recourants RP » par rapport aux « sortants RP ».

3.4 Des non-recourants ont plus souvent des carrières dans les régimes non alignés et sont plus souvent ouvriers ou employés

Les non-recourants à la retraite progressive ont des carrières encore plus longues que les anciens bénéficiaires du dispositif

Les durées d'assurance moyennes des nouveaux retraités « non-recourants RP » et « sortants RP » de 2018 sont longues (*Tableau 3.4*), au-dessus des 166 trimestres requis pour le taux plein pour les générations 1955 à 1957, majoritaires dans nos populations (*Graphique D.1* dans l'annexe D)³⁷. De manière plus précise, les « sortants RP » ont validé en moyenne, 16 trimestres de plus que la durée requise pour le taux plein de leur génération (MDA comprises) contre 14 et 17 trimestres supplémentaires pour les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL et de la durée.

Les « non-recourants RP » valident en moyenne légèrement plus de trimestres que les « sortants RP », à sexe et motif de départ donnés. Le fait que l'ensemble des « sortants RP » valident en moyenne un peu plus de trimestres que l'ensemble des « non-recourants RP » partis au titre de la RACL vient du fait que la part des femmes parmi les « sortants RP » est plus importante que celle des « non-recourants RP » partis en RACL (81 % contre 63 %). Par conséquent, le grand nombre de trimestres validés par les femmes « sortants RP », bien qu'il soit égal à celui des femmes « non-recourants RP » parties en RACL, tire à la hausse la moyenne de l'ensemble. En effet, quel que soit le motif de départ, les femmes ont validé plus de trimestres que les hommes. Le niveau élevé des durées des femmes s'explique principalement par les majorations de durée d'assurance pour enfants.

TABLEAU 3.4

Durée d'assurance³⁸ moyenne des nouveaux retraités « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018, selon le sexe et le motif de départ

	Hommes	Femmes	Ensemble
Non-recourants RP (Durée)⁽¹⁾	178	185	184
Non-recourants RP (RACL)	173	184	180
Sortants RP	171	184	182

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les assurés présentés ici sont ceux qui ont une durée d'assurance totale renseignée au Système National Statistiques Prestataires (SNSP). Le taux de remplissage de la durée d'assurance est de 96,4 % pour les « sortants RP », et 100,0 % pour les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL ou de la durée (y compris surcote).

Lecture : Le nombre de trimestres validés tous régimes pour les nouvelles femmes retraitées « non-recourants RP » de 2018 parties au titre de la RACL est en moyenne de 184 contre 173 pour les hommes.

(1) Y compris surcote.

³⁷ Voir Annexe C : Durée d'assurance pour le taux plein.

³⁸ Les durées d'assurance des « sortants RP » sont celles indiquées lors de la liquidation définitive. Elles prennent en compte les trimestres validés au cours de la retraite progressive.

« Non-recourants RP » et « sortants RP » ont des carrières principalement en emploi

Les durées d'assurance se composent principalement d'emploi quel que soit le sexe, avec des trimestres cotisés au régime général ou dans d'autres régimes (*Graphique 3.2* : au minimum 95 % pour les hommes et 76 % pour les femmes) (voir l'encadré n°2 sur la composition de la durée d'assurance).

L'emploi est plus important dans les carrières des hommes, quel que soit le motif de départ. Par exemple, 96,2 % de la durée d'assurance totale des hommes « sortants RP » sont des trimestres d'activité, contre 85,0 % de celle des femmes.

Les trimestres validés au titre de l'AVPF et les MDA sont davantage présents dans la durée d'assurance des femmes que dans celle des hommes, quel que soit le motif de départ, sauf pour les femmes parties en RACL dont la part de trimestres AVPF est faible.

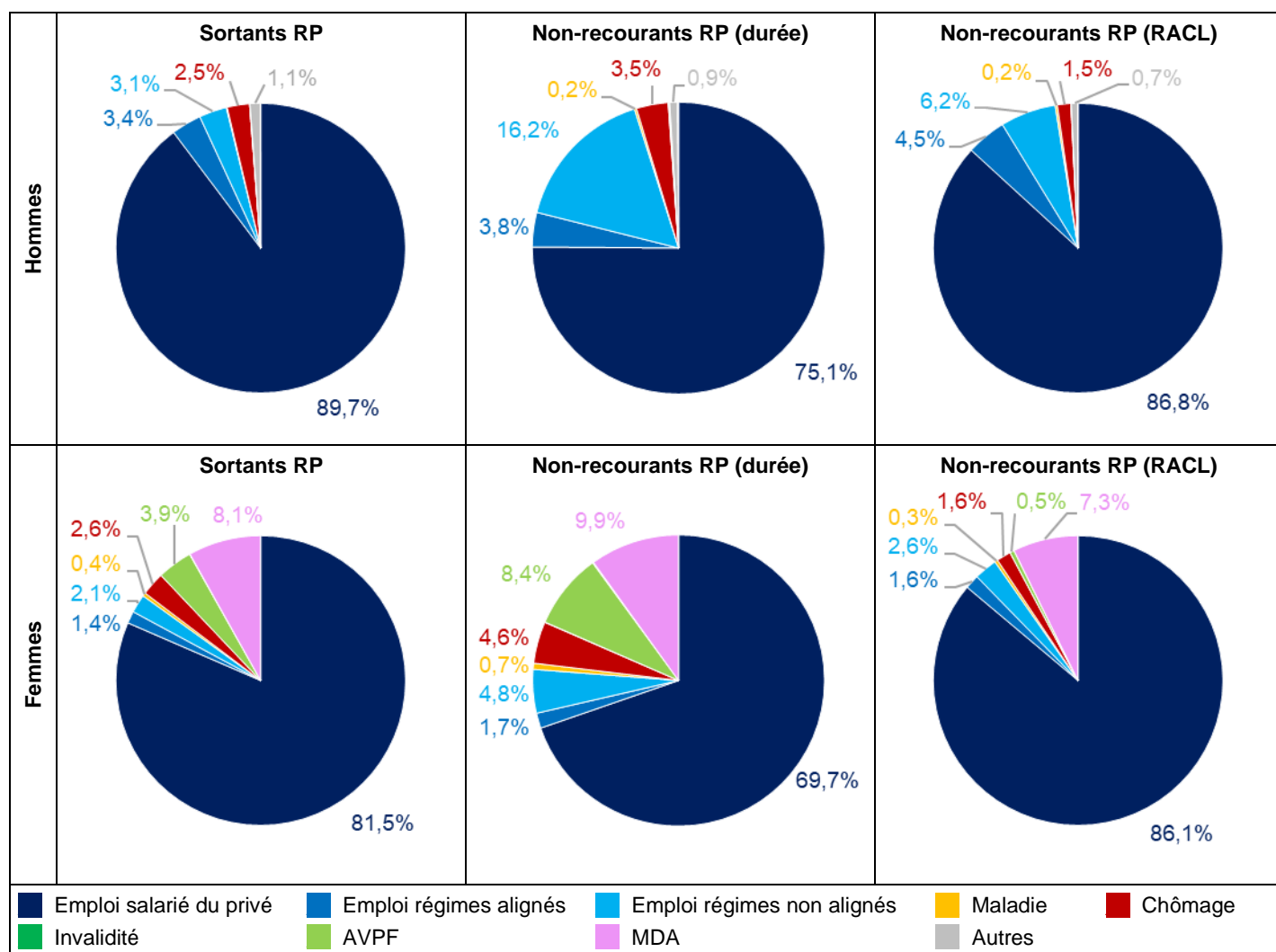
Les « non-recourants RP » partis au titre de la durée ont plus souvent eu de l'emploi dans un régime non aligné

Les « sortants RP » ont une composition de la durée d'assurance plus proche de celle des « non-recourants RP » partis en RACL que de ceux partis au titre de la durée, quel que soit le sexe.

En effet, la part de trimestres validés dans les régimes non alignés est plus importante pour les hommes « non-recourants RP » partis au titre de la durée (16,2 % contre 3,1 % pour les « sortants RP » et 6,2 % pour les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL).

Il en est de même pour les femmes : 4,8 % des trimestres validés des « non-recourants RP » parties au titre de la durée le sont dans des régimes non-alignés contre 2,1 % pour les « sortants RP » et 2,6 % pour celles parties au titre de la RACL. De plus, celles parties au titre de la durée ont une part de trimestres AVPF plus grande : 8,4 % contre 3,9 % pour les « sortants RP » et 0,5 % pour celles parties en RACL.

GRAPHIQUE 3.2
Composition moyenne de la durée d'assurance des « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018 selon le sexe



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Sont compris dans les régimes alignés les trimestres d'emploi indépendant ou de salarié agricole. Sont compris dans les régimes non-alignés les trimestres de fonctionnaire, profession libérale, exploitant agricole et autres régimes non-alignés.

