



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025

Projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale • PLACSS

Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale

ANNEXE 1 Retraites

**RAPPORT D'EVALUATION DES
POLITIQUES DE SECURITE SOCIALE**

RETRAITES

Edition 2026

L'article L0111-4 du code de la sécurité sociale modifié par LOI organique n° 2022-354 du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale prévoit que « *sont jointes au projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale des annexes : « 1° Présentant les rapports d'évaluation des politiques de sécurité sociale relatifs à chaque branche de la sécurité sociale. Ces rapports rappellent les objectifs assignés dans chacun des domaines couverts, résument les principaux résultats obtenus et précisent les actions mises en œuvre afin d'atteindre ces objectifs. Ils s'appuient sur un diagnostic de situation fondé notamment sur les données sanitaires et sociales de la population, sur des objectifs retracés au moyen d'indicateurs précis dont le choix est justifié, sur une présentation des moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs et sur l'exposé des résultats atteints lors des trois dernières années. « S'agissant de la branche vieillesse, cette annexe analyse l'évolution de la soutenabilité financière de l'ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires légalement obligatoires, en précisant les hypothèses de prévision et les déterminants de l'évolution à long terme des dépenses, des recettes et du solde de ces régimes; »*

Les six rapports d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS), sont ainsi destinés à mesurer la performance des politiques de sécurité sociale et leur impact sur les conditions de vie des Français. Ils se composent de trois parties:

- une synthèse qui rappelle les objectifs assignés aux politiques de sécurité sociale dans chacun des domaines couverts, résume les principaux résultats obtenus, et précise les actions mises en œuvre par le Gouvernement et les acteurs du système de sécurité sociale afin de poursuivre ou d'infléchir ces résultats ;
- des indicateurs de cadrage permettant d'appréhender l'évolution des politiques structurantes de chaque domaine, au regard du contexte économique, sanitaire, social et financier ;
- des indicateurs objectifs/résultats qui détaillent les évolutions observées au regard de chacun des objectifs.

Le présent rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale, consacré aux « retraites » est élaboré par la Direction de la sécurité sociale, en collaboration avec l'ensemble des institutions et régimes partenaires produisant les données statistiques et financières (CNAV, DARES, DREES, GIP Union Retraite, INSEE).

SOMMAIRE

SYNTHESE	7
Chiffres clés	13
1. Données de cadrage	15
Cotisants, pensionnés et taux de cotisation	16
1.1. Le système de retraite en France	16
Dépenses et financement	21
1.2. Dépenses de retraite dans le produit intérieur brut	21
1.3. Dépenses de retraite par régime	25
1.4. Contribution des cotisations, recettes fiscales et transferts au financement des principaux régimes de retraite	29
1.5. Dépenses du Fonds de solidarité vieillesse	31
Démographie.....	33
1.6. Vieillesse de la population.....	33
1.7. Ratio de dépendance démographique (cotisants sur retraités)	37
1.8. Effectifs de retraités de l'ensemble des régimes	40
Caractéristiques des retraites et des retraités	43
1.9. Carrières et âge de départ à la retraite.....	43
1.9.1. Age de départ à la retraite	43
1.9.2. Âges d'activité et durées de carrières	47
Niveau des pensions.....	49
1.10. Niveau des pensions	49
Focus sur les principaux dispositifs	52
1.11. Motivations de départ à la retraite	52
Les principaux dispositifs de soutien aux revenus des retraités.....	56
1.12. Bénéficiaires des minima de pension	56
1.13. Bénéficiaires du minimum vieillesse	63
1.14. Bénéficiaires de pensions de réversion de l'ensemble des régimes	66
1.15. Dispositifs compensatoires non contributifs (périodes assimilées, majoration de durée d'assurance ou de pension, AVPF)	70
1.16. Bénéficiaires de retraites anticipées (longues carrières, handicap, amiante, pénibilité, inaptitude ou invalidité).....	78
1.16.1. Bénéficiaires de retraites anticipées « longues carrières ».....	78
1.16.2. Bénéficiaires des autres dispositifs de départ en retraite anticipée (handicap, amiante, pénibilité, inaptitude, invalidité).....	81
Les principaux dispositifs de transition emploi-retraite.....	87
1.17. Les principaux dispositifs de transitions emploi-retraite.....	87
1.17.1. Bénéficiaires de cumul d'une activité avec la retraite	87
1.17.2. Bénéficiaires de la retraite progressive	91
Focus sur les principaux dispositifs	93
1.18. Pensions attribuées avec décote ou surcote	93
2. Objectifs / Résultats.....	97
Objectif n°1 : Assurer un niveau de vie adapté aux retraités et garantir la solidarité entre retraités	98
2.1. Garantir aux retraités des ressources en phase avec celles des actifs.....	98

2.1.1. Pension moyenne des retraités rapportée au revenu d'activité moyen des actifs occupés	98
2.1.2. Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population.....	101
2.2. Veiller au maintien du pouvoir d'achat des pensions	104
2.3. Lutter contre la pauvreté des retraités	106
Objectif n°2 : Assurer l'équité du système de retraite	109
2.4. Limiter les écarts de pensions	109
2.5. Limiter les écarts de pensions entre générations	112
2.6. Réduire l'écart de pension entre femmes et hommes	114
Objectif n°3 : Augmenter progressivement la durée d'activité et accroître l'emploi des travailleurs âgés.....	116
2.7. Accroître l'âge effectif au départ à la retraite	116
2.8. Augmenter la durée cotisée et validée lors du départ à la retraite.....	120
2.9. Améliorer le taux d'emploi des 55-64 ans	123
2.10. Augmenter la proportion d'assurés en situation d'emploi au cours de l'année précédant la liquidation de leur retraite.....	125
Objectif n°4 : Améliorer la connaissance des droits et faciliter l'accès aux prestations	127
2.11. Généraliser les dispositifs de droit à l'information des assurés	127
2.12. Faciliter l'ouverture des droits à la retraite	130
2.13. Lutter contre le non-recours des assurés aux droits	133
Objectif n°5 : Améliorer progressivement la situation financière de la branche.....	135
2.14. Viser l'équilibre financier à moyen terme	135
2.15. Viser l'équilibre financier à long terme	138
<i>Liste des sigles utilisés</i>	<i>141</i>

Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale

SYNTHESE

RETRAITES

Premier poste de dépenses sociales, les pensions de vieillesse-survie représentent 13,1 % du produit intérieur brut en 2023 (hors allocation de solidarité aux personnes âgées, *indicateur n°1-2*) et près d'un quart des dépenses publiques. Le système de retraite assure le versement :

- des pensions de droit direct, de base et complémentaires, aux personnes qui ont acquis des droits au cours de leur carrière professionnelle ;
- des pensions de droit dérivé, aux conjoints survivants de personnes qui avaient acquis des droits propres ;
- de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), minimum social spécifique pour les personnes âgées.

En outre, les caisses de retraite développent une politique d'action sociale destinée à prévenir le risque de perte d'autonomie des personnes âgées.

Le nombre de retraités de droit direct de l'ensemble des régimes obligatoires de sécurité sociale atteint 17,2 millions à fin 2023, dont 8,1 millions d'hommes et 9,1 millions de femmes (*indicateur n°1-8*). A fin 2023, 4,4 millions de personnes perçoivent une pension de réversion dont 3,8 millions de femmes et 0,6 millions d'hommes (*indicateur n°1-14*).

Les rapports d'évaluation des politiques de sécurité sociale présentent tous les ans les grands objectifs poursuivis par la sécurité sociale et permettent d'identifier les réussites mais également les marges de progrès ou les difficultés rencontrées.

Les indicateurs associés au présent rapport d'évaluation visent à illustrer la diversité de ces enjeux. Cinq objectifs majeurs sont ainsi distingués :

- 1/ assurer un niveau de vie adapté aux retraités et garantir la solidarité entre eux ;**
- 2/ assurer l'équité du système de retraite ;**
- 3/ augmenter progressivement la durée d'activité et accroître l'emploi des travailleurs âgés ;**
- 4/ améliorer la connaissance des droits et faciliter l'accès aux prestations ;**
- 5/ rétablir progressivement l'équilibre financier de la branche.**

Avant de présenter les résultats des indicateurs selon les cinq dimensions, cette synthèse revient sur les évolutions récentes en matière de retraite.

Evolutions récentes du système de retraite

Le système de retraite repose sur un équilibre entre les actifs, qui le financent, et les retraités, qui perçoivent les pensions. L'augmentation du nombre de retraités, plus forte que celle du nombre d'actifs, entraîne un déséquilibre du système dans son état actuel. **La loi du 14 avril 2023**

de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 prévoit des mesures contribuant au rééquilibrage financier de notre système par répartition. D'autres mesures sont également portées par cette loi pour renforcer la justice sociale et garantir l'équité.

Depuis 2014, la hausse de la durée d'assurance requise (DAR) pour un départ à la retraite à taux plein se faisait au rythme d'un trimestre toutes les trois générations, avec pour objectif d'atteindre 43 annuités pour la génération née en 1973, qui aura 62 ans, soit l'âge d'ouverture des droits (AOD), en 2035.

La réforme de 2023 avait accéléré le rythme de hausse de la DAR à un trimestre par génération à partir de la génération née en septembre 1961, pour aboutir à l'objectif des 43 annuités dès la génération née en 1965, qui atteindra 62 ans en 2027. L'AOD était lui aussi progressivement relevé à partir du 1^{er} septembre 2023, au même rythme (un trimestre par génération), pour arriver à un âge de 64 ans pour la génération née en 1968, qui atteindra cet âge en 2032. Par ailleurs, un âge de départ anticipé est introduit pour les personnes reconnues incapables ou invalides, qui continueront de pouvoir partir dès 62 ans à taux plein. De même, les âges d'ouverture des droits des travailleurs exposés à l'amiante et des travailleurs en situation de handicap sont maintenus à respectivement 50 ans et à partir de 55 ans. De plus, la condition de durée effectivement cotisée pour les travailleurs handicapés est supprimée : seule la condition de durée d'assurance minimale est maintenue.

Ces mesures permettent des économies qui contribueront à redresser progressivement le solde de la branche vieillesse, mais également à financer de nouvelles mesures visant à faire progresser les droits des retraités et à améliorer la justice du système actuel. En accroissant le niveau d'activité, elles accroissent aussi les ressources du système de retraite. D'après le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) de juin 2025, la mise en œuvre de ces mesures devait conduire à un déficit de - 0,2 % du PIB en 2030 pour le système de retraite dans son ensemble¹.

Toutefois, la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (LFSS pour 2026) a modifié le calendrier issu de la réforme de 2023. Son article 105 suspend temporairement la montée en charge du relèvement de l'AOD et de la DAR prévus par la LFRSS pour 2023, en gelant l'âge légal à 62 ans et 9 mois à compter du 1^{er} septembre 2026 et jusqu'au 1^{er} janvier 2028 pour les générations atteignant l'âge d'ouverture des droits au cours de cette période (soit les assurés nés en 1964, qui peuvent partir un trimestre plus tôt que prévu et ceux nés et au premier trimestre 1965, qui peuvent partir deux trimestres plus tôt). Les autres personnes appartenant aux générations nées entre le deuxième trimestre 1965 et 1968, ont également la possibilité de partir un trimestre plus tôt que ce que prévoyait la réforme de 2023. Le surcoût lié à cette suspension est évalué à 300 millions d'euros en 2026 et 1,9 milliard d'euros en 2027.

¹ Scénario avec 0,7% de productivité à long terme et 7% de chômage, Convention conforme à la législation : contributions et subventions

d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes.

Afin de permettre aux personnes ayant commencé à travailler tôt et ayant eu une carrière complète de pouvoir partir plus tôt, le dispositif de retraite anticipée pour « carrières longues » a été modifié pour permettre l'accès au dispositif à des personnes ayant commencé à travailler avant de nouveaux âges de référence ainsi que pour harmoniser la durée d'assurance requise pour tous les âges d'accès à ce dispositif. La réforme prévoit en particulier une prise en compte spécifique des assurés qui ont commencé à travailler avant les âges de 18 et de 21 ans (en plus des âges de 16 et 20 ans déjà existants), et la suppression de la condition d'avoir atteint une durée cotisée majorée par rapport à la durée nécessaire pour le taux plein existant pour les départs avant 60 ans.