Lecture : Les trimestres validés au titre de l'emploi au régime général représentent 89,7 % de la durée d'assurance des hommes « sortants RP » de 2018.

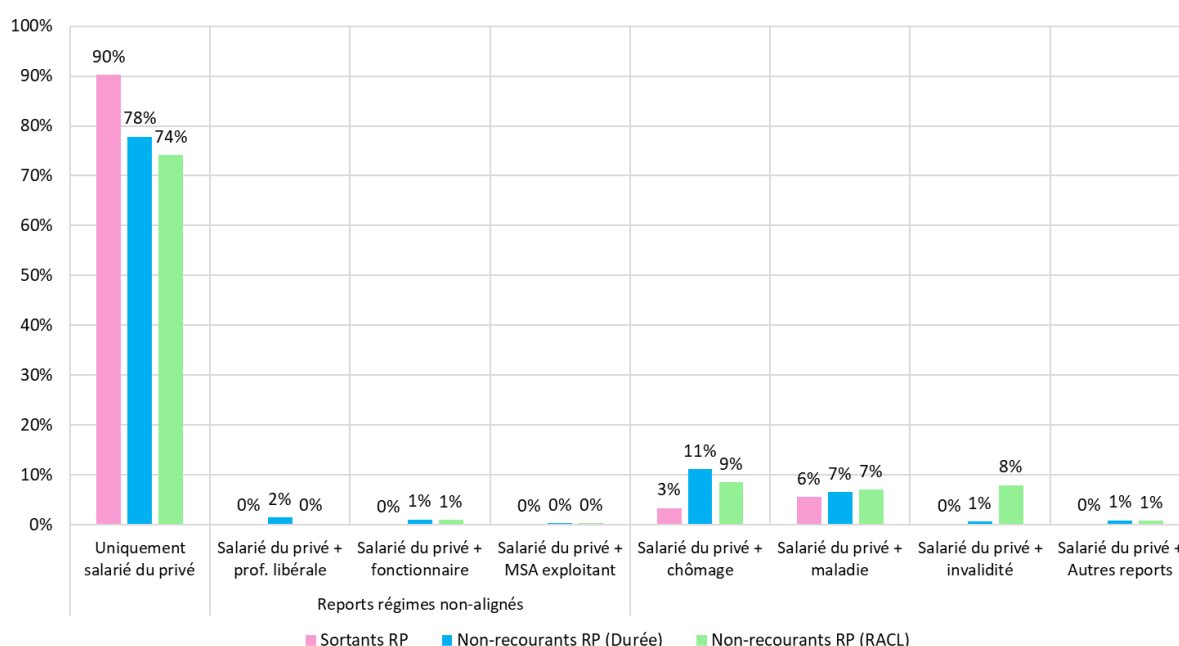
Les « non-recourants RP » plus souvent au chômage ou en invalidité juste avant leur départ

La part des trimestres validés dans les régimes non-alignés des « non-recourants RP » partis au titre de la durée incite à investiguer davantage sur les autres reports avant la liquidation. En effet, il se pourrait que juste avant la liquidation définitive, certains « non-recourants RP » aient, en plus d'un report salarié du privé, un report dans un régime non-aligné³⁹.

³⁹ Ce qui pourrait expliquer qu'ils soient en non-recours (apparent) à la retraite progressive puisque les assurés qui cumulent une activité non salariée et une activité salariée ne peuvent pas prétendre au dispositif, selon la [Circulaire n°2018-31](#).

Le graphique 3.3 présente ainsi les autres reports des « non-recourants RP » et des « sortants RP » juste avant la liquidation définitive. Contrairement à l'intuition, seulement 3 % des « non-recourants RP » partis au titre de la durée ont un report dans un régime non-aligné avant de partir définitivement à la retraite. Il apparaît néanmoins qu'avant de partir à la retraite, les « non-recourants RP » sont un peu plus concernés par du chômage (10 % contre 3 % pour les « sortants RP »), et ceux partis en RACL par de l'invalidité (8 % contre moins de 1 % pour les « sortants RP »).

GRAPHIQUE 3.3
Répartition des reports avant la liquidation⁴⁰ des « non-recourants RP » partis au titre de la durée ou de la RACL et des « sortants RP » de 2018



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « sortants RP », « non-recourants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les reports d'emploi indépendant sont compris dans les autres reports. Ils représentent 0,4 % des « non-recourants RP » quel que soit le motif de départ, et 0,2 % des « sortants RP ».

Lecture : 78 % des « non-recourants RP » partis au titre de la durée requise pour le taux plein étaient uniquement salariés du privé avant de partir définitivement à la retraite en 2018. De plus, 2 % ont un report en tant que salarié du privé et un report en tant que professionnel libéral.

Les « non-recourants RP » appartiennent plus souvent à des catégories sociales moins favorisées que les « sortants RP »

Des différences s'observent entre les catégories socio-professionnelles (PCS)⁴¹ des « sortants RP » et celles des « non-recourants RP ».

⁴⁰ Indicateur REPSS 2.10., édition 2023 (dernier report avant la liquidation).

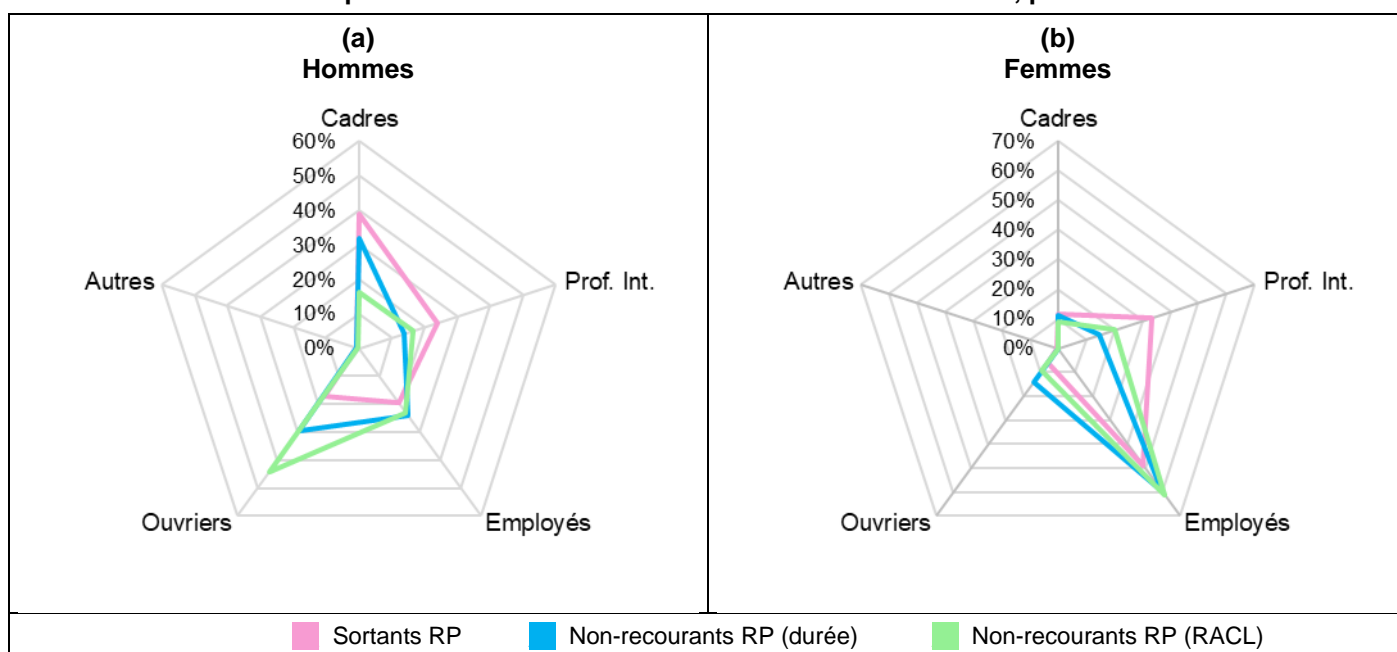
⁴¹ L'indicateur relatif à la PCS est issu du système de déclaration des données sociales (SDDS) et des déclarations sociales nominatives (DSN). La PCS retenue est la première renseignée à rebours à partir du départ à la retraite.

Les hommes « sortants RP » de 2018 sont plus souvent des cadres (39,0 %) ou de profession intermédiaire (23,7 %) que les « non-recourants RP » partis au titre de la durée (31,7 % et 13,8 %) ainsi que ceux partis au titre de la RACL (16,2 % et 16,5 %) (*Graphique 3.4a*).

Ils sont nettement moins souvent des ouvriers (17,0 %) que les « non-recourants RP » partis au titre de la durée (29,8 %) ou de la RACL (44,0 %).

Les femmes « sortants RP » de 2018 sont nettement plus souvent de profession intermédiaire (33,4 %) que les « non-recourants RP » parties au titre de la durée (14,9 %) ainsi que celles parties au titre de la RACL (20,2 %) (*Graphique 3.4b*). De la même manière que pour les hommes, elles sont moins souvent des employées ou des ouvrières.

GRAPHIQUE 3.4
Catégories socio-professionnelles des assurés « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018 partis au titre de la durée d'assurance ou de la RACL, par sexe



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les assurés présentés ici sont ceux qui ont une PCS renseignée dans les 5 dernières années avant la première liquidation. Le taux de remplissage de la PCS est de 91,3 % pour les « sortants RP », et 94,5 % pour les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL ou de la durée (y compris surcote).

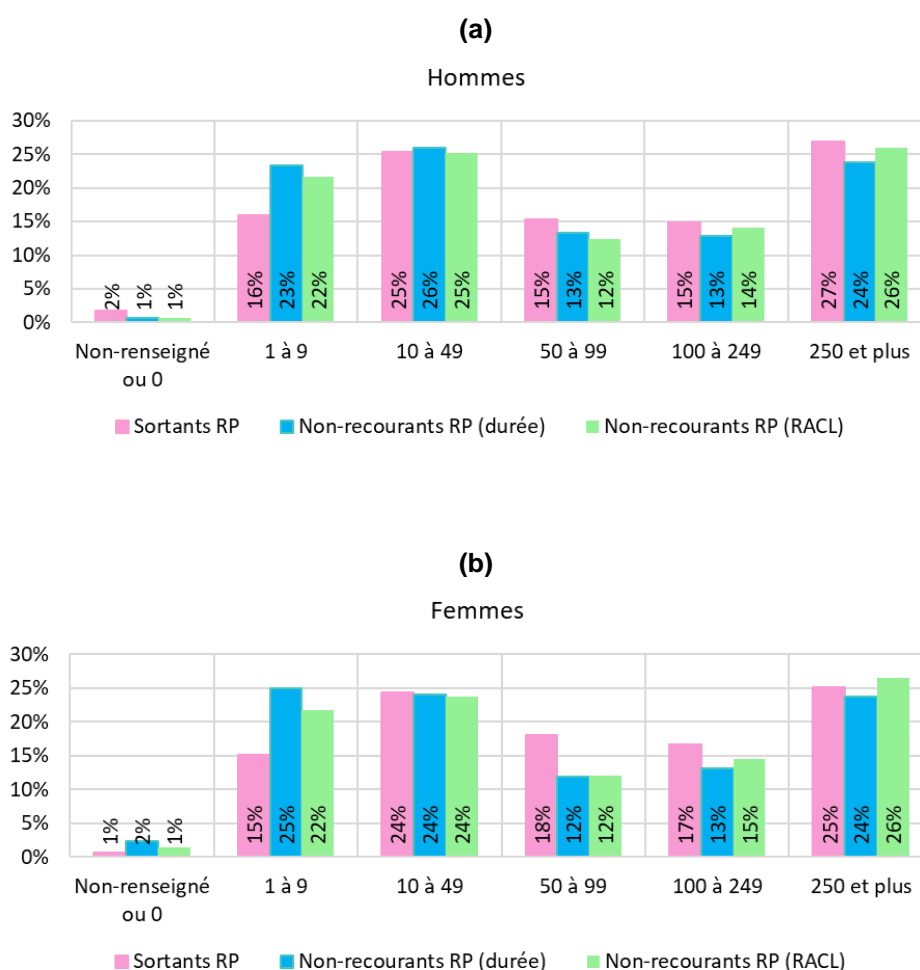
Lecture : 39,0 % des hommes « sortants RP » sont des cadres contre 31,7 % des hommes « non-recourants RP » partis au titre de la durée et 16,2 % des hommes « non-recourants RP » partis au titre de la RACL.

Une analyse sur les secteurs d'activité a été réalisée mais ne permet pas de conclure sur la prépondérance de certains secteurs par rapport à d'autres. Les résultats sont tout de même présentés dans l'annexe E.

Les « non-recourants RP » sont sur-représentés dans les entreprises de 1 à 9 salariés

Concernant les effectifs des établissements (*Graphiques 3.5a et 3.5b*), pour les hommes et les femmes, les « non-recourants RP » sont nettement plus souvent dans des entreprises de petite taille (entre 1 et 9 salariés). A l'inverse, les « sortants RP » sont davantage dans des entreprises plus grandes (50 à 250 salariés et plus).

GRAPHIQUE 3.5
Effectifs des établissements des « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018 partis au titre de la durée d'assurance ou en RACL, par sexe



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les effectifs des établissements proviennent du premier numéro de SIRET rencontré à rebours dans les 5 dernières années avant la première liquidation. Le taux de remplissage du numéro de SIRET est de 100 % pour les « sortants RP », et les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL ou de la durée (y compris surcote).

Lecture : 16 % des hommes « sortants RP » ont travaillé dans une entreprise de 1 à 9 salariés avant leur première liquidation, contre 23 % des hommes « non-recourants RP » partis au titre de la durée.

3.5 Des pensions un peu plus faibles pour les non-recourants

Les données sur les montants de pension tous régimes n'étant pas toujours correctement alimentées pour les « sortants RP »⁴², les comparaisons porteront sur les montants au régime général des mono-pensionnés des trois populations étudiées.

Les « non-recourants RP » ont des pensions plus faibles que les « sortants RP »

La pension moyenne des hommes mono-pensionnés « sortants RP » (15 800 € par an) est plus élevée de 7 % par rapport aux « non-recourants RP » partis au titre de la durée (14 800 € par an), et de 10,2 % par rapport à ceux partis en RACL (14 400 € par an) (*Tableau 3.5*).

Il en est de même pour les femmes : les assurées « sortants RP » ont une pension moyenne 17,5 % et 8,0 % plus élevée que les « non-recourants » parties respectivement au titre de la durée et de la RACL.

Les hommes et les femmes mono-pensionnés de l'ensemble des nouveaux retraités de 2018 ont en moyenne des pensions plus élevées que les « non-recourants RP », mais plus faibles que les « sortants RP » (sauf pour l'ensemble des nouvelles retraitées de 2018 parties en RACL).

En définitive, en moyenne, les assurés qui ont les pensions les plus conséquentes sont les « sortants RP », suivis de l'ensemble des nouveaux retraités de 2018 puis des assurés « non-recourants RP ».

Pour les hommes « non-recourants RP » et « sortants RP » uniquement, les assurés qui ont les pensions moyennes les plus élevées sont les « sortants RP » suivis des assurés partis au titre de la durée puis de la RACL. Pour les femmes, ce sont les « sortants RP » suivies des assurées parties au titre de la RACL puis de la durée.

Ainsi, la hiérarchie observée à travers les catégories socio-professionnelles se retrouve parmi les pensions moyennes au régime général.

⁴² Le montant de pension tous régimes est calculé à partir de variables provenant de l'EIRR qui ne sont pas nécessairement correctement actualisées lors de la liquidation définitive au régime général. Les variables utilisées pour calculer le montant de pension au régime général proviennent quant à elles du SNSP.

TABLEAU 3.5
Montants de pension annuels⁴³ au régime général des hommes mono-pensionnés nouveaux retraités de 2018 (en € 2017)

		Non-recourants RP (Durée) ⁽¹⁾	Non-recourants RP (RACL)	Sortants RP ⁽²⁾	Ensemble des départs avec la durée requise ⁽³⁾	Ensemble des départs RACL ⁽⁴⁾
Hommes	Montant moyen	14 800 €	14 357 €	15 830 €	15 319 €	14 866 €
	Montant médian	14 999 €	14 638 €	16 595 €	16 082 €	15 046 €
Femmes	Montant moyen	11 015 €	11 987 €	12 943 €	11 919 €	13 165 €
	Montant médian	9 674 €	11 558 €	13 172 €	10 604 €	13 008 €

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre de 2018, « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : Les hommes « sortants RP » mono-pensionnés ont en moyenne un montant global de pension RG de 15 830 € contre 14 357 € pour les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL et 14 800 € pour ceux partis au titre de la durée d'assurance. Les femmes « sortants RP » mono-pensionnées ont en moyenne un montant global de pension RG de 12 943 € contre 11 987 € pour les « non-recourants RP » parties au titre de la RACL et 11 015 € pour celles parties au titre de la durée d'assurance.

Notes : ⁽¹⁾ Y compris surcote.

⁽²⁾ Le montant de pension au régime général des « sortants RP » est celui versé à la sortie de la retraite progressive, donc lors de la deuxième liquidation.

⁽³⁾ Ensemble des nouveaux retraités de droit propre de 2018 partis au titre de la durée d'assurance requise pour le taux plein, y compris ceux partis avec une surcote, y compris les « non-recourants RP » partis au titre de la durée.