La réforme prévoit également une majoration sous conditions de la pension des bénéficiaires de certains droits familiaux au titre de périodes travaillées jusqu'à un an avant l'âge légal. Les assurés qui auraient une retraite à taux plein à compter de 63 ans, et qui auraient validé au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité ou de l'éducation des enfants, pourront bénéficier d'une surcote allant jusqu'à 5% pour quatre trimestres travaillés au-delà de l'âge de 63 ans. D'autres mesures relatives aux droits familiaux figurent aussi dans la réforme de 2023, dont l'extension de la majoration de pension de 10% au régime de base des professions libérales ainsi que la prise en compte des indemnités journalières pour maternité antérieures à 2012 dans le calcul de la pension de retraite au régime général et au régime des salariés agricoles. Des mesures supplémentaires ont également été prévues par la LFSS 2026, comme la prise en compte de deux trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfants dans la durée cotisée pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue, afin de faciliter l'accès des femmes à ce dispositif.

La réforme prévoit par ailleurs une augmentation de 100 euros par mois du minimum contributif (MiCo) majoré, permettant d'attribuer une pension égale à 85 % du Salaire Minimum de Croissance (SMIC) aux assurés ayant travaillé tout au long de leur vie active à temps plein au SMIC. Pour les assurés déjà partis à la retraite, une mesure de revalorisation similaire a été adoptée pour permettre à près de 2 millions de retraités de bénéficier d'une revalorisation de pension allant jusqu'à 100 € / mois.

Le dispositif de retraite progressive a, quant à lui, été universalisé pour l'étendre aux fonctionnaires, aux professions libérales et aux assurés relevant des régimes spéciaux qui n'en bénéficiaient pas. L'accès à ce dispositif a également été simplifié : les demandes de passage au temps partiel seront autorisées en l'absence de réponse de l'employeur, et il incombera désormais à l'employeur de justifier une incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise pour refuser. A la suite de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 sur l'emploi des travailleurs expérimentés, l'âge d'accès à la retraite progressive a en outre été abaissé à 60 ans, pour les pensions prenant effet à compter du 1er janvier 2026.

Le cumul emploi-retraite (CER) a évolué également pour créer des droits supplémentaires. Avant la réforme, les assurés en CER versaient des cotisations sans amélioration de leur retraite. La LFRSS pour 2023 a permis aux assurés reprenant une activité en cumul intégral de bénéficier d'une seconde pension à taux plein. La LFSS pour 2026 a modifié en profondeur le dispositif CER afin d'assurer sa bonne articulation avec les différentes modalités de transition de l'activité à la retraite. La réforme entrera en vigueur pour les assurés dont la première pension prend effet à compter du 1er janvier 2027. Le

nouveau cadre instaure une nouvelle règle, commune à tous les régimes, de base et complémentaires. Ce nouveau cadre, articulé selon trois seuils, est plus lisible :
 . avant l'âge légal de départ, les revenus d'activité donnent lieu à écrêtement de la pension à due concurrence ; entre l'âge légal et 67 ans, le cumul partiel est possible avec écrêtement partiel au-delà d'un seuil ; au-delà de 67 ans, le cumul est intégral, sans plafonnement et avec acquisition de nouveaux droits à pension.

Enfin, pour certains régimes spéciaux (nouveaux embauchés de la RATP, des industries électriques et gazières, de la Banque de France, des clercs de notaire et des membres du Conseil économique, social et environnemental) les personnes recrutées depuis le 1er septembre 2023, dans ces domaines d'activité, sont désormais affiliées au régime général pour la branche vieillesse.

Antérieurement à la réforme des retraites de 2023, la loi n° 2022-1158 d'août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (dite « loi MUPPA ») a eu un effet sur les pensions des retraités. Compte tenu du contexte d'inflation dynamique en 2022, sans attendre l'échéance inscrite dans la loi d'une revalorisation au 1er janvier 2023, les pensions de retraite ainsi que l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) ont fait l'objet d'une revalorisation anticipée de 4% appliquée rétroactivement à partir du 1er juillet 2022. A cette revalorisation anticipée s'est ajoutée une nouvelle revalorisation de 0,8% au 1er janvier 2023 conformément au droit commun, puis de 5,3 % au 1er janvier 2024.

Enfin, plusieurs réformes des retraites ont programmé l'augmentation des taux de cotisation des employeurs appliqués à la branche vieillesse afin de contribuer à son équilibre. Le taux de la cotisation plafonnée a ainsi été progressivement augmenté de 0,25 point entre 2012 et 2016, tandis que le taux de la cotisation déplafonnée a augmenté de 0,3 point entre 2013 et 2017 dans le cadre de la réforme des retraites de 2014. Au 1er janvier 2024, un transfert de taux entre la cotisation d'assurance vieillesse et les cotisations AT-MP a été appliqué dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, conduisant à une hausse de 0,12 point du taux de la cotisation déplafonnée d'assurance vieillesse compensée par une baisse équivalente du taux de la cotisation AT-MP.

La suite de cette synthèse reprend les principaux résultats obtenus dans l'atteinte des objectifs du système de retraites.

Objectif n°1 : Assurer un niveau de vie adapté aux retraités et garantir la solidarité entre retraités

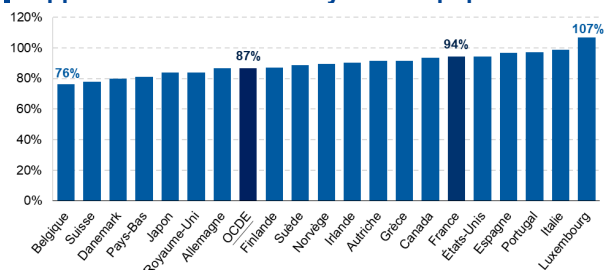
Les objectifs du système de retraite français par répartition sont notamment de garantir un niveau de vie satisfaisant aux retraités et de veiller à la solidarité entre eux.

Un niveau de vie moyen des retraités élevé par rapport aux actifs proches de l'âge de la retraite

Le système de retraite vise à assurer un revenu de remplacement aux personnes âgées n'ayant plus de revenus d'activité. C'est la raison pour laquelle le taux de remplacement, c'est-à-dire le montant de la première pension rapporté à celui des derniers revenus d'activité, est un indicateur central.

Ainsi, en 2023, le montant moyen des pensions perçues par les générations récentes de retraités (âgées de 65 à 74 ans) s'établit à 61 % du montant moyen du revenu d'activité des personnes occupant un emploi et approchant de l'âge de la retraite (âgés de 55 à 59 ans, cf. *indicateur n°2-1-1*). Ce niveau relativement élevé contribue de façon décisive à ce que le niveau de vie global des retraités – incluant l'ensemble des ressources et tenant compte de la taille du ménage – reste équivalent à celui de l'ensemble de la population. En effet, en prenant en compte l'ensemble des revenus (revenus d'activité, pensions de retraite, revenus du patrimoine financier), les impôts directs, les prestations sociales et les charges de famille, le niveau de vie moyen des personnes âgées de plus de 65 ans est égal à 94 % de celui de l'ensemble de la population, soit un ratio supérieur à celui des principaux pays de l'OCDE (cf. graphique 1, *indicateur n°2-1-2*). En outre, cet indicateur ne tient pas compte du fait que les retraités sont plus souvent propriétaires de leur logement et ont souvent, de ce fait, des charges de logement plus faibles.

Graphique 1 • Revenu net moyen des plus de 65 ans rapporté au revenu net moyen de la population



Source : OCDE, données 2022

Une solidarité envers les retraités les plus modestes : ASPA et minimum contributif

Outre son rôle de remplacement des revenus d'activité, le système de retraite assure également une solidarité entre retraités, en particulier en faveur de ceux aux ressources les plus faibles.

Les retraités sont sous-représentés parmi les déciles à faibles niveaux de vie. Leur taux de pauvreté est ainsi nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population en 2023 : 11,1 % contre 15,4 % (*indicateur n°2-3*).

Le « minimum vieillesse » vise à protéger de la pauvreté les personnes âgées ayant peu ou pas de droit à pension. Fin 2023, 723 000 personnes bénéficient d'une allocation du minimum vieillesse – soit l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (résiduelle), soit l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) – ce qui représente une hausse de 4,6 % par rapport à 2022, tous régimes de retraite confondus (*indicateur n°1-13*). Les revalorisations successives du montant de l'ASPA et des plafonds de ressources en 2018, 2019, et 2020 (décret n°2018-227 du 30 mars 2018) ont en effet entraîné une augmentation du nombre de personnes éligibles. La baisse des années antérieures s'expliquait quant à elle par l'arrivée à la retraite de cohortes validant des droits à la retraite en constante augmentation, notamment parmi les femmes et, plus mécaniquement, par le recul de l'âge légal de départ à la retraite (réformes de 2010 et de 2014). Le niveau de non-recours à l'ASPA, aujourd'hui élevé (il est estimé à 50 % chez les personnes seules) devrait se réduire, à la fois en raison des actions ciblées des caisses

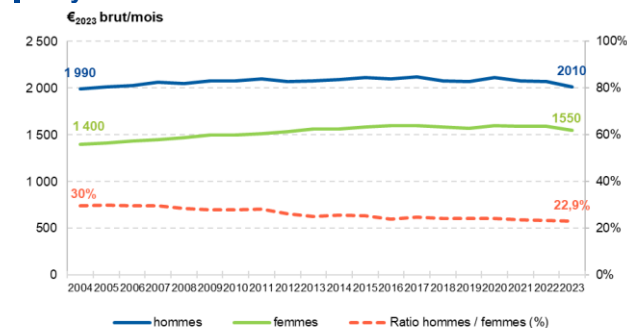
de retraite et sous l'effet du relèvement du seuil de récupération sur succession de 39 000 € à 100 000 € en métropole¹ et de son indexation sur l'inflation comme prévu par la réforme des retraites de 2023. En revanche, malgré l'assouplissement des règles de cumul de l'ASPA avec les revenus d'activité depuis 2014, le recours seuls 8 000 allocataires (soit environ 1 % des bénéficiaires) ont déclaré une activité en 2023.

Les minima de pension des différents régimes (minimum contributif, minimum garanti et pension minimale de référence) permettent de majorer le montant de la retraite servie aux assurés qui réunissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein mais dont le montant est faible en raison d'une carrière modeste. Le minimum contributif est par ailleurs majoré pour les assurés ayant cotisé au moins 120 trimestres. Depuis septembre 2023, le minimum contributif majoré a augmenté de 100 euros (dont 25 euros pour le minimum contributif non majoré et 75 euros pour sa majoration) pour garantir un montant total de pension brut, de base et complémentaire, de 85 % du SMIC net (environ 1200 euros) pour les salariés ayant travaillé toute leur vie à temps plein au SMIC et liquidant leur retraite à taux plein.

Le système de retraite réduit en partie les écarts de carrière femmes-hommes et prend en compte les carrières longues

Un autre enjeu important de solidarité au sein du système de retraite réside dans la réduction des inégalités de revenus entre femmes et hommes. En 2023, la pension d'une femme issue de ses droits propres de retraite (droit direct, hors majoration pour enfants) reste inférieure en moyenne de 35 % à celle d'un homme (*indicateur n°2-6*). Le mécanisme de réversion, qui bénéficie majoritairement aux femmes, conduit à limiter la différence de pension totale à environ 23 %. Cet écart, qui a tendance à diminuer (cf. graphique 2 et *indicateur n°2-6*), est d'abord le reflet des disparités pendant la vie active. En effet, les femmes ont en moyenne des rémunérations plus faibles et des carrières plus hachées que les hommes en raison, dans ce dernier cas, d'interruptions dues à la maternité et à l'éducation des enfants, et d'un recours plus fréquent au temps partiel. Les règles de validation de trimestres au régime général atténuent toutefois les conséquences d'une activité à temps réduit sur les droits à la retraite (*indicateur n°1-15*).

Graphique 2 • Écart de pension (droit direct) moyenne entre hommes et femmes



Source : Drees.