⁽⁴⁾ Ensemble des nouveaux retraités de droit propre de 2018 partis au titre de la RACL, y compris les « non-recourants RP » partis en RACL.

3.6 En conclusion

En 2018, le non-recours à la retraite progressive concernerait 32 200 assurés ayant directement demandé leur retraite définitive au régime général alors qu'ils remplissaient les principales conditions pour bénéficier d'une retraite progressive sans modifier leur quotité de temps de travail et sans retarder leur départ à la retraite.

Ces nouveaux retraités sont pour la majorité, de la même manière que dans la partie précédente, partis au titre d'une retraite anticipée pour carrière longue, dès l'âge légal avec la durée d'assurance requise pour le taux plein ou partis plus tard avec une surcote au régime général. Ce sont toujours surtout des femmes.

Les non-recourants partis au titre de la durée ont tendance à partir définitivement à la retraite au cours de l'année de leurs 62 ans, comme les assurés bénéficiaires d'une retraite progressive. La situation des non-recourants partis en RACL est différente car ils partent plus tôt, par définition avant 62 ans, à un âge de départ similaire à l'âge d'entrée en retraite progressive des assurés qui sont sortis du dispositif en 2018. La moitié des non-recourants partis en RACL sont déjà partis à la retraite à 60 ans et demi et n'auraient donc pu bénéficier

⁴³ Le montant de pension au régime général comprend la pension de droit propre, éventuellement portée au minimum contributif et les avantages complémentaires qui lui sont associés (principalement la majoration de 10 % pour les assurés ayant eu ou élevé au moins trois enfants).

de la retraite progressive sans changer leur date de départ que pendant six mois au maximum. Cette durée, relativement courte, peut contribuer à expliquer qu'ils n'aient pas demandé la retraite progressive, et aient privilégié un départ à la retraite définitif dans les plus brefs délais.

Ces résultats confirment ainsi la préférence pour la retraite anticipée pour carrière longue lorsque les assurés ont les conditions requises pour avoir le choix entre un départ anticipé et un départ en retraite progressive qui est quant à lui partiel.

Les anciens bénéficiaires de la retraite progressive sont plus souvent cadres ou de professions intermédiaires que les non-recourants qui sont plus souvent employés ou ouvriers. De plus, les non-recourants à la retraite progressive sont sur-représentés dans les entreprises de 1 à 9 salariés tandis que les assurés sortis du dispositif sont davantage dans des entreprises plus grandes (50 à 250 salariés et plus).

Conclusion générale

Les résultats présentés dans ce cahier permettent de comprendre un peu mieux pourquoi la retraite progressive est peu utilisée.

Puisque le dispositif est à présent considéré comme un départ anticipé partiel, certains assurés préfèrent partir en retraite anticipée pour carrière longue si leur durée d'assurance cotisée le leur permet. Ainsi, les bénéficiaires de la retraite progressive sont essentiellement des assurés souhaitant partir à la retraite le plus tôt possible, mais dont la durée d'assurance n'est pas suffisamment longue ou cotisée pour pouvoir partir de manière définitive.

D'autres pourraient ne pas recourir à la retraite progressive car ils n'en ont pas connaissance. D'après la 5^{ème} vague de l'enquête « Motivations de départ à la retraite »⁴⁴, seulement 1/3 des nouveaux retraités au régime général de 2019 et 2020 interrogés⁴⁵ connaissent le dispositif de retraite progressive, 39 % n'en ont jamais entendu parler et 28 % en ont entendu parler mais ne savent pas bien de quoi il s'agit. De plus, les résultats obtenus diffèrent selon la catégorie socio-professionnelle déclarée dans l'enquête : les cadres et les assurés de professions intermédiaires sont ceux qui connaissent le plus le dispositif (44 % et 43 % pour les cadres contre 31 % et 18 % pour les employés et les ouvriers).

Enfin, il est possible que l'entrée en retraite progressive en étant initialement à temps complet ne soit pas financièrement avantageux. Le passage d'un temps complet à un temps partiel pourrait diminuer les revenus des assurés, malgré la compensation apportée par la fraction de pension de retraite progressive, ce qui pourrait être désincitatif.

La réforme des retraites de 2023 élargit la population éligible à la retraite progressive en ouvrant le dispositif à tous les travailleurs non-salariés⁴⁶ et en interdisant à l'employeur de s'opposer au dispositif pour ses salariés (sauf cas où le passage à la retraite progressive n'est pas compatible avec l'activité économique de l'entreprise). Ainsi, le recours à la retraite progressive pourrait augmenter.

⁴⁴ [L'enquête « Motivations de départ à la retraite »](#) est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), la Direction de la Sécurité sociale (DSS), 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), l'Association générale des institutions des retraites des cadres, l'Association pour le régime complémentaire des salariés (AGIRC-ARRCO), et la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF).

⁴⁵ Le champ retenu est l'ensemble des retraités régime général, résidant en France, ayant pris leur retraite entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020.

⁴⁶ A l'exception des militaires.

Références bibliographiques

Bac C., Chaker Z., El Khoury C., Julliot M., 2023, « *Les dispositifs de prolongation d'activité et de transition activité-retraite : évolutions récentes et principaux résultats en 2020* », Note 2023-026, Juin. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/dispositifs-de-prolongation-d-activite>

Berteau-Rapin C., 2018, « *Qui part en retraite progressive aujourd'hui ?* », Cadrage n°37, Mars. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/cadrage-n-37-juin-2018>

Berteau-Rapin C., 2018, « *La retraite progressive* », Cahier de la Cnav n°11, Mars, pp. 93-108. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/les-cahiers-de-la-cnav-n-11-juin-2018>

Direction juridique et de la réglementation nationale, Département réglementation nationale, 2018, « *Retraite progressive dont la date d'effet est fixée à compter du 1^{er} janvier 2018* », Circulaire n°2018-31, p. 8.

https://legislation.lassuranceretraite.fr/Pdf/circulaire_cnav_2018_31_21122018.pdf

DREES, CNAV, SRE, CDC, COR, DSS, Agirc-Arrco, CPRPSNCF, 2021, *Enquête « Motivations de départ à la retraite »*. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/enquete-sur-les-motivations-de-depart-la-retraite>

El Khoury C., 2023, « *Estimation du non-recours à la retraite progressive et comparaison avec les assurés qui ont bénéficié du dispositif et qui en sont sortis en 2018* », Note 2023-002, Janvier. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/estimation-du-non-recours-a-la-retraite-progressive>

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 2019, « *Fiches – Temps et conditions de travail* », Insee Références « Emploi, chômage, revenus du travail », INSEE, Avril, p. 132. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4182950>

Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale, *Annexe 1 Retraites*. <https://www.securite-sociale.fr/la-secu-en-detail/gestion-financement-et-performance/repss>

ANNEXE A : LA LÉGISLATION DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Depuis son instauration en 1988, la retraite progressive a subi de nombreux changements de législation.

Jusqu'en 2006, pour partir en retraite progressive, il fallait avoir atteint l'âge minimal légal de départ à la retraite et justifier d'au moins 160 trimestres de durée d'assurance et de périodes équivalentes dans un ou plusieurs régimes obligatoires (régimes spéciaux exclus). Le calcul de la pension de retraite était définitif. Les périodes cotisées durant la retraite progressive n'entraînaient pas de modification du montant de la pension perçue à la sortie du dispositif.

La réforme des retraites de 2003 (décret d'application de 2006) abaisse la durée d'assurance à 150 trimestres, ouvrant ainsi le dispositif aux retraités ne justifiant pas de la durée d'assurance pour avoir le taux plein. La liquidation devient provisoire, les cotisations versées après le point de départ de la retraite progressive sont retenues pour le calcul d'une nouvelle pension définitive à la sortie du dispositif. L'âge minimal à partir duquel un assuré peut bénéficier du dispositif reste l'âge minimal légal de départ à la retraite.

A compter du 1er janvier 2015, les règles de départ ont à nouveau été modifiées. Ces modifications concernent l'âge à partir duquel un assuré peut prétendre partir en retraite progressive, la durée d'assurance requise ainsi que la quotité de travail à temps partiel, et par conséquent, la fraction de pension à servir. Un assuré peut partir en retraite progressive à partir de 60 ans, soit jusqu'à deux ans avant l'âge légal de départ en retraite. Les périodes d'assurance dans les régimes spéciaux sont à présent prises en compte dans la durée d'assurance minimale requise qui reste de 150 trimestres. Le montant de la fraction de retraite à servir dépend de la durée de travail à temps partiel par rapport à la durée de travail à temps complet dans l'entreprise. Auparavant, la fraction de pension était de 30 % pour une durée de travail comprise entre 60 et 80 %, de 50 % pour une durée entre 40 et 59,99 % et de 70 % pour une durée de travail inférieur à 40 %. Dorénavant, le temps de travail de l'assuré doit être compris entre 40 et 80 % de la durée de travail à temps complet applicable à l'entreprise. La fraction de la retraite à servir correspond à la différence exacte entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel déterminée par rapport à la durée de travail à temps complet (ex : $100 - 80 \% = 20 \%$).