Par ailleurs, le système de retraite français inclut plusieurs dispositifs dérogatoires permettant à certains assurés de

¹ Ce seuil est de 150 000 € dans les départements et régions d'outre-mer

partir avant de remplir les conditions d'âge et/ou de durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein. Le dispositif le plus répandu concerne les personnes ayant commencé à travailler tôt (retraite anticipée pour carrière longue, avec des départs dès 58 ans). Les travailleurs handicapés (à partir de 55 ans), ou en incapacité de travail du fait de leur activité (à partir de 60 ans), ainsi que ceux ayant été exposés à des métiers pénibles (à partir de 62 ans), peuvent liquider avant l'AOD. D'autre part, les salariés reconnus inaptes ou en invalidité peuvent liquider à taux plein dès 62 ans soit avant le nouvel AOD. En 2024 par exemple, 247 000 nouveaux retraités de droit direct du régime général (*y compris indépendants*), soit 37 % du total des nouveaux retraités de ce régime, sont partis en retraite en bénéficiant de l'un de ces dispositifs dérogatoires. Parmi eux, 46 % sont partis au titre de la retraite anticipée pour carrières longues et 50 % au titre de la retraite pour inaptitude ou invalidité (*indicateur n°1-16-1*). Enfin, les assurés exerçant un métier de catégorie dite « active » ou « super-active » dans la fonction publique et certains régimes spéciaux peuvent liquider leur pension dès 57 ans, voire dès 52 ans pour certains métiers, âges qui sont progressivement relevés par la réforme de 2023 pour atteindre 59 et 54 ans.

Objectif n°2 : Assurer l'équité du système de retraite

Un système de retraite par répartition pose nécessairement la question de l'équité au sein des générations, entre les générations et particulièrement entre les hommes et les femmes qui connaissent des inégalités sur le marché du travail.

Pour les retraités résidant en France, la pension moyenne au niveau de l'ensemble des régimes de droit direct en équivalent carrière complète (EQCC) progresse de 15 % entre les générations nées en 1930 et en 1950 (de 1 410 à 1 620 euros).

Par ailleurs, parmi les retraités de la génération née en 1950 ayant une carrière complète, la pension nette des 10% des retraités hommes les plus aisés est 4 fois plus élevée que celle des 10% les plus pauvres. Ce même rapport interdécile s'établit à 3 pour les femmes. Les inégalités de pension sont donc davantage marquées pour les hommes que pour les femmes. L'écart interdécile entre les 10 % des retraités au niveau de vie le plus élevé et les 10 % des retraités au niveau de vie le plus faible est de 3,0 en 2023. Il est globalement stable depuis 1996 (*indicateur n°2-4*).

Enfin, l'écart de pension brute moyenne entre femmes et hommes est de 460 euros par mois en 2023. La diminution globale des écarts de pensions entre femmes et hommes (de 30 % en 2004 à 23 % en 2023) s'explique par un meilleur accès des femmes au marché du travail, et donc par des carrières plus favorables. D'après le COR, les écarts entre le montant moyen des pensions des femmes et des hommes devraient continuer de diminuer, atteignant 3,1 % à l'horizon 2070 (*indicateur n°2-6*).

Objectif n°3 : Augmenter progressivement la durée d'activité et améliorer l'emploi des travailleurs âgés

L'orientation retenue dans la réforme des retraites de 2023 a consisté à privilégier, parmi les paramètres permettant d'atteindre l'équilibre financier à moyen et long terme, le levier de l'élévation de la durée effective d'activité des générations successives d'actifs. L'élévation de cette

durée permet, au-delà de l'amélioration de l'équilibre financier de la branche retraite, une élévation structurelle du niveau d'activité à travers une augmentation du nombre d'actifs et une hausse des pensions de retraite par l'acquisition de plus de droits.

Une augmentation de la durée d'activité liée à l'évolution des paramètres réglementaires (âge, durée) et aux dispositifs incitant à la prolongation de l'activité

Depuis 2010, l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite, atténuée auparavant par le déploiement des dispositifs de départs anticipés et par des effets de composition démographique, est désormais visible : au régime général, il s'établit à 63,5 ans en 2024 (soit 2,5 ans de plus qu'en 2008) et à 64 ans si l'on ne tient pas compte des départs anticipés (*indicateur n°2-7*). À la suite des différentes réformes, en particulier celles de 1993 et 2003, la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein augmente depuis la génération 1949. À partir de la génération née en 1958, la durée d'assurance requise augmente d'un trimestre toutes les trois générations. Dans le cadre de la réforme de 2014, la loi prévoyait de poursuivre cette augmentation jusqu'à atteindre 172 trimestres à partir de la génération née en 1973. Malgré cette augmentation, les assurés de la génération née en 1956 ont validé en moyenne 81 % de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein, contre 59 % seulement pour les assurés de la génération née en 1926 (*indicateur n°2-8*). L'effet de cette augmentation est plus sensible chez les femmes que chez les hommes en raison de la progression de l'activité féminine au fil des générations. Par ailleurs, la réforme des retraites de 2023 a accéléré le calendrier afin d'atteindre l'objectif d'une DAR de 172 trimestres en 2027 pour la génération 1965. Toutefois, comme indiqué plus haut, l'article 105 de la LFSS pour 2026 a suspendu cette montée en charge jusqu'au 1^{er} janvier 2028. Ainsi, la DAR de 172 trimestres sera finalement appliquée qu'à partir de la génération née en 1966.

Au-delà de l'évolution des paramètres d'âge et de durée d'assurance, les dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité ont également contribué à l'allongement de la durée d'activité. Ils entraînent soit une diminution de la pension en cas de départ en retraite avec une durée d'assurance inférieure à celle requise pour obtenir une pension à taux plein (décote), soit au contraire une augmentation de cette pension lorsque l'assuré retarde la liquidation de ses droits à retraite au-delà de l'âge auquel il réunit cette condition de durée (surcote). La proportion de pensions attribuées avec décote au régime général reste stable passant de 12,4 % en 2020 à 12,6 % en 2024 (*indicateur n°1-18*). La part des pensions attribuées au régime général avec surcote progresse depuis 2011, et atteint 18,9 % en 2024.

D'autres dispositifs visent également à assouplir la transition entre l'activité et la retraite (*indicateur n°1-17-1*). Depuis la réforme de 2009, le cumul emploi-retraite était ouvert aux assurés ayant atteint l'âge légal de départ et totalisant la durée nécessaire à l'obtention du taux plein, ou ayant atteint l'âge automatique du taux plein, et liquidé l'ensemble de leurs droits à pension. Il concerne 470 000 assurés du régime général (exerçant une activité dans le secteur privé) en 2022. Le cumul emploi-retraite ne permettait plus, sauf exceptions, d'acquérir des droits dans un nouveau régime. La réforme de 2023 a rétabli cette possibilité d'acquérir des droits supplémentaires. Ainsi, au 31 décembre 2025, 5281 anciens cumulants bénéficient

du dispositif de seconde liquidation avec une seconde pension d'un montant moyen de 29 euros.

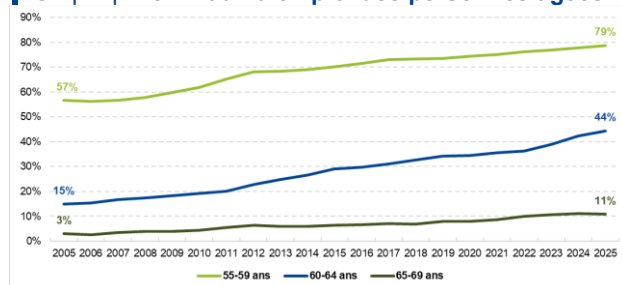
La retraite progressive permet aux assurés (salariés, non-salariés affiliés à la SSTI au titre de leur retraite complémentaire et fonctionnaires) ayant atteint 60 ans et justifiant d'une DAR d'au moins 150 trimestres, de liquider partiellement leurs droits à la retraite et de poursuivre une activité à temps partiel. Ce dispositif qui était peu utilisé depuis sa création connaît une hausse importante de ses effectifs depuis 2015, à la suite de l'assouplissement de ses conditions d'accès. Suite à la transposition en 2025 de l'accord national interprofessionnel de 2024 sur l'emploi des travailleurs expérimentés l'âge d'accès à la retraite progressive est abaissé à 60 ans à compter du 1^{er} janvier 2026. 36 600 assurés du régime général ont recouru au dispositif de la retraite progressive au cours de l'année 2023 (*indicateur n°1-17-2*). Cette dernière a été étendue aux salariés ayant plusieurs employeurs depuis le 1^{er} janvier 2018, aux salariés en convention de forfait en jours depuis le 1^{er} janvier 2022 et aux fonctionnaires et aux professions libérales depuis le 1^{er} septembre 2023. Selon la CNAV, 46 000 retraités étaient en retraite progressive au 31 décembre 2025.¹

Une progression de l'emploi des seniors

En incitant les assurés à retarder l'âge de leur départ en retraite, la réforme vise non seulement à ralentir l'évolution des dépenses de retraite, mais également à accroître l'emploi des seniors, ou encore à soutenir la croissance économique et *in fine* à améliorer les recettes des régimes ainsi que les futures pensions. La mise en place de cette dynamique suppose toutefois que l'essentiel de la durée supplémentaire s'écoulant jusqu'au départ en retraite corresponde à des périodes travaillées pour les assurés. À cet égard, la proportion de personnes âgées de 55 à 64 ans qui occupent un emploi (*indicateur n°2-9*) constitue un indicateur significatif de la capacité de l'économie à maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi (*cf. graphique 3*).

En 2025, 44,4 % des personnes de 60 à 64 ans sont en emploi (*indicateur n°2-9*). Avec une progression du taux d'emploi de 30 points depuis 2005, l'évolution observée au cours des dernières années montre des signes indéniables d'amélioration, par ailleurs corrélées aux évolutions de la réglementation en matière de départ à la retraite et notamment à la hausse de l'AOD et de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein.

Graphique 3 • Taux d'emploi des personnes âgées



Source : Insee, enquêtes Emploi, calculs Dares.

Champ : France métropolitaine.

Ces résultats positifs sont à mettre en regard du recul très significatif du nombre de dispositifs publics de cessation anticipée d'activité et de l'extinction de la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 55 ans. Malgré une forte amélioration depuis 2005, le taux d'emploi des 60-64 ans reste inférieur à celui de la moyenne européenne en 2025 (44,4 % contre 55,0 % pour l'UE-27).

L'indicateur relatif à la proportion d'assurés du régime général qui valident un trimestre d'assurance effectivement cotisé durant l'année précédant la liquidation de leur retraite rend également compte de l'amélioration de la situation des travailleurs âgés vis-à-vis de l'emploi. Près de deux tiers des assurés du régime général partis à la retraite en 2023 étaient en situation d'emploi précédant leur année de départ en retraite. (*indicateur n°2-10*).² Malgré ce résultat, une forte marge de progression demeure pour que les assurés passent de l'emploi à la retraite sans périodes de chômage ou d'inactivité.

Objectif n°4 : Améliorer la connaissance par les assurés de leurs droits à la retraite

La transition entre l'activité professionnelle et la retraite se traduit par une variation du revenu parfois importante, alors même que les assurés ne disposent pas toujours d'une information suffisante sur la constitution progressive de leurs droits à la retraite. Une bonne connaissance, par les assurés, de leurs droits à retraite est donc nécessaire, afin d'éclairer leurs choix en matière de transition emploi-retraite.

Le droit à l'information des assurés

L'information des assurés repose notamment sur l'envoi de documents les renseignant sur leurs droits à la retraite. Ainsi, 92 % des assurés âgés de 35, 40, 45 et 50 ans ont reçu, en 2024, le relevé individuel de situation (RIS) qui retrace leurs employeurs successifs, les droits acquis et les rémunérations afférentes, dans les différents régimes auxquels ils sont ou ont été affiliés (*indicateur n°2-11*). Depuis 2012, les assurés peuvent recevoir, à tout âge, ce relevé par voie électronique. Les assurés peuvent aussi consulter leur carrière et simuler leur retraite, sur le site www.info-retraite.fr, via les services Ma Carrière et Mon estimation retraite. En 2025, 21,3 millions de consultations carrières et 23,7 millions de simulations ont été effectuées. A compter de 55 ans, puis tous les 5 ans jusqu'à la liquidation de la pension, une estimation indicative globale (EIG) du montant de la retraite à différents âges de départ est adressée aux assurés. En parallèle, un dispositif destiné aux personnes ayant au moins 45 ans offre la possibilité d'un entretien permettant, sur demande, de recevoir une information sur les droits à la retraite constitués ainsi qu'une estimation de la pension sous différentes hypothèses.