Le calcul de la retraite progressive attribuée n'est pas définitif : les cotisations versées après l'attribution de la retraite progressive sont prises en compte. Tous les éléments sont recalculés (salaire de base, taux, durée d'assurance) et tous les droits sont réexaminés au point de départ de la retraite définitive : majorations de trimestres, surcote, etc.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 autorise les assurés à exercer plusieurs activités salariées à temps partiel (entrée en vigueur au 1er janvier 2018) et celle de 2022 ouvre la retraite progressive aux salariés en forfait jours qui en étaient jusqu'alors exclus.

A la suite de la réforme de 2023, à compter du 1^{er} septembre, l'âge de départ en retraite progressive augmente progressivement jusqu'à 62 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} septembre 1961. De plus, le dispositif s'élargit à tous les travailleurs non-salariés (tous les indépendants et non plus uniquement les artisans et les commerçants, fonctionnaires, libéraux, exploitants agricoles, etc.) à l'exception des militaires.

ANNEXE B : LES DONNÉES ADMINISTRATIVES DE LA CNAV

- La base retraités

Depuis 2003, la DSPR dispose des flux exhaustifs des nouveaux retraités de droit propre. Chaque année les flux sont rassemblés sur une seule table : la base retraités. La table arrêtée au 31 décembre 2020 se compose d'un peu plus de 11 millions de prestataires pour un total d'un peu plus de 880 variables⁴⁷. Ces variables concernent des informations sur le retraité (date de naissance, sexe, situation familiale, pays de naissance...), des informations sur la carrière (salaires, types de trimestres reportés au compte...), ainsi que des éléments sur la liquidation de la pension (montants de pensions, durées validées, trimestres de majoration, surcote...). Dans le cas où un assuré est présent dans plusieurs flux successifs, seule l'information la plus récente est conservée⁴⁸. Les montants de retraite sont les montants au 31 décembre de l'année de la date d'effet (ou à cette date d'effet si le retraité est décédé entre la date d'effet et la fin de l'année).

Pour obtenir les nouveaux retraités de droit propre de 2018, seuls les assurés avec une année d'effet de l'avantage principal de droit propre égale à 2018 ont été extraits de la base retraités 2004-2020. Ces nouveaux retraités ont donc eu un droit direct attribué par le régime général au titre de leur activité salariée.

- La base « historique des cumulants » (également appelée base cumul)

Depuis 2020, les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants sont réunis au sein d'un même régime, le régime général. Ce rapprochement a de nombreuses implications, en particulier sur le suivi des retraités qui reprennent une activité dans le cadre du cumul emploi-retraite.

En effet, en ce qui concerne les travailleurs indépendants, le suivi qui était réalisé jusqu'à présent portait non seulement sur les artisans et les commerçants mais également sur les professions libérales réglementées⁴⁹. Ce n'est plus le cas à compter de 2020. Les données concernant les cotisants de ces professions (qui cotisaient au régime des indépendants uniquement pour la maladie et non pour la retraite) ne sont plus transmises à la branche retraite du régime général.

Par ailleurs, les définitions du statut de cumulant n'étaient pas identiques dans le suivi du cumul des travailleurs indépendants et dans celui des salariés du privé.

Parmi les salariés du privé étaient comptabilisés comme cumulants en N les salariés, retraités du régime général (salariés) au plus tard au 31 décembre N-1, qui avaient une activité salariée en N et qui étaient vivants au 31 décembre N, à l'exclusion des assurés en retraite progressive. Parmi les travailleurs indépendants étaient comptabilisés comme cumulants en N les travailleurs indépendants (artisans, commerçants ou professionnels libéraux), retraités du régime général ou de la sécurité sociale des indépendants (SSI) ou des deux (hors retraite progressive), vivants ou non au 31 décembre N. Le statut de cumulant pouvait démarrer dès l'année de la première date d'effet de la pension.

⁴⁷ Dans la partie 1, la base retraités utilisée est celle arrêtée au 31 décembre 2021. Les parties 2 et 3 utilisent les données de la base retraités arrêtée au 31 décembre 2020.

⁴⁸ Les assurés partis en retraite progressive puis définitive la même année sont identifiés car la première date d'effet de la pension ainsi que la date d'effet de la pension définitive sont distinguées dans la base.

⁴⁹ Julliot M., « Les effectifs de travailleurs indépendants également retraités du Régime général et/ou de la Sécurité sociale des indépendants », note [DSPR-2020-041](#), Cnav, Juillet 2020.

Une nouvelle définition est retenue à partir de 2020, pour décrire de manière homogène l'ensemble des situations de cumul emploi-retraite au sein du régime général. Le statut de cumulatif est ainsi défini de façon similaire, que le retraité du régime général (qui peut percevoir une pension au titre de son activité passée de salarié du privé, de travailleur indépendant ou des deux⁵⁰) reprenne une activité en tant que travailleur indépendant (TI) ou salarié du privé (TS).

- **Identification des bénéficiaires de la retraite progressive, des « potentiels RP » et des « non-recourants RP »**

Afin de construire la population d'assurés qui ont bénéficié de la retraite progressive au cours de leur carrière, les deux bases de données sont utilisées : la base retraités permet d'identifier les entrants et les entrants-sortants de la retraite progressive au cours d'une année. La base cumul permet d'identifier les présents et les sortants.

Les « potentiels RP » et les « non-recourants RP » sont identifiés à partir de la base retraités.

⁵⁰ Les retraités ne sont plus distingués en fonction du régime de liquidation. En effet, cette distinction a perdu de sa pertinence avec la liquidation unique des régimes alignés entrée en vigueur mi-2017, puis avec le rapprochement avec la SSI depuis 2020 (les nouveaux droits qui auraient dû être liquidés par l'ancienne SSI sont progressivement de plus en plus liquidés dans les outils salariés du régime général). Des analyses distinguant les retraités en fonction de leur situation avant la retraite (activité salariée, indépendante...) sont désormais privilégiées (cf. infra).

ANNEXE C : LA LÉGISLATION DE LA RETRAITE (AVANT LA RÉFORME DE 2023)

ÂGE LÉGAL

L'âge légal de la retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter de 1955. Pour les retraites attribuées à partir du 01/07/2011, l'âge légal est passé progressivement de 60 à 62 ans selon l'année de naissance de l'assuré⁵¹ :

Assuré né :	Age légal de départ à la retraite	Année(s) de départ correspondante(s)
Avant le 01/07/1951	60 ans	2011 pour la génération 1951
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	2011 – 2012
En 1952	60 ans et 9 mois	2012 – 2013
En 1953	61 ans et 2 mois	2014 – 2015
En 1954	61 ans et 7 mois	2015 – 2016
A partir de 1955	62 ans	2017

ÂGE D'OBTENTION DU TAUX PLEIN

Pour les assurés nés à partir du 01/07/1951, l'âge d'obtention de la retraite à taux plein correspond à l'âge légal de départ à la retraite augmenté de 5 ans :

Assuré né :	Age légal de départ à la retraite	Année(s) de départ correspondante(s)
Avant le 01/07/1951	65 ans	2016 pour la génération 1951
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	2016 – 2017
En 1952	65 ans et 9 mois	2017 – 2018
En 1953	66 ans et 2 mois	2019 – 2020
En 1954	66 ans et 7 mois	2020 – 2021
A partir de 1955	67 ans	2022

⁵¹

https://legislation.lassuranceretraite.fr/#/expose?file_leaf_ref=retraite_personnelle_age_retraite_ex.as_px

DURÉE D'ASSURANCE POUR LE TAUX PLEIN

Année de naissance	Nombre de trimestres nécessaires pour la retraite à taux plein attribuée à compter du 24/01/2014
1943 - 1944 - 1945 - 1946 - 1947 - 1948	160
1949	161
1950	162
1951	163
1952	164
1953 - 1954	165
1955 - 1956 - 1957	166
1958 - 1959 - 1960	167
1961 - 1962 - 1963	168
1964 - 1965 - 1966	169
1967 - 1968 - 1969	170
1970 - 1971 - 1972	171
A partir de 1973	172

ANNEXE D

TABLEAU D.1
Fréquences des âges de départ en retraite définitive des « non-recourants RP »
et des « sortants RP » de 2018 selon le sexe