La création à l'automne 2016 d'un compte personnel de retraite en ligne, tel que prévu par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites de 2014, a renforcé le droit à l'information. Conçu comme un point d'entrée unique pour les assurés et l'ensemble des régimes de retraite, il comporte les outils traditionnels du

¹ Retraite progressive - Statistiques et recherche sur la retraite et le vieillissement de l'Assurance retraite, page consultée le 19 mai 2026.

² En vue de l'évolution du système d'information relatif à la gestion de carrière qui est en cours, ce chiffre transitoire prend en compte les périodes

d'emploi, mais n'informe pas sur la validation de trimestres associée à ces périodes (*cf. Précision méthodologique de l'indicateur n°2-10*).

droit à l'information (RIS et EIG) qui sont immédiatement accessibles, ainsi qu'un outil de simulation globale du montant des pensions de retraite selon des hypothèses d'évolution de carrière professionnelle.

Il s'est enrichi depuis le 1er janvier 2019 de nouveaux services : la possibilité de rectifier ses données de carrière et d'effectuer une demande unique inter-régimes de retraite en ligne. Entre 2016 et fin 2025, 18,8 millions de comptes ont été ouverts en ligne (*indicateur n°2-11*). Depuis le 22 juillet 2020, un nouveau service inter-régimes de demande en ligne des pensions de réversion est accessible aux usagers depuis le site info-retraite.fr et les sites internet des régimes de retraites. Il permet d'effectuer en ligne, en une seule fois, une demande de réversion auprès de tous les régimes de retraite.

Un non-recours des assurés en baisse

Le non-recours concerne de façon générale toute personne qui pourrait prétendre à une prestation, mais n'en bénéficie pas, quelle qu'en soit la raison. Est mesuré ici le non-recours des assurés à leurs droits propres, c'est-à-dire les droits à la retraite acquis au cours de la carrière, essentiellement par des cotisations versées au titre de l'emploi. En rapprochant les données relatives aux cotisants et celles relatives aux retraités, la CNAV peut évaluer finement le nombre d'assurés concernés. Ainsi, parmi les assurés de la génération née en 1947 vivants à 70 ans et ayant acquis des droits à retraite au régime général, 11,2 % n'avaient pas fait valoir ces droits. Ce chiffre est en diminution depuis ; ils étaient moins de 10 % pour la génération née en 1950. Deux profils principaux sont concernés par le non-recours à la retraite : les assurés en non-recours partiel, souvent polypensionnés avec une courte carrière au régime général, et les assurés en non-recours complet, surreprésentés parmi les personnes nées à l'étranger avec peu de trimestres dans le système français. Dans les deux cas, les droits non liquidés au régime général sont modestes : 17 trimestres en moyenne, soit environ 150 € par mois (*indicateur n°2-13*).

Objectif n°5 : Rétablir progressivement l'équilibre financier de la branche

Globalement, le solde de l'ensemble des régimes vieillesse de base a connu une dégradation sur la période 2017-2019, essentiellement supportée par la CNAV. Le régime général représente globalement près de la moitié des sommes dépensées sur le champ de la retraite de base, soit une part bien moindre que pour les autres branches. Toutefois, par son poids dans les dépenses et recettes, le régime général détermine largement la trajectoire des comptes de l'ensemble des régimes de base, et ce à plus forte raison que parmi les autres régimes de base, nombreux sont ceux qui sont équilibrés soit à travers une intégration financière au régime général (MSA salariés), soit par une subvention d'équilibre (CPRPF notamment).

En 2021, le déficit des régimes de base d'assurance vieillesse et du FSV a atteint 2,6 Md€, en nette amélioration par rapport au creux enregistré en 2020 (-7,4 Md€) du fait de la crise. Le déficit est resté quasi-stable en 2022, atteignant 2,5 Md€ avant de se résorber légèrement en 2023 pour atteindre 1,4 Md€. En 2024, le déficit de l'ensemble s'est élevé à 4,5 Md€ (soit une aggravation de 3,1 Md€ par rapport à 2023), toujours dans

un contexte inflationniste qui a conduit à une revalorisation des pensions de retraite de 5,3% au 1er janvier 2024.

En 2025, le déficit des ROBSS vieillesse et du FSV a atteint 6,8 Md€, en dégradation de 2,25 Md€ par rapport à 2024 dans un contexte économique marqué par une moindre inflation. La progression tendancielle des prestations sociales a été réduite de près de moitié (+ 3,5% après + 6,8%), de même que la progression des recettes (+ 2,8 % après + 5,7 %).

S'agissant du FSV, ses produits ont nettement ralenti (+1,0% après +5,5%) avec un rendement des produits de CSG moins dynamique (+1,0%). *In fine*, les recettes des régimes d'assurance vieillesse de base et du FSV ont progressé à un rythme moins élevé que les dépenses (+2,8 % contre +3,5 % pour les dépenses).

À l'horizon 2029, le déficit de la branche se creuserait pour atteindre 7,0 milliards d'euros. (cf. graphique 4). Les mesures permettant le retour à l'équilibre portées par la LFRSS 2023 montent en effet progressivement en charge et l'horizon fixé par la réforme pour cette montée en charge était celui de 2030. La mise en place de la suspension de la réforme décale la fin de la montée en charge en 2032. Par ailleurs, l'objectif de retour à l'équilibre porte sur l'ensemble des régimes des retraites et pas seulement sur les seuls régimes de base, les excédents des régimes complémentaires étant pris en compte dans les projections du COR.

Graphique 4 • Solde de la branche vieillesse et du FSV



Source : CCSS 2026 pour comptes clôturés et LFSS 2026 pour prévisions

A plus long terme, les dernières projections du COR rendues publiques sont celles de son rapport de juin 2025¹. Ces projections faisaient état d'une dégradation de la trajectoire à moyen et long terme, avec un solde de -0,2 % du PIB sur le champ de l'ensemble des régimes de base et complémentaires en 2030 (*indicateur n°2-15*).²

¹ Rapport annuel du COR juin 2025 - Évolutions et perspectives des retraites en France.

² Solde en convention EPR qui correspond à l'application du droit constant, et sous l'hypothèse d'une productivité du travail de 0,7% et d'un taux de chômage de 7 % à long terme.



**17,2
millions**
en 2023

de retraités tous régimes

(15,1 millions en 2010)

Fiche 1.8



Les dépenses de retraite représentent
13,1 % du PIB en 2023

(13,0 % en 2010)

Fiche 1.2



63,5 ans
en 2024

âge moyen de départ à la
retraite au régime général

(61,5 ans en 2010)

Fiche 2.7



**1 760 €
brut**

de pension en moyenne par
mois en 2023

(-20 € constants depuis 2010)

Fiche 1.10



81 %

de la durée d'assurance requise
cotisée par la génération 1956

(78 % pour la génération 1945)

Fiche 2.8

**11,1 % des retraités vivent sous le seuil de pauvreté en
2023, contre 15,4 % pour l'ensemble de la population**

(+0,9 point depuis 2010)

Fiche 2.3



23 %

d'écart de pension entre les
femmes et les hommes en 2023

(28 % en 2010)

Fiche 2.6



62 %

des 55-64 ans ont un emploi
en 2025

(41 % en 2010)

Fiche 2.9



**0,7
million**

de bénéficiaires du minimum
vieillesse en 2023

(+25 % depuis 2010)

Fiche 1.13

1,4 cotisant pour 1 retraité au régime général en 2024

(comme en 2010)

Fiche 1.7

1. DONNEES DE CADRAGE

1.1. Le système de retraite en France

Un système de retraite structuré sur une base professionnelle

Le système de retraite français est composé d'une quarantaine de régimes distincts, qui ont en commun deux caractéristiques principales : leur caractère obligatoire¹ et leur fonctionnement par répartition². Cette multiplicité est le fruit d'une riche et diverse histoire sociale, marquée par l'extension progressive du champ de la couverture

vieillesse : notre système de retraite demeure en effet très largement structuré sur une base socio-professionnelle, les travailleurs étant rattachés à un régime de base en fonction de leur activité et les régimes complémentaires obligatoires s'étant superposés aux régimes de base, sans pour autant leur être exactement symétriques.

Tableau 1 • Régimes de retraite de bases, complémentaires et additionnels

Retraite de base		+	Retraite complémentaire		Retraite additionnelle
Salariés					
Salariés agricoles	MSA				
Salariés de l'industrie, du commerce et des services	CNAV	+	AGIRC/ARRCO	+	RETREP
Enseignants du privé					
Agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques		+	IRCANTEC		
Personnel navigant de l'aéronautique civile		+	CRPN		
Ouvriers de l'Etat	FSPOEIE				
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier	Banque de France, Retraite des Mines, CNIIEG (GAZ-ELEC), CRPCF (COMEDIE FRANCAISE), CRPCEN (CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRES), ENIM (MARINS), CROPERA (OPERA DE PARIS), Port autonome de strasbourg, CRP RATP, CRP SNCF				
Fonctionnaires					
Fonctionnaires de l'Etat, magistrats et militaires	SRE		+	RAFP	
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	CNRACL				
Fonctionnaires du Parlement	Caisse de retraite des agents de l'Assemblée Nationale, Caisse de retraite des agents du Sénat				
Non salariés					
Exploitants agricoles	MSA	+	RCO	+	RAVGDT
Artisans, commerçants et industriels	CNAV				
Gérants de débits de tabacs		+	RCI		
Artistes, auteurs d'œuvres originales			IRCEC		
Professions Libérales (Notaires, Médecins...)	CNAV-PL	+	CPRN, CARMF, CIPAV...		
Avocats	CNBF				
Pêcheurs embarqués	ENIM				
Membres des cultes	CAVIMAC	+	AGIRC-ARRCO		
Parlementaires et conseillers du CESE	CNAV	+	IRCANTEC		

Note : Seules les briques du système de retraite auxquelles l'adhésion est obligatoire sont présentées ici. Les dispositifs de retraite supplémentaire facultatifs (PEE, PERCO) n'y figurent pas. Le RCO est géré par la MSA.
Source : DSS

Les taux de cotisation des régimes alignés sont presque harmonisés

Plusieurs types de cotisations co-existent dans le système de retraite.

Cotisations salariales et employeur : lorsque l'assuré est un salarié ou fonctionnaire, il existe un taux de cotisation dit « employeur » et un taux dit « salarié ». L'assiette est identique pour le calcul de la cotisation vieillesse (salaire ou traitement brut) mais diffère selon le régime et le statut. La cotisation du salarié est déduite du salaire brut, tandis que la cotisation employeur s'y ajoute.

En 2024, pour le régime général, en contrepartie d'une baisse de 0,12 % de la cotisation ATMP, le taux de cotisation employeur au régime général est passé de 10,45 % à 10,57 %. La cotisation salariale au régime général est de 7,3 %.

Taux plafonné et déplafonné : pour les régimes de base, le premier s'applique à l'assiette des revenus allant jusqu'au plafond annuel de la sécurité sociale. Le second s'applique à l'ensemble des revenus sans limite, et ne génère pas de droits à retraite. En 2026, le taux global appliqué aux revenus jusqu'au plafond au régime général (RG) est de 17,96 %. Au-delà du plafond, le taux global est de 2,51 %.

¹ Par opposition aux dispositifs de retraite supplémentaire, facultatifs et par capitalisation.

² Seuls la RAFP et la CAVP (pharmaciens) font exception car ils ne fonctionnent pas par répartition.

Ces taux varient selon les régimes (cf. Tableau 1). Par exemple, pour les professionnels libéraux, le taux de cotisation vieillesse s'élève à 8,23 % sur les revenus allant

jusqu'au plafond de la sécurité sociale et 1,87 % au-delà avec une limite équivalente à cinq plafonds.