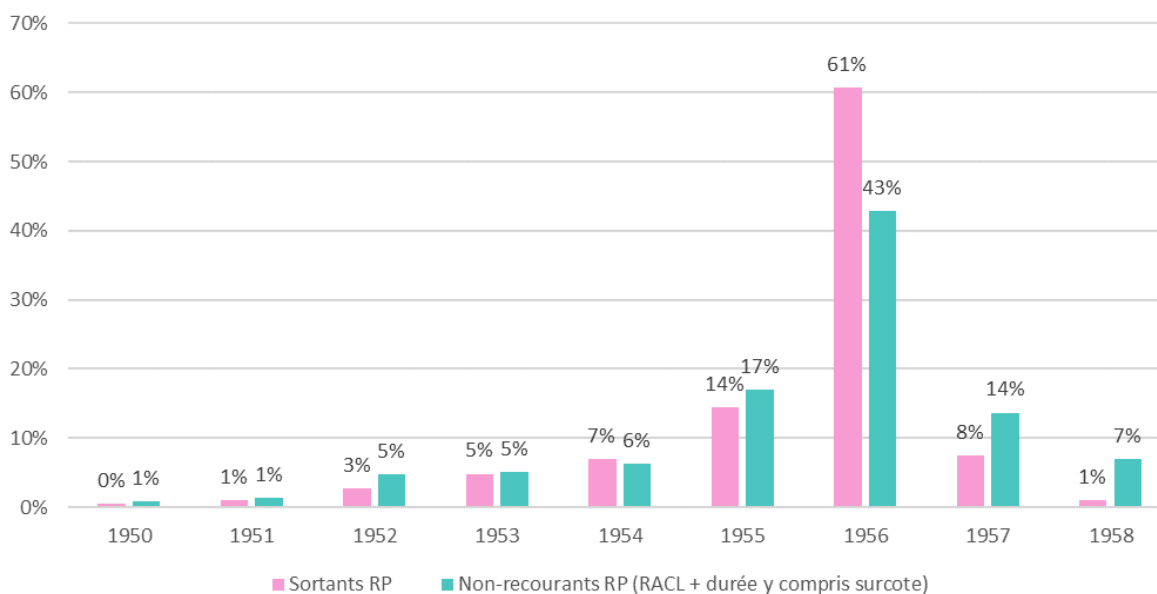
	Sortants RP				Non-recourants RP (Ensemble)			
	Hommes (%)	Hommes (% cumulés)	Femmes (%)	Femmes (% cumulés)	Hommes (%)	Hommes (% cumulés)	Femmes (%)	Femmes (% cumulés)
[60;61[3,0	3,0	4,1	4,1	23,1	23,1	14,2	14,2
[61;62[10,4	13,5	7,9	11,9	8,4	31,5	5,3	19,5
[62;63[53,6	67,1	69,7	81,6	39,2	70,7	59,5	78,9
[63;64[15,3	82,3	8,0	89,6	9,3	79,9	8,2	87,1
[64;65[7,6	90,0	4,3	93,9	5,7	85,7	4,4	91,5
[65;66[5,6	95,6	4,2	98,1	7,4	93,1	5,3	96,8
[66;67[1,6	97,2	1,0	99,1	2,9	96,0	1,3	98,1
[67;68[1,2	98,4	0,5	99,6	1,3	97,2	0,7	98,8
> 68	1,6	100,0	0,4	100,0	2,8	100,0	1,2	100,0

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Lecture : 53,6 % des hommes « sortants RP » sont partis en retraite définitive au cours de l'année de leurs 62 ans contre 39,2 % des hommes « non-recourants RP ».

GRAPHIQUE D.1
Génération des nouveaux retraités « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « sortants RP », « non-recourants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Seules les générations regroupant plus de 0,4 % des assurés sont figurées. Ici, l'effectif des « non-recourants RP » est celui des assurés partis au titre de la durée (y.c surcote) ou de la RACL : 22 890 + 6 998 = 29 888.

ANNEXE E : ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ DES NON-RECOURANTS À LA RETRAITE PROGRESSIVE ET DES BÉNÉFICIAIRES SORTIS DU DISPOSITIF

Des « non-recourants RP » moins nombreux à avoir exercé dans l'administration publique et plus nombreux dans les activités de services administratifs et de soutien

Les cinq principaux secteurs d'activité⁵² des hommes « sortants RP » et « non-recourants RP » sont présentés dans le tableau E1⁵³. Ils regroupent respectivement 2/3 des hommes « sortants RP » et presque 60% des hommes « non-recourants RP ».

L'administration publique fait partie des cinq secteurs les plus fréquents pour les hommes « sortants RP » (21 %), mais pas pour les « non-recourants RP » (4 %). De la même manière, les activités de services administratifs et de soutien concernent 10 % des « non-recourants RP » contre 1% seulement des « sortants RP »⁵⁴.

Les hommes « sortants RP » et « non-recourants RP » ont néanmoins trois secteurs d'activité principaux en commun : l'industrie manufacturière, la santé humaine et l'action sociale, et les transports et entreposage.

Les « sortants RP » sont légèrement plus fréquemment dans le secteur de l'industrie manufacturière que les « non-recourants RP » (14 % contre 12 %). Inversement, ils sont moins souvent dans le secteur des transports et entreposage (9 % contre 14 %).

TABLEAU E1.
Principaux secteurs d'activité des hommes « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018 partis au titre de la durée d'assurance ou de la RACL

Sortants RP		Non-recourants RP (RACL + durée)	
Administration publique	21 %	Transports et entreposage	14 %
Industrie manufacturière	14 %	Industrie manufacturière	12 %
Santé humaine et action sociale	12 %	Santé humaine et action sociale	12 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9 %	Activités de services administratifs et de soutien	10 %
Transports et entreposage	9 %	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	10 %
Autres secteurs	35 %	Autres secteurs	42 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « sortants RP », « non-recourants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les assurés présentés ici sont ceux qui ont un secteur d'activité renseigné dans les 5 dernières années avant la première liquidation. Le taux de remplissage du secteur d'activité est de 93,4 % pour les « sortants RP », et 99,8 % pour les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL ou de la durée (y compris surcote).

Lecture : 14 % des hommes « sortants RP » font partie du secteur de l'industrie manufacturière contre 12 % des hommes « non-recourants RP » partis au titre de la durée (y compris surcote) ou de la RACL.

⁵² L'indicateur relatif au secteur d'activité est également issu du système de déclaration des données sociales (SDDS) et des déclarations sociales nominatives (DSN). Les données disponibles concernent le premier secteur d'activité rencontré à rebours à partir du départ à la retraite des assurés.

⁵³ Cf. Annexe F pour la nomenclature d'activités française de l'Insee.

⁵⁴ Le commerce fait également partie des cinq secteurs principaux pour les « non-recourants RP » (10 %) mais pas pour les « sortants RP », mais concerne néanmoins une proportion relativement proche de ces derniers (7 %). A contrario, le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques fait partie des cinq secteurs les plus fréquents pour les « sortants RP » (9 %) mais pas des « non-recourants RP » (8 %) malgré des proportions proches.

Pour les femmes, les cinq principaux secteurs d'activités sont présentés dans le tableau E2. Ils regroupent 3/4 des femmes « sortants RP » et 2/3 des femmes « non-recourants RP ».

En plus d'être davantage concentrées dans leurs cinq premiers secteurs que les hommes, les femmes « sortants RP » et « non-recourants RP » ont plus de secteurs en commun.

Toutefois, leurs parts dans ces secteurs communs peuvent être assez différentes. Les femmes « sortants RP » sont davantage dans l'administration publique que les femmes « non-recourants RP » (21 % contre 5 %). Dans une moindre mesure, les femmes « sortants RP » viennent également légèrement plus fréquemment du secteur de la santé humaine et action sociale que les femmes « non-recourants RP » (32 % contre 29 %).

Seules l'industrie manufacturière et les activités de services administratifs et de soutien sont des secteurs de dissimilarité, au sens où ils ne font pas partie des cinq premiers secteurs d'activité pour les deux populations. Les activités de services administratifs et de soutien constituent le 3^{ème} secteur le plus représenté parmi les femmes « non-recourants RP » (12 %), mais n'est que le 9^{ème} pour les femmes « sortants RP » avec 3 % de représentation. Dans une moindre mesure, l'industrie manufacturière est le 5^{ème} secteur le plus fréquent pour les femmes « sortants RP » (6 %), et le 6^{ème} pour les femmes « non-recourants RP » (5 %).

TABLEAU E2.
Principaux secteurs d'activité des femmes « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018 parties au titre de la durée d'assurance ou de la RACL

Sortants RP		Non-recourants RP (RACL + durée)	
Santé humaine et action sociale	32 %	Santé humaine et action sociale	29 %
Administration publique	21 %	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	11 %	Activités de services administratifs et de soutien	12 %
Enseignement	7 %	Enseignement	8 %
Industrie manufacturière	6 %	Administration publique	5 %
Autres secteurs	23 %	Autres secteurs	33 %

Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « sortants RP », « non-recourants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les assurés présentés ici sont ceux qui ont un secteur d'activité renseigné dans les 5 dernières années avant la première liquidation. Le taux de remplissage du secteur d'activité est de 93,4 % pour les « sortants RP », et 99,8 % pour les « non-recourants RP » partis au titre de la RACL ou de la durée (y compris surcote).