Tableau 2 • Taux appliqués dans les principaux régimes de base en 2026

	Taux de cotisation assurance vieillesse (en %)					
	employeur		salarié		non salarié	
	plafonné	déplafonné	plafonné	déplafonné	plafonné	déplafonné
Régimes alignés						
Régime général - salariés	8,55	2,11	6,9	0,4		
Régime général - indépendants					17,27	0,6
Régime des salariés agricoles	8,55	2,11	6,9	0,4		
Régimes des cultes (CAVIMAC)	8,55	2,11	6,9	0,4		
Régimes non alignés						
Régime des exploitants agricoles*					17,15%	0,72%
Régime de retraite des professions libérales					8,23 (jusqu'à 1 PASS) (1)	1,87 jusqu'à 5 PASS) (1)
Régime de retraite des avocats (CNBF)					3,1 (jusqu'à 291 718 €) + droit de plaidoirie (2)	forfait gradué suivant l'ancienneté du cotisant (2)
Régimes spéciaux ouverts (L.711-1 CSS)						
Régime spécial de retraite des fonctionnaires civils et militaires (SRE)	FPE : 82,28 Militaires : 126,07		11,1			
Régimes spéciaux des agents des collectivités locales (CNRACL)	37,65 (3)		11,1			
Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE)	35,01		11,1			
Régime spécial des agents de la SNCF (CPRP SNCF)	T1 provisionnel : 23,63 T2 : 13,99 (4)		9,33			
Régime spécial des agents de la RATP (CRP RATP)	18,84		12,95			
Régime spécial des industries électriques et gazières (CNIEG)	29,70 pour les droits équivalents au régime de droit commun 3,35 pour les droits spécifiques futurs hors compensation (taux reconstitué) 774 M€ de droits spécifiques passés « activités non régulées » (DSPNR)		12,78			
Régime spécial des invalides de la marine (ENIM)	variable selon la catégorie		variable selon la catégorie			
Régime de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN)	16,70 (5)		13,03			
Régime spécial de sécurité sociale des personnels de la Banque de France	subvention d'équilibre		10,56			
Régime de retraite de l'Assemblée nationale (personnel et anciens députés)	nd		nd			
Régime de retraite de l'Opéra national de Paris (CROP)	9,35		9,48			
Régime de retraite de la Comédie française (CRCF)	9,35		9,48			
Régime des cultes d'Alsace Moselle	nd		nd			
Régime d'assurance vieillesse du Port autonome de Strasbourg	subvention d'équilibre		9,23			
Total Tous régimes de base						

*Il s'agit des taux appliqués aux chefs d'exploitation à titre principal.

Note : Le tableau ne tient pas compte de certains régimes, en particulier des régimes n'ayant plus de cotisants. Il ne tient pas compte non plus des régimes complémentaires. En revanche, les régimes intégrés comme ceux de la fonction publique sont pris en compte.

Source : DSS

(1) Depuis le 1^{er} janvier 2004, la cotisation est entièrement proportionnelle aux revenus non-salariés. Ces revenus sont divisés en deux tranches appelées T1 (0 à PASS) et T2 (0 à 5 PASS) et chaque tranche est affectée d'un taux de cotisation. En 2018, le taux applicable à T1 était de 8,23%, celui applicable à T2 de 1,87%.

(2) La contribution équivalente au droit de plaidoirie a un taux de 2,37 % en 2020 (plafond : 297 549€). Un forfait est également dû, en fonction de l'ancienneté (de 294€ la première année à 1 610€ à partir de la 6^e année ou de 65 ans).

(3) Hors contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité (0,32% en 2020).

(4) Le taux de cotisation à la charge de la SNCF est la somme des deux composantes T1 et T2 : le taux T1 est déterminé afin de couvrir, déduction faite du produit des cotisations salariales, le montant qui serait dû si les salariés relevaient du régime général et des régimes de retraite complémentaires obligatoires. Le taux T2 est destiné à contribuer forfaitairement au financement des droits spécifiques de retraite du régime spécial. Il est en hausse depuis 2012.

(5) Taux employeur CRPCEN : taux reconstitué correspondant au taux global de cotisation à la charge des employeurs (29,60 % - article 4 décret n°91-613) auquel on retire le taux de cotisation maladie de droit commun (13 %).

Certains éléments du calcul de la pension sont partagés par l'ensemble des régimes

Chaque régime dispose de son propre calcul de pension pour ses assurés. Néanmoins, certains éléments sont communs à tous les régimes :

- L'âge d'ouverture des droits (AOD) : il s'agit de l'âge à partir duquel les assurés peuvent liquider leurs droits à la retraite. Ce paramètre est législatif et appliqué aux régimes obligatoires de base de la sécurité sociale (ROBSS). Toutefois, la plupart des régimes complémentaires s'alignent sur cet âge pour verser leur pension. Avant cet âge il n'est pas possible d'obtenir une pension, à moins de bénéficier de certains dispositifs dérogatoires (*cf. indicateur 1-16-1 et indicateur 1-16-2*) ou de procéder à une retraite progressive (*cf. indicateur 1-17-2*).
- La durée d'assurance requise (DAR) : il s'agit du nombre de trimestres à valider afin d'obtenir une retraite à taux plein. Si un assuré liquide ses droits avec moins de trimestres que la DAR alors sa pension est minorée, on parle alors de décote. Dans certains régimes, si l'assuré valide davantage de trimestres que la DAR alors il obtient une majoration de sa pension, appelée

surcote (*cf. indicateur 1-18*). La DAR est unique et correspond à la somme des durées validées dans les différents régimes de base auquel un assuré a été affilié durant sa carrière. Un assuré peut donc avoir obtenu une carrière complète sans avoir effectué l'ensemble de sa carrière dans le même régime. Dans chacun de ses régimes d'affiliation sa pension est alors proratisée selon la durée réalisée dans celui-ci par rapport à la DAR. Les trimestres comptabilisés pour la DAR peuvent être de nature différente : issus du travail, de périodes d'interruption d'activité ou de la solidarité (*cf. Tableau 3 et indicateur 1-15*).

- Les revenus : les droits cumulés par les affiliés sont fonction des cotisations versées. Plus un assuré perçoit de revenu plus il cumule de droits. Toutefois, selon les régimes, le plafond de revenu pris en compte peut être plus ou moins important. Dans les régimes de base, ce plafond correspond au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) alors que dans les régimes complémentaires, il peut atteindre jusqu'à 8 fois ce montant.

Tableau 3 • Trimestres pris en compte dans la durée d'assurance selon le régime

	Régime général et régimes alignés	Fonction publique	MSA non-salariés	Informations complémentaires
Allocation vieillesse aux parents au foyer	x			
Chômage indemnisé	x		x	Pour les non-salariés agricoles on prend en compte les périodes de perception de l'allocation travailleurs indépendants
Chômage non indemnisé	x		x	Pour la 1ère période dans la limite d'un an et demie puis pour une seconde période dans la limite d'un an (ou 5 ans après l'âge de 55 ans)
Invalidité	x	X (seulement pour incapacité temporaire, avec une prise en compte comme la maladie)	x	Pour la fonction publique, s'il s'agit d'une invalidité (incapacité permanente), le fonctionnaire est mis en retraite anticipée
Maladie	x	X (R. 7 CPCMR)	x	
Maternité	x	X (R. 13 CPCMR)	x	
Congé parental	x	X (R. 13 CPCMR)	x	Pour la fonction publique, cela ne s'applique que pour les enfants nés avant 2004
Service militaire/national	x	x (L. 63 du code du service national)	x	
Majoration de durée d'assurance pour enfants	x	x (L. 12 CPCMR)	x	Pour la fonction publique : pour les enfants nés avant 2004, il y a une bonification d'un an, pour ceux nés après 2004, il s'agit d'une bonification d'un trimestre
Majoration de durée d'assurance pour pénibilité	x			

Source : Législation, DSS, 3A, 3B.

Le calcul de la pension dans les principaux régimes de base

Le régime général est le **régime de base** comptant le plus de cotisants et de bénéficiaires (*cf. indicateur 1-3*). Le régime des salariés agricoles et celui des indépendants sont alignés au régime général, c'est-à-dire qu'ils calculent leur pension de la même façon. Ce calcul comprend les 3 éléments suivants :

- Le salaire annuel moyen, correspondant à la moyenne des salaires bruts cotisés dans le régime pendant les 25 années les plus avantageuses du parcours professionnel (ou la moyenne des salaires bruts pendant l'ensemble des années de travail pour les assurés ayant travaillé moins de 25 ans)
- Le taux de proratisation c'est-à-dire l'ensemble des trimestres retenus par la caisse de retraite rapportée à la durée d'assurance requise
- Le taux de liquidation : il est de 50 % pour les assurés « à taux plein », notamment ceux qui partent à la retraite à partir de l'âge légal de départ en ayant le nombre de trimestres exigé, tous régimes confondus, ou ceux qui font valoir leurs droits à retraite à partir de 67 ans, âge

d'annulation de la décote (quelle que soit leur durée d'assurance). Des dispositifs dérogatoires existent et font l'objet d'indicateurs dédiés dans les fiches suivantes.

Les non-salariés agricoles sont affiliés à la MSA non-salariés dont le calcul de la pension de base diffère grandement de celui du régime général. La pension est composée de deux éléments :

- Une retraite forfaitaire : son montant est le même pour tous les non-salariés agricoles. Il est, cependant, proratisé selon la durée effectuée dans ce régime
- Une retraite proportionnelle : elle correspond au cumul des points acquis par l'assuré durant son affiliation dans le régime multiplié par la valeur du point au moment de la liquidation. Le nombre de points dépend des revenus perçus par l'assuré.

A partir du 1^{er} janvier 2026, le calcul de la pension des non-salariés agricoles évolue pour s'effectuer sur les 25 meilleures années comme au régime général.

Les fonctionnaires sont affiliés au service des retraites de l'Etat (SRE) s'ils exercent dans la fonction publique d'Etat

et à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) s'ils travaillent dans la fonction publique hospitalière ou territoriale. Ces régimes ont la particularité de verser des pensions équivalentes à une pension de base et à une pension complémentaire. Ils sont dits « **intégrés** ». La pension versée par ces régimes est calculée de manière similaire à celle du régime général et est le produit des trois éléments suivants :

- Un taux de liquidation de 75% pour une retraite à taux plein. L'atteinte du taux plein est conditionnée par la validation de la DAR, l'âge d'annulation de la décote ou le départ dans un dispositif dérogatoire
- Le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois
- Un taux de proratisation correspondant à la durée validée dans le régime par rapport à la DAR.

Le calcul de la pension dans les principaux régimes complémentaires

Dès 1947, les **régimes complémentaires** se sont superposés aux régimes de base. Les régimes complémentaires, comme l'Agirc-Arrco pour les salariés du secteur privé ou l'Ircantec pour les non titulaires de l'État et des collectivités, sont des régimes par points. Dans ces régimes, l'assuré acquiert chaque année, par ses cotisations et celles de son employeur, des droits à retraite sous forme de points qui vont se cumuler tout au long de la carrière. Lors du calcul de la pension, ce nombre de points est multiplié par la valeur de service du point, permettant de convertir les points en prestations.

Le **régime additionnel de la fonction publique (RAFP)** a été créé en 2005. Il fonctionne comme les régimes complémentaires mais l'assiette de cotisation correspond

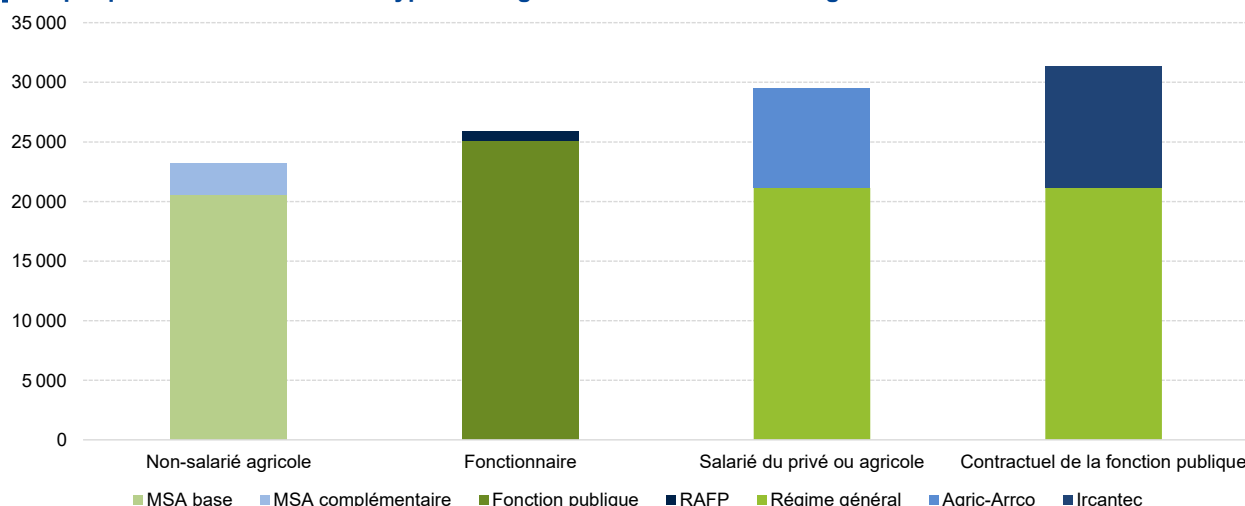
aux primes des fonctionnaires et non au traitement indiciaire.