Lecture : 32 % des femmes « sortants RP » font partie du secteur de la santé humaine et action sociale contre 29 % des femmes « non-recourants RP » parties au titre de la durée ou de la RACL.

Au sein de l'administration publique, les « non-recourants RP » sont sous-représentés dans le sous-secteur de l'« administration publique (tutelle) des activités économiques » et sur-représentés dans celui de l'« administration publique générale »

Les graphiques E1 et E2 présentent un niveau désagrégé, par sexe, des secteurs d'activité des « sortants RP » et des « non-recourants RP »⁵⁵.

Pour les hommes (*Graphique E1*), les secteurs d'activité en commun à un niveau désagrégé (graphique E1a) se distinguent sauf pour le secteur des transports et entreposage dont les transports terrestres et par conduites est le sous-secteur majoritaire pour les trois populations (il regroupe plus de 4/5 hommes dans les 3 populations).

Les trois premiers secteurs de l'industrie manufacturière des « sortants RP » représentent 46% des hommes « sortants RP » contre seulement 26 % et 32 % des « non-recourants RP » partis au titre de la durée ou en RACL.

Pour le secteur de la santé humaine et action sociale, un peu moins de la moitié des hommes « sortants RP » font partie du secteur de l'hébergement médico-social et social. En parallèle, un pourcentage proche (44 %) de « non-recourants RP » partis au titre de la durée sont dans le secteur des activités pour la santé humaine. Les « non-recourants RP » partis au titre en RACL sont quant à eux homogènement répartis parmi les trois sous-secteurs.

En ce qui concerne les secteurs d'activité de dissimilarité (*Graphique E1b*), l'administration publique est celui qui présente les plus grandes différences entre les trois populations au niveau désagrégé. Les hommes « sortants RP » sont en majorité dans le secteur de l'administration publique des activités économiques (59 %), tandis que les « non-recourants RP » se retrouvent plus dans l'administration publique générale (71 % des « non-recourants RP » partis au titre de la durée et 61% de ceux partis en RACL).

Pour les femmes qui font partie du secteur du commerce (*Graphique E2a*), le sous-secteur du commerce de détail est majoritaire dans les trois populations puisqu'il regroupe plus du 3/4 des femmes « sortants RP » et « non-recourants RP ».

La répartition des femmes du secteur de la santé humaine et action sociale est davantage hétérogène. La moitié des « non-recourants RP » parties au titre de la durée sont dans le secteur de l'action sociale sans hébergement, contre 1/3 pour les femmes « sortants RP ».

De plus, les femmes « sortants RP » sont plus souvent dans l'activité pour la santé humaine ou l'hébergement médico-social et social que les femmes « non-recourants RP ».

Pour le secteur de l'enseignement, les femmes « non-recourants RP » sont légèrement plus concentrées dans l'enseignement secondaire (général, technique ou professionnel) que les femmes « sortants RP » (environ 2/3 contre un peu plus de la moitié).

Enfin, les femmes qui font partie du secteur de l'administration publique se distinguent également à un niveau désagrégé. Les « sortants RP » sont surtout dans le secteur de l'administration publique (tutelle) des activités économiques (plus de la moitié), 65 % des « non-recourants RP » parties au titre de la durée sont dans l'administration publique générale, et 43 % des « non-recourants RP » parties en RACL sont dans le secteur des activités générales de sécurité sociale.

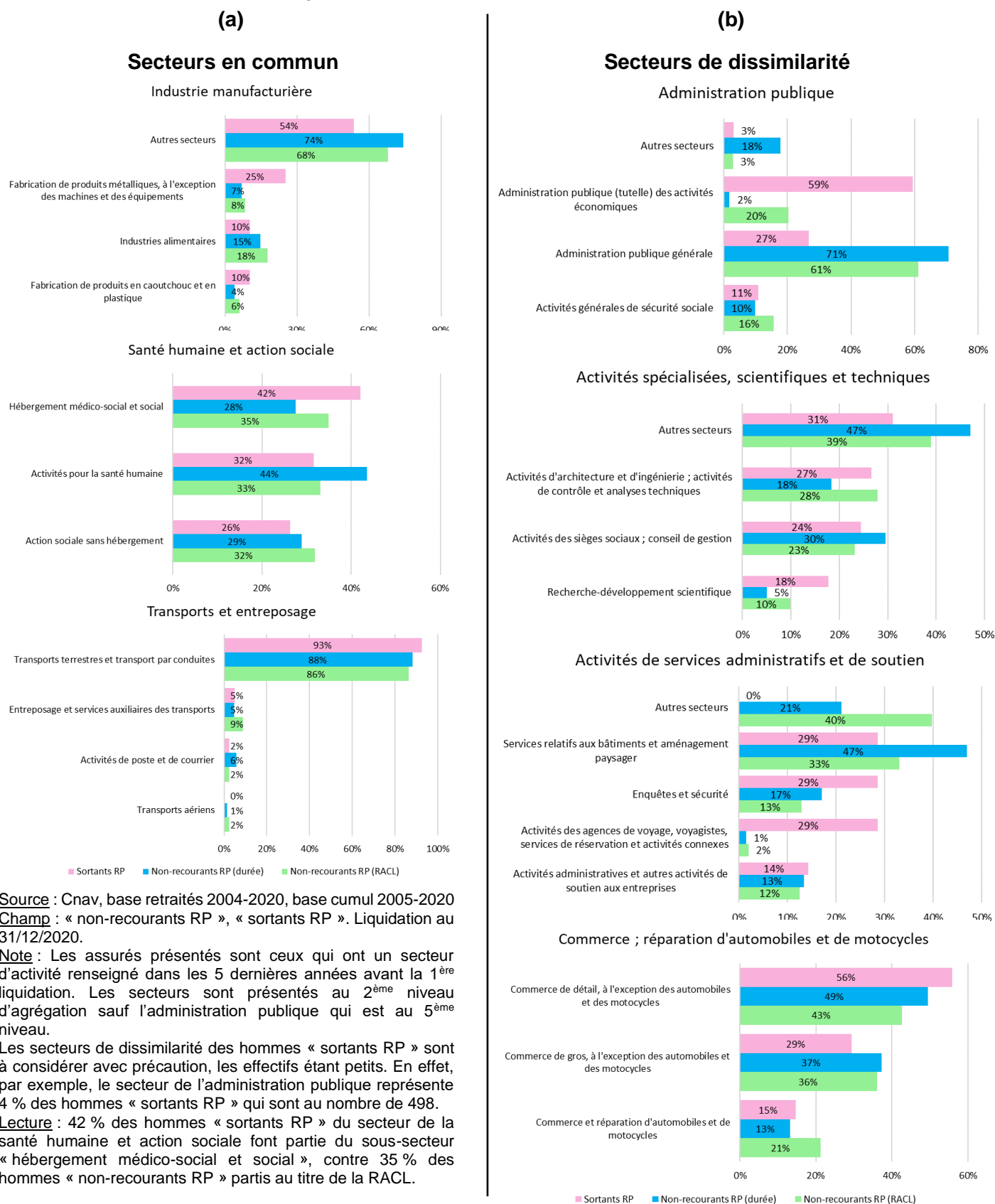
⁵⁵ L'indicateur relatif au secteur d'activité se décompose en 5 niveaux d'agrégation dans la nomenclature d'activité française utilisée (NAF), cf. Annexe F.

Au sein des activités de service administratif et de soutien, les « non-recourants RP » sont sur-représentés dans le sous-secteur des « services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager »

Les activités de services administratifs et de soutien est le secteur de dissimilarité des femmes qui présente le plus de différences au niveau désagrégé (*Graphique E2b*). Les femmes « non-recourants RP » sont majoritairement dans les services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (76 % pour celles parties au titre de la durée et 54 % pour celles parties en RACL), contrairement aux femmes « sortants RP » (33 %). Ce secteur des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager comprend notamment les activités de nettoyage intérieur ou extérieur.

GRAPHIQUE E1.