Ces régimes ne font pas partie du champ couvert par la LFSS, mais sont présentés, lorsque cela se justifie, dans les indicateurs de ce rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale.

Finalement, pour des carrières similaires, mais réalisées dans des régimes différents, les niveaux de pension peuvent diverger. L'analyse par cas-types permet de rendre compte, sur des carrières simplifiées et identiques, des effets de ces différences sur les pensions (cf. *Graphique 1*). Tous les cas présentés sont nés le 1^{er} janvier 1964, ont perçu tout au long de leur carrière un revenu égal au salaire moyen par tête et liquident leurs droits le 1^{er} septembre 2026 après avoir atteint leur DAR (170 trimestres) et leur AOD (62 ans et 9 mois).

Le non-salarié agricole perçoit la pension la plus faible. Celle-ci est composée d'une base et d'une complémentaire versées par la MSA. Cette dernière repose sur une cotisation plus faible que dans les régimes des salariés, expliquant la faiblesse de celle-ci par rapport aux autres cas. Le fonctionnaire dispose d'une pension très largement constituée de sa pension calculée dans son régime intégré, faisant office de base et de complémentaire. A celle-ci s'ajoute la RAFP, dont le montant est très faible, en lien avec sa création tardive. Le salarié du privé ainsi que le contractuel de la fonction publique reçoivent une pension du régime général, calculée de la même manière. Toutefois, le salarié perçoit une pension complémentaire de l'Agirc-Arrco et le contractuel une pension de l'Ircantec. Cette dernière est plus élevée qu'à l'Agirc-Arrco pour la même carrière en raison des niveaux des taux de cotisation.

Graphique 1 • Pensions de cas-types de la génération 1964 selon le régime d'affiliation durant la carrière



Note : Tous les cas-types sont nés le 1^{er} janvier 1964, ont perçu tout au long de leur carrière un revenu égal au salaire moyen par tête et liquident leurs droits le 1^{er} septembre 2026 après avoir atteint leur DAR (170 trimestres) et leur AOD (62 et 9 mois). Ils bénéficient, ainsi, de la mesure de suspension de la réforme des retraites 2023, abaissant leur AOD et leur DAR de 1 trimestre. Le cas-type non-salarié agricole bénéficie en plus de la réforme du calcul de la pension des non-salariés agricoles entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Ils n'ont pas d'enfant et ne sont soumis ni à une décote ni à une surcote. Le revenu de carrière du fonctionnaire est composé à 25% de primes (part moyenne des primes en 2023). Les primes ne sont soumises à cotisation qu'à partir de la création de la RAFP en 2005.

Source : DSS, 6C.

Les retraités perçoivent en moyenne des pensions de 2,3 régimes en 2023

Un même assuré cotise généralement dans plusieurs régimes au cours de sa carrière. D'abord, comme c'est le cas des salariés, dans un régime de base et un régime

complémentaire. La cotisation dans ces deux régimes est alors simultanée.

En outre, s'il change d'activité, l'assuré peut être affilié à plusieurs régimes de base. Par exemple, si un salarié du privé devient fonctionnaire territorial, il cotise d'abord au régime général, puis à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Ainsi, selon la

Drees, début 2025, parmi les assurés ayant entre 62 et 67 ans, 54 % sont affiliés à plusieurs régimes de base.

Une fois retraités, les assurés perçoivent donc en moyenne des pensions de 2,3 régimes en 2023. Tous régimes confondus, au 31 décembre 2023, 18,1 millions de personnes perçoivent une pension d'au moins un régime de retraite.

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

Les cas-types permettent à partir de carrières stylisées et simplifiées de rendre compte des différences entre les régimes de retraite. Tous les cas-types sont nés le 1er janvier 1964, ont perçu tout au long de leur carrière un revenu égal au salaire moyen par tête et liquident leurs droits le 1er septembre 2026 après avoir atteint leur DAR (170 trimestres) et leur AOD (62 et 9 mois). Ils bénéficient, ainsi, de la mesure de suspension de la réforme des retraites 2023 abaissant leur AOD et leur DAR de 1 trimestre. Le cas-type non-salarié agricole bénéficie en plus de la réforme du calcul de la pension des non-salariés agricoles. Ils n'ont pas d'enfant et ne sont soumis ni à une décote ni à une surcote. Le revenu du fonctionnaire est composé à 25% de primes durant sa carrière (part moyenne des primes en 2023). Les primes ne sont soumises à cotisation qu'à partir de la création de la RAFP en 2005.

Les données sur les taux de cotisations proviennent directement des textes législatifs et des règlements en vigueur.

h

1.2. Dépenses de retraite dans le produit intérieur brut

Le montant des pensions de retraite rapporté au produit intérieur brut constitue une mesure de la part de la richesse nationale dédiée au versement des retraites. Cependant, la contraction exceptionnelle du PIB en 2020 liée à la crise sanitaire a conduit mécaniquement à augmenter significativement la part des retraites dans le PIB.

Après une augmentation liée à la Covid-19, en 2020, la part des pensions de retraite dans le PIB retrouve sa stabilité d'avant-crise

En 2023, le montant des pensions de retraite (des régimes obligatoires de base et complémentaires, ainsi que des régimes supplémentaires non légalement obligatoires) s'élève à 370 Md€, soit plus d'un huitième du PIB (13,1 %), dont 330,6 Md€ au titre des pensions de droit direct de base et complémentaires (soit 11,7 % du PIB) et 39,2 Md€ au titre des pensions de droit dérivé (soit 1,4 % du PIB) (cf. Graphique 1). Entre 2020 et 2023, la part des dépenses de retraite dans le produit intérieur brut (PIB) passe de 14,3 % à 13,1 % et retrouve ainsi son niveau d'avant la crise sanitaire.

La masse des pensions de droit direct des régimes obligatoires augmente de 5,1 % en euros courants entre 2022 et 2023, soit plus rapidement qu'en 2022 (+4,7 %). Cette croissance s'explique principalement par l'augmentation de la pension moyenne en 2022 due à une revalorisation anticipée de 4 % au 1^{er} juillet 2022 ainsi qu'à la revalorisation de 0,8% de début d'année 2023. Les

pensions de régimes de base ont ainsi profité d'une revalorisation moyenne équivalente à 3,9 % entre 2023 et 2024.

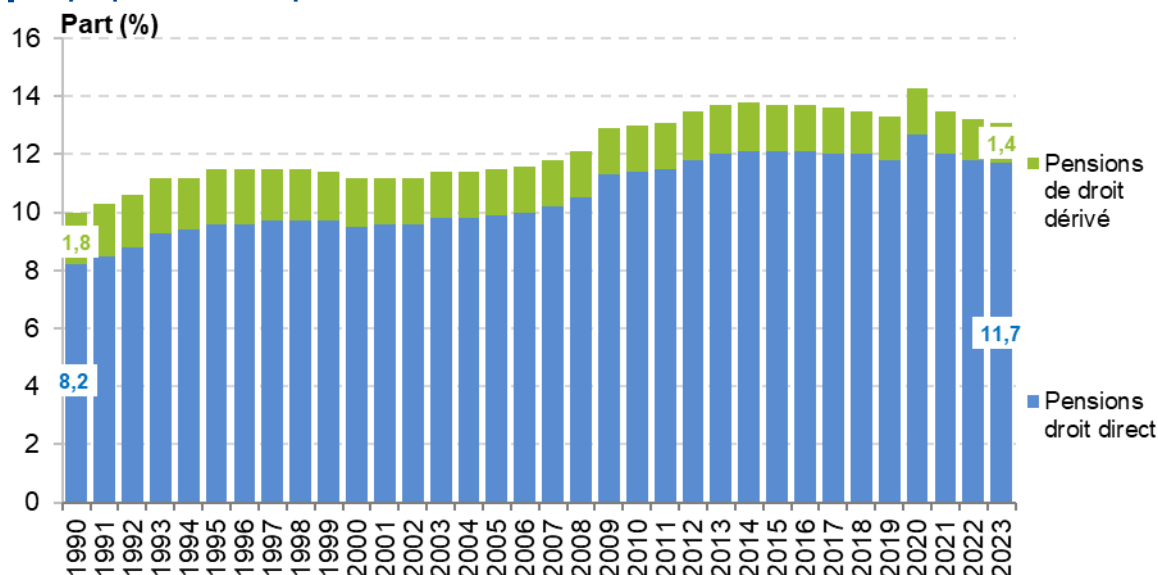
De plus, la masse des pensions de droit direct du régime général est également tirée vers le haut par la tendance à la hausse de l'effectif total des bénéficiaires de droit direct (+1,3 % en 2023), portée par l'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom et par l'allongement continu de la durée de vie.

En effet, le nombre de bénéficiaires des principaux régimes, en hausse par rapport à 2020 (hormis pour la Mutualité sociale agricole), pousse à la hausse la masse des pensions versées. Le relèvement progressif de l'âge du taux plein automatique de 65 à 67 ans, intervenant entre 2016 et 2020, se traduit en revanche par un ralentissement des départs à la retraite.

De plus, la pension moyenne augmente mécaniquement tirant à la hausse les masses versées au titre des pensions de droit direct, du fait de l'effet « noria » : les pensions de nouveaux retraités sont en moyenne plus élevées que celles des retraités décédés au cours de l'année, du fait de carrières plus favorables.

La masse financière relative aux pensions de droit dérivé accélère de 3,9 % en euros courants en 2023 (après +2,5 % en 2022) toujours en raison de la forte hausse des pensions moyennes.

Graphique 1 • Part des prestations de retraite dans le PIB



Source Drees-Retraité et Retraites.

Champ : Pensions de retraites des régimes légalement obligatoires français (PRRO) (cf. « Les retraités et retraites – édition 2025 », Encadré 1).

La France se situe parmi les pays européens qui dépensent la plus grande part du PIB pour couvrir le risque « vieillesse-survie »

Sur un champ un peu plus large incluant notamment le minimum vieillesse et des prestations liées à l'autonomie (voir précisions méthodologiques), Eurostat réalise des comparaisons européennes pour le risque « vieillesse-survie ».

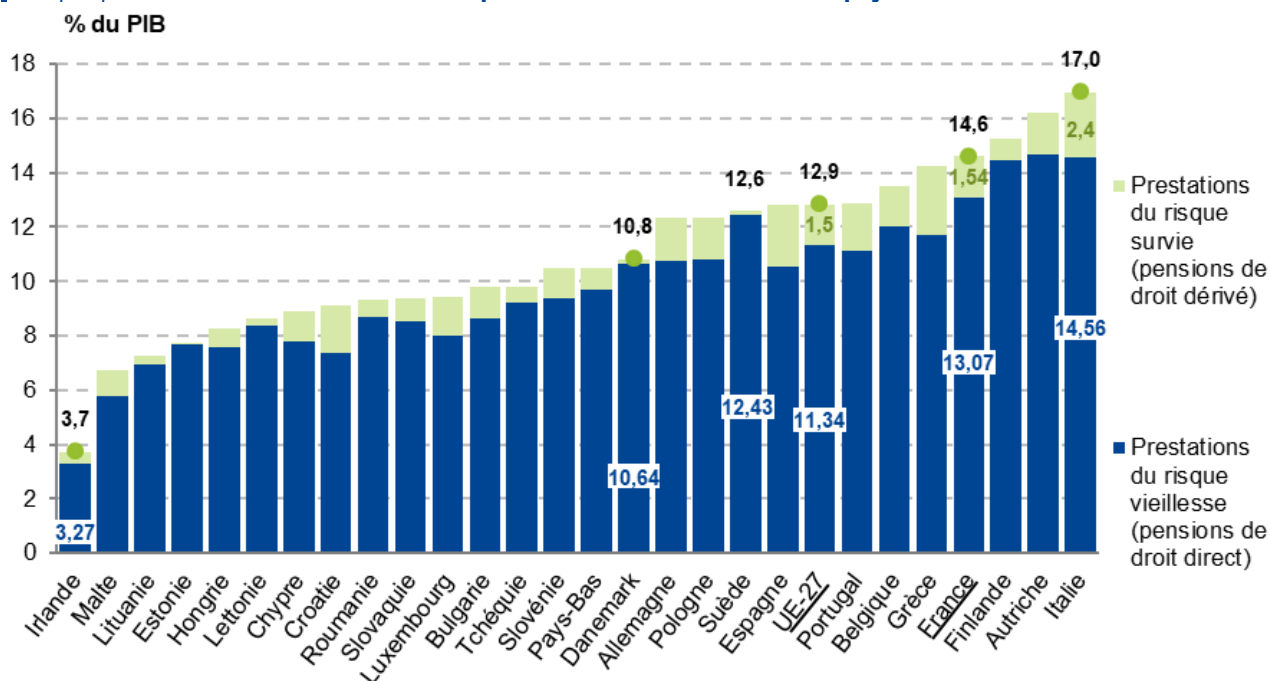
En 2024, les prestations de vieillesse-survie représentent 12,8 % du PIB dans l'UE-27 (cf. Graphique 2). L'Italie et l'Autriche affichent les niveaux de prestations en parts du PIB les plus élevés (17 % et 16,2 %). La Finlande (15,2 %) et la France (14,6 %) présentent aussi une dépense sensiblement supérieure à la moyenne. Parmi les pays qui dépensent moins de 10 % de leur PIB pour les prestations vieillesse-survie figurent l'Irlande (3,7 %), la plupart des « nouveaux États membres » (entrés après le 1^{er} mai 2004) mais aussi le Luxembourg (9,44 %).

Les dépenses de prestations du risque « vieillesse-survie » dépendent à la fois de la part de la population en âge d'être retraitée et du niveau de richesse du pays. Ainsi, les niveaux élevés observés en Grèce, en Italie et au Portugal sont liés, en comparaison à la moyenne UE-15, à une part de la population âgée supérieure (supérieure ou

environ égale à 23% de leurs populations) et à un PIB par habitant inférieur. À l'inverse, le faible niveau de dépenses par rapport au PIB du Luxembourg et de l'Irlande est lié à la faible part de la population âgée de 65 ans et plus dans la population totale (respectivement 15% et 15,5% contre 21,6% dans l'UE-27) ainsi qu'à un niveau de PIB par habitant très supérieur à la moyenne de l'UE-27 (respectivement 96 200 et 83 700 en parité de pouvoir d'achat (PPA) par habitant, contre 39 700 en moyenne dans l'UE-27 en 2024).

Un autre déterminant important de la dépense est le niveau des prestations servies par personne âgée de 65 ans ou plus, très variable entre pays. Ainsi, les prestations par personne âgée sont parmi les plus faibles dans les pays d'Europe centrale et orientale, ainsi qu'en Grèce et au Portugal, inférieures à 20 000 euros PPA et à la moyenne européenne de 26 500 euros PPA. Les pays du nord de l'Europe, ainsi que l'Autriche, les Pays-Bas et la France (29 100 euros PPA) comptent parmi les pays où les prestations versées par personne âgée sont supérieures à la moyenne UE-27. C'est le Luxembourg qui consacre le niveau de prestations le plus élevé d'Europe par personne âgée (67 400 euros PPA).

Graphique 2 • Prestations couvrant le risque « vieillesse-survie » dans les pays de l'UE en 2024



Source : Eurostat-Système européen de statistiques intégrées de la protection sociale (Sespros)..

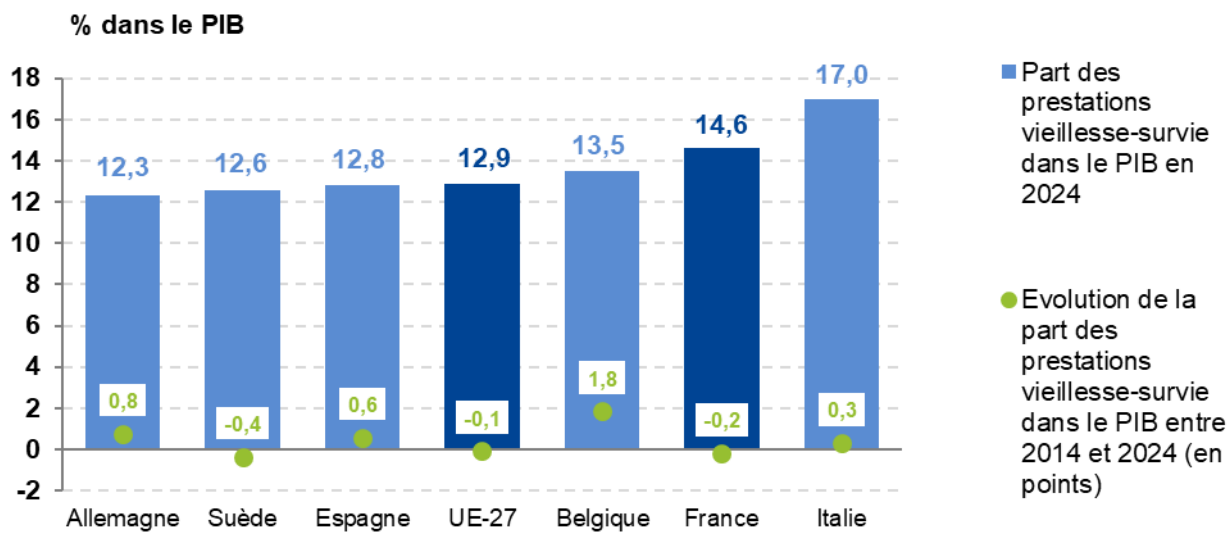
L'augmentation de la part du PIB consacrée aux prestations de retraite ralentit en Europe sous l'effet des réformes

Depuis la crise de 2008, les dépenses de vieillesse-survie augmentent dans tous les pays observés. Parmi les pays considérés (cf. Graphique 3), la hausse générale des dépenses de « vieillesse-survie » entre 2014 et 2024, résulte largement des effets démographiques du vieillissement.

Entre 2014 et 2024, la part des dépenses vieillesse-survie dans le PIB de l'UE-27 pris dans son ensemble est restée stable (-0,1 point de PIB sur la période).

La hausse de la part des dépenses dans le PIB la plus importante parmi les pays observés est en Belgique (+1,8 point entre 2014 et 2024), due à une pression démographique accrue, suivie de l'Allemagne (+0,8 point). En France, la part de ces prestations dans le PIB est une des plus élevées, représentant 14,6 % du PIB en 2024 mais en légère diminution par rapport à 2014 (-0,2 point).

Graphique 3 • Part des prestations vieillesse-survie dans le PIB en 2024 et évolution entre 2014 et 2024



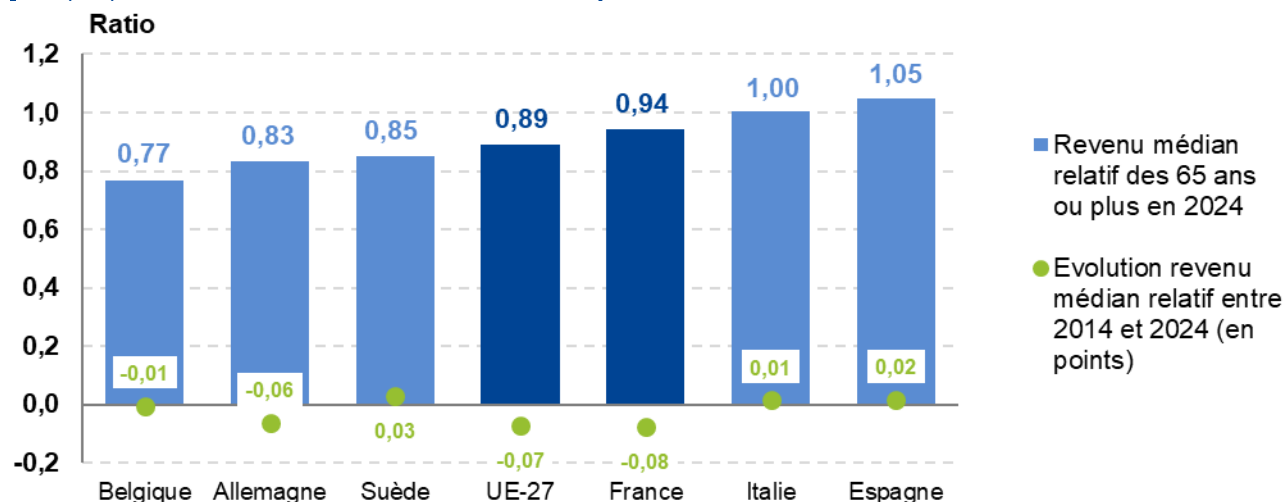
Source : Eurostat

En 2024, en Espagne, les personnes de plus de 65 ans ont un revenu médian légèrement supérieur à celui du reste de la population (ratio de 105 %) (cf. Graphique 4.). Cette situation est plus favorable que dans les autres pays observés. Le revenu médian des plus de 65 ans est de 77 % de celui des moins de 65 ans en Belgique, de 83 % en Allemagne et de 94 % en France.

Depuis 2014, le revenu médian relatif des plus de 65 ans est resté stable dans l'ensemble des pays. En 2023, le taux

de pauvreté monétaire (à 60 % du revenu médian) de la population âgée de 65 ans ou plus en France (12,4 %) est nettement inférieur à la moyenne des pays de l'UE-27 (16,6 %). Cependant, ces statistiques peuvent cacher d'importantes disparités de conditions de vie. En effet, malgré un niveau de vie relatif des personnes âgées plus favorable en Espagne (102 %) qu'en Italie (98 %), le taux de privation sociale et matérielle sévère des personnes âgées est supérieur en Espagne à 5,6 % contre 4 % en Italie.

Graphique 4 • Revenu médian relatif des 65 ans et plus en 2024 et évolution entre 2014 et 2024



Note de lecture : le revenu des plus de 65 ans représente 94 % de celui de l'ensemble de la population de France en 2024 ; il a régressé de 0,08 point depuis 2014.

Source : Eurostat-Système européen de statistiques intégrées de la protection sociale (Sespros).

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

La masse totale des prestations de retraite est déterminée à l'aide des comptes de la protection sociale élaborés annuellement par la Drees. Le premier graphique présente deux séries ainsi définies :

- la série « *pensions de base de droit direct* » comprend l'ensemble des pensions de retraite et les avantages complémentaires (majorations de pensions pour enfants, etc.) servies par les régimes de retraite de base (régime général, régimes de base de non-salariés, régimes spéciaux y compris le régime des pensions civiles de l'État), ainsi que les prestations servies au titre des allocations supplémentaires (allocations constitutives du minimum vieillesse, pensions d'invalidité, pensions d'invalidité des plus de 60 ans...). Elle ne comprend pas les allocations compensant la perte d'autonomie des personnes âgées ;

- la série « *pensions de droit dérivé* » inclut les pensions délivrées aux ayants-droits de pensions de retraite, d'invalidité et d'accidents du travail. Elle exclut les capitaux décès et l'assurance veuvage.

Dans le deuxième graphique, le montant des prestations sociales est exprimé en pourcentage du PIB et en parité de pouvoir d'achat (PPA), unité monétaire fictive de référence utilisée par l'Institut européen des statistiques, Eurostat, pour effectuer des comparaisons en parité de pouvoir d'achat (PPA). Les PPA sont un taux de conversion qui vise à éliminer les différences de niveaux de prix entre pays. Les PPA expriment le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même panier de biens et de services.

Les comparaisons menées par Eurostat et reprises ici dans les graphiques 2 et 3 portent sur un champ plus large que celui représenté dans le premier graphique « prestations de retraite ». Elles incluent aussi le minimum vieillesse, les primes de départ à la retraite, les capitaux-décès versés par les organismes d'assurance (au titre du risque « survie »), les allocations compensant la perte d'autonomie des personnes âgées (dans le cas de la France, il s'agit de l'allocation personnalisée d'autonomie ainsi que de l'allocation compensatrice pour tierce personne et la prestation de compensation du handicap versées aux plus de 60 ans, voir rapport « Autonomie ») et les aides versées dans le cadre de l'action sociale des différents régimes. Il convient de préciser que les dépenses de certains systèmes par capitalisation sont sous-estimées car hors du champ de définition de la protection sociale.

Pour aller plus loin :

« Les retraités et les retraites – édition 2025 », Drees, Collection Panoramas de la Drees - Social

« La protection sociale en France et en Europe en 2024 – édition 2025 », Drees, Collection Panoramas de la Drees - Social.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.3. Dépenses de retraite par régime

Le régime général verse plus de la moitié des prestations de retraite servies en 2025

Les prestations de retraite de base ont atteint 297,8 Md€ en 2025 et sont servies par une vingtaine de régimes fortement hétérogènes.