Niveau désagrégé des secteurs d'activité des hommes « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018 partis au titre de la durée d'assurance ou de la RACL⁵⁶



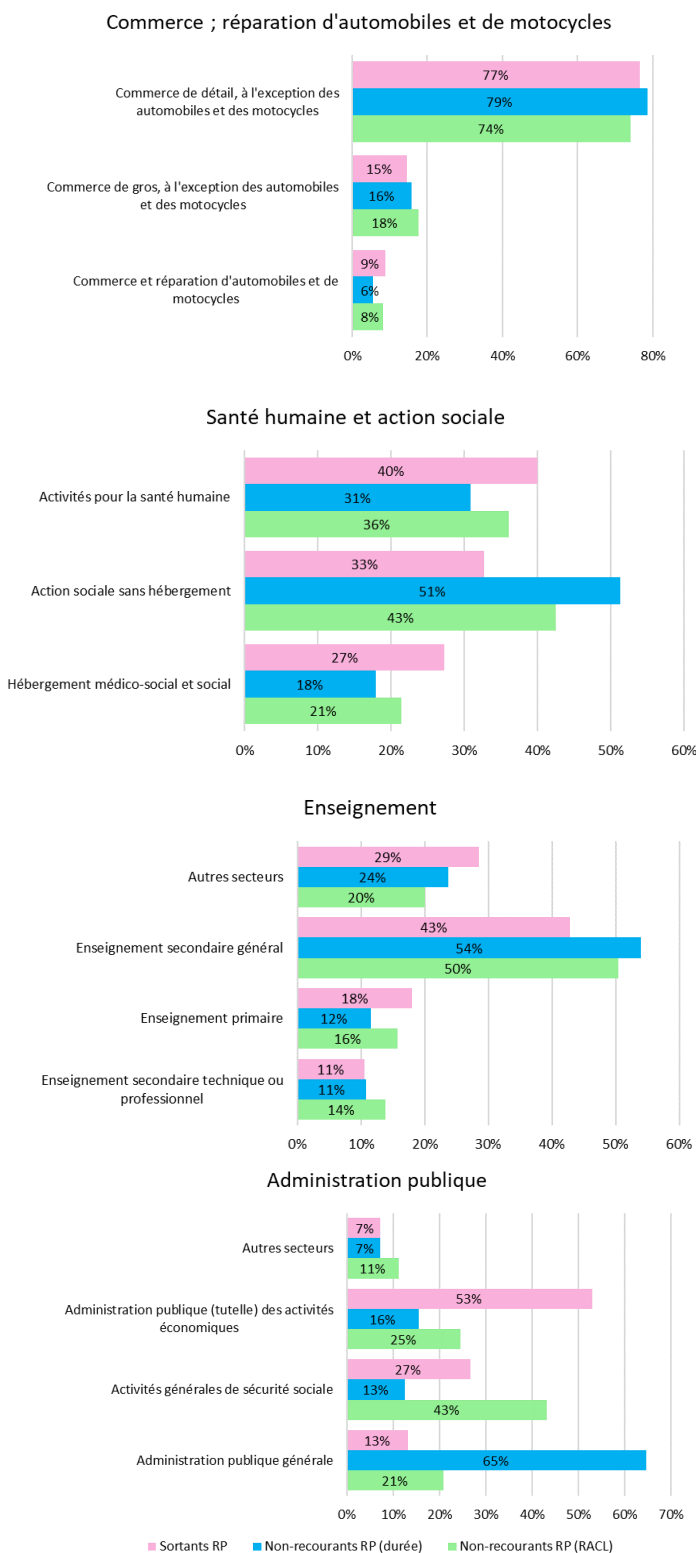
⁵⁶ Les secteurs d'activité de référence au niveau désagrégé sont ceux des « sortants RP ».

GRAPHIQUE E2.

Niveau désagrégé des secteurs d'activité des femmes « sortants RP » et « non-recourants RP » de 2018 parties au titre de la durée d'assurance ou de la RACL⁵⁷

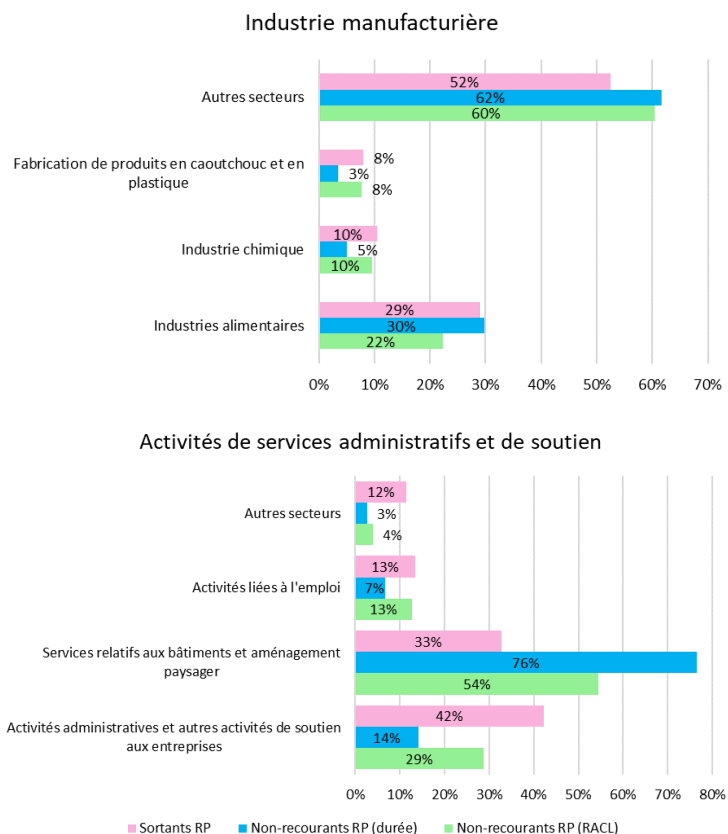
(a)

Secteurs en commun



(b)

Secteurs de dissimilarité



Source : Cnav, base retraités 2004-2020, base cumul 2005-2020.

Champ : « non-recourants RP », « sortants RP ». Liquidation au 31/12/2020.

Note : Les assurées présentées sont celles qui ont un secteur d'activité renseigné dans les 5 dernières années avant la 1^{ère} liquidation. Les secteurs sont présentés au 2^{ème} niveau d'agrégation sauf l'enseignement et l'administration publique et qui sont au 5^{ème} niveau.

Les secteurs de dissimilarité des femmes « sortants RP » sont à considérer avec précaution, les effectifs étant petits. En effet, par exemple, le secteur des activités de services administratifs et de soutien n'est que le 9^{ème} le plus récurrent des 2 096 femmes « sortants RP ».

Lecture : 40 % des femmes « sortants RP » du secteur de la santé humaine et action sociale font partie du sous-secteur « activités pour la santé humaine », contre 31 % des femmes « non-recourants RP » partis au titre de la durée.

⁵⁷ Les secteurs d'activité de référence au niveau désagrégé sont ceux des « sortants RP ».

ANNEXE F : NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS FRANÇAISE

Code du secteur d'activité	Libellé du secteur d'activité	Définition
C	Industrie manufacturière	Transformation physique ou chimique de matériaux, substances ou composants en nouveaux produits.
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Commerce de gros et de détail (vente sans transformation) de tout type de marchandises et la prestation de services liés à la vente de marchandises. La réparation de véhicules automobiles et de motocycles est également comprise dans cette section.
H	Transports et entreposage	Activités liées au transport, régulier ou non, de passagers et de marchandises, par rail, par route, par conduites, par eau ou par air et les activités connexes, telles que l'exploitation des infrastructures de transport, la manutention du fret, l'entreposage, etc.
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Activités professionnelles, scientifiques et techniques spécialisées. Ces activités requièrent un niveau de formation élevé et apportent aux utilisateurs des connaissances et compétences spécialisées (ex : Activités juridiques et comptables / Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques / Publicité et études de marché / etc.)
N	Activités de services administratifs et de soutien	Diverses activités de soutien aux activités générales des entreprises. Ces activités sont différentes de celles de la section M, car leur objectif premier n'est pas le transfert de connaissances spécialisées.
O	Administration publique	Activités de nature gouvernementale habituellement exercées par l'administration publique. Elle comprend la promulgation et l'interprétation judiciaire des lois et de leurs dispositifs d'application, ainsi que l'administration des programmes afférents, les services législatifs, la fiscalité, la défense nationale, le maintien de l'ordre et de la sécurité publique, les services d'immigration, les affaires étrangères et l'administration des programmes publics. Cette section comprend également les services de sécurité sociale obligatoire.
P	Enseignement	Enseignement à tous les niveaux et pour toutes les disciplines. Cette section englobe non seulement l'enseignement délivré par les différentes institutions composant le système scolaire traditionnel à ses différents niveaux, mais aussi l'enseignement pour adultes, les programmes d'alphabétisation, etc. Elle comprend l'enseignement public et privé.
Q	Santé humaine et action sociale	Activités liées à la santé humaine et à l'action sociale. Cette section englobe un vaste éventail d'activités, allant des soins assurés par des professionnels de la santé dans des établissements hospitaliers et d'autres structures médicales à des activités d'action sociale peu ou pas médicalisées, en passant par des activités d'hébergement médico-social à composante sanitaire plus ou moins importante.

Source : Nomenclature d'activités française, Insee. <https://www.insee.fr/fr/information/2406147>