Les régimes qui versent ces prestations ont par ailleurs perçu des cotisations, à hauteur de 171,7 Md€, acquittées par 28,6 millions de cotisants tous régimes confondus (cf. tableau 1),

Le régime général (y compris ex-RSI) représente plus de la moitié des prestations servies (167,4 Md€) versées à 15,4 millions de retraités (y compris les indépendants de l'ex-RSI) ; en intégrant la MSA salariés – l'autre régime concerné par la Lura¹ – ces masses s'élèvent à 175,0 Md€, soit 59 % de l'ensemble des prestations (cf. Graphique 1). Parmi les autres régimes de base, les régimes de la fonction publique (fonctionnaires et ouvriers de l'État collectivités locales et fonction publique hospitalière) ont versé 95,2 Md€ de pensions en 2025. Ainsi, les prestations de retraite des régimes alignés et des régimes de fonctionnaires représentent à elles seules 91 % des prestations de retraite de base.

Certains régimes, dont le régime général, celui des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière et celui des professions libérales réglementées, ont davantage de cotisants que de retraités. D'autres, comme les régimes agricoles et celui des mines, sont dans la situation inverse. Afin de limiter l'impact de ces déséquilibres démographiques, des mécanismes de compensation financière entre régimes ont été mis en place (cf. indicateur 1.4).

Les cotisations de la fonction publique d'État sont directement liées aux prestations versées : l'État employeur équilibre en effet chaque année le SRE par le biais des cotisations. Ainsi, le taux de cotisation au SRE est fixé de sorte à satisfaire l'exigence d'équilibre financier. Le montant des cotisations est donc totalement déconnecté du nombre de cotisants dans le régime. Le montant de la subvention d'équilibre dont bénéficient plusieurs autres régimes dont la CPRPSNCF ou la CRP RATP, à la charge de la CNAV à compter de 2025 et non plus de l'État, permet d'équilibrer leurs charges sur l'exercice.

Les dépenses de retraite ont ralenti en 2025 avec le recul de l'inflation

Les prestations de retraite évoluent selon trois facteurs : un effet prix correspondant à la revalorisation des pensions en moyenne annuelle, un effet volume intégrant les évolutions d'effectifs et un effet structure affectant la pension moyenne (cf. Graphique 2). Ce dernier effet, dit effet « noria », correspond à la différence entre la pension moyenne des nouveaux retraités en 2025 et celle des sortants (décès), qui influe sur la pension moyenne du stock de retraités, hors revalorisation.

Entre 2012 et 2017 a été observé un fort ralentissement des prestations servies par les régimes de base en valeur (+2,2 % par an après +4,0 % entre 2009 et 2011). D'une part, à la faveur essentiellement de la réforme des retraites de 2010, le volume des prestations servies par les régimes de base a ralenti (+1,5 % par an après +2,5 % entre 2009 et 2011). Ainsi les flux de départ en retraite ont ralenti jusqu'en 2017 (+1,3 % par an en moyenne pour le flux). Cependant, ce ralentissement en volume masque la forte hausse du stock de bénéficiaires de retraite anticipée avec les élargissements successifs suite à la réforme de 2010, au décret du 2 juillet 2012 et à la loi du 20 janvier 2014. D'autre part, le ralentissement de l'effet prix a contenu les prestations jusqu'en 2017 (avec un gel en 2015 et 2016 portant ainsi l'effet prix à (+0,7 % par an en moyenne entre 2012 et 2017)).

En 2018 et 2019, le volume des prestations versées a accéléré en lien direct avec la fin du décalage de l'âge légal (+1,8 % par an en moyenne). Cet effet volume a été contrebalancé par un faible effet prix (+0,5 % par an en moyenne), sous l'effet en 2019 de la revalorisation fixée en LFSS à 0,3 %, plus faible que l'inflation.

L'évolution des dépenses est restée stable en 2020 avec un ralentissement de l'effet volume (lié à une hausse de la durée de cotisation de la réforme de 2014) compensé par une hausse de l'effet prix, bien qu'atténuée par la revalorisation différenciée² des pensions. En 2021, les prestations ont ralenti (+1,7 %) suite à une revalorisation des pensions de base limitée à 0,4 %, chiffre lié à la faible inflation en 2020, et un effet volume contenu à 1,3 %.

Entre 2022 et 2025 dans un contexte inflationniste, les dépenses sont reparties à la hausse (+4,9 % en moyenne par an sur ces années), tirées par la revalorisation anticipée de 4,0 % de juillet 2022 votée dans la loi « Pouvoir d'achat » suite à la forte inflation de 2022 (5,3 % au sens de l'IPCHT). Cette revalorisation a également joué en 2023, et la revalorisation des pensions a encore accéléré en 2024 avant de ralentir en 2025, portant ainsi l'effet prix à une hausse moyenne de 3,4 % par entre 2022 et 2025. L'effet volume a légèrement augmenté pour atteindre 1,5 % en 2022 et 1,8 % en 2023. La réforme des retraites de septembre 2023 a eu un effet marginal sur les dépenses des régimes de base en 2023 mais ses effets se sont vus sur les années 2024 et 2025 (+1,3 % par an en moyenne pour l'effet volume sur ces deux dernières années).

En 2024, les dépenses de retraite des régimes de base ont encore accéléré (+6,8 % après +4,7 %) du fait de leur forte revalorisation (+5,3 % en moyenne annuelle), reflet des règles d'indexation des pensions et de la forte inflation de 2023. En revanche, l'effet volume a ralenti (+1,4 % après +1,8 %) en lien avec les premiers effets en année pleine de la réforme des retraites de 2023.

Les dépenses ont fortement ralenti en 2025 (+3,3 %) sous l'effet d'une inflation moindre, qui s'est reflétée sur la revalorisation des retraites (+2,2 % après +5,3 % en moyenne annuelle), couplée à un nouveau

¹ La Lura implique qu'un assuré qui a cotisé au cours de sa vie active dans plus d'un régime aligné (Cnav, MSA salariés et ex-RSI) liquide la totalité de sa pension au sein du dernier régime d'affiliation.

² 1 % au 1^{er} janvier si la pension mensuelle brute est inférieure à 2 000 €, 0,3 % sinon (avec un lissage entre 2 000 et 2 014 €). L'effet en

moyenne annuelle sur les droits directs des pensions de base s'élevait à 0,72 %.

fléchissement du volume de départs pour les mêmes raisons qu'en 2024.

Les volumes des dépenses de retraite des régimes évoluent différemment

Les évolutions précitées masquent une hétérogénéité des rythmes entre régimes. La majorité des régimes revalorisent leurs pensions comme le régime général ; ainsi la dispersion des rythmes de croissance entre régimes trouve son origine dans les évolutions différentes des effectifs de pensionnés, résultats de structures démographiques distinctes, et dans une progression différente des pensions moyennes¹.

L'évolution en volume des prestations des **régimes alignés** a ralenti en 2020 et 2021, est repartie à la hausse en 2022 et 2023, puis a ralenti à nouveau en 2024 pour s'établir à +2,0%. Les prestations versées par ces régimes ont suivi la même tendance après le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite induit par la réforme de 2023. Ces prestations progressent toutefois dans des proportions diverses : en 2025, elles ont augmenté de 1,8 % en volume pour la Cnav² et de 1,4 % pour les salariés agricoles.

Bien qu'en ralentissement par rapport à la période avant la réforme de 2014, les prestations des régimes de la **fonction publique** ont conservé une croissance en volume relativement dynamique entre 2013 et 2019 ; elles augmentent sur cette période aux alentours de +1,0 % par an pour la fonction publique d'État et de 4,0 % par an pour les ex-agents des collectivités locales (CNRACL). La croissance en volume s'était stabilisée entre 2021 et 2023 pour ces régimes avant de ralentir

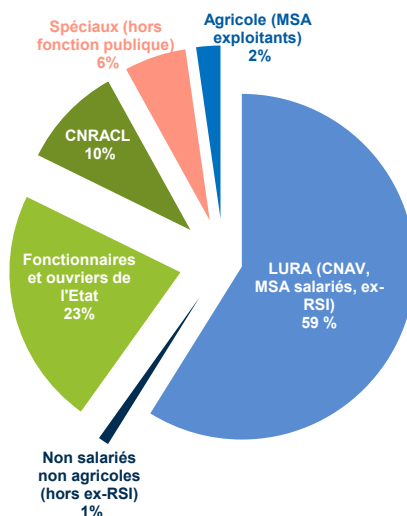
en 2024 et 2025 : elle s'est élevée à 0,1% en 2025 pour la fonction publique d'État (-0,2 pt en un an) et à 2,3% pour la CNRACL (-0,2 pt en un an).

Les **régimes spéciaux** (hors fonction publique) se caractérisaient par une évolution atone de leurs masses de pensions jusque 2016, mais ont connu en 2017 et 2018 une augmentation tirée par un fort effet volume (+1,3 % en 2017 et +1,8 % en 2018). Depuis 2019, elles diminuent en volume (-0,8 % par an en moyenne) en lien avec la mise en œuvre décalée du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, qui a débuté en 2017 pour ces régimes spéciaux, couplée à la réforme des retraites de 2023.

Les prestations des **régimes des non-salariés non agricoles** (hors ex-RSI) restent dynamiques avec une hausse en volume de 4,2 % en 2025. De fortes disparités subsistent entre les régimes, avec des évolutions très dynamiques pour certains (+4,7% pour les professions libérales), et d'autres qui connaissent une forte chute de leurs prestations (-5,5% pour le régime des cultes).

Enfin, les prestations des **exploitants agricoles** (2,0 % des prestations) ont diminué en volume d'en moyenne 2,9 % par an entre 2009 et 2025, sous l'effet d'une baisse soutenue de leurs effectifs de pensionnés.

Graphique 1 • Répartition des prestations de retraite entre les différents régimes de base en 2025



¹ Bien que la Lura conduise à augmenter les pensions à la liquidation en reflétant désormais la carrière effectuée dans l'ensemble des régimes alignés et, à l'inverse, à diminuer les effectifs de bénéficiaires en minorant les effectifs polypensionnés, ces effets devraient se

compenser en considérant les trois régimes et ne devraient pas impacter l'effet volume présenté ici.

² Y compris ex-RSI

Tableau 1 • Effectifs, cotisations et prestations en 2025 dans les régimes vieillesse de base

	Cotisants (en millions)	Bénéficiaires (en millions)	Cotisations reçues (1) (en Md€)	Prestations légales servies (en Md€)
Régimes alignés				
Régime général (2) - salariés	21,9	15,4	114,0	167,4
Régime général (2) - indépendants	0,8	2,2	3,6	7,6
Régime des salariés agricoles	0,0	0,0	0,1	0,1
Régimes des cultes (CAVIMAC)				
Régimes non alignés				
Régime des exploitants agricoles	0,4	1,1	1,4	6,7
Régime de retraite des professions libérales (CNAVPL)	0,9	0,5	3,0	2,6
Régime de retraite des avocats (CNBF)	0,1	0,0	0,3	0,3
Régimes spéciaux (L.711-1 CSS)				
Régime spécial de retraite des fonctionnaires civils et militaires (SRE)	2,0	2,3	14,6	64,4
Régime spécial de sécurité sociale dans les mines (CANSSM)	0,0	0,2	0,0	1,0
Régimes spéciaux des agents des collectivités locales (CNRACL)	2,2	1,4	27,0	28,8
Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE)	0,0	0,1	0,3	2,0
Régime spécial des agents de la SNCF (CPRP SNCF)	0,1	0,2	2,1	5,6
Régime spécial des agents de la RATP (CRP RATP)	0,0	0,1	0,5	1,4
Régime spécial des industries électriques et gazières (CNIEG)	0,1	0,2	3,5	6,0
Régime spécial des invalides de la marine (ENIM)	0,0	0,1	0,1	1,0
Régime de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN)	0,1	0,1	1,0	1,0
Régime spécial de sécurité sociale des personnels de la Banque de France	0,0	0,0	0,1	0,6
Autres régimes(3)	0,0	0,0	0,1	0,4
Service de l'allocation spéciale aux personnes âgées (SASPA) (4)	-	0,1	-	0,7
Total Tous régimes de base	28,6	23,9	171,7	297,8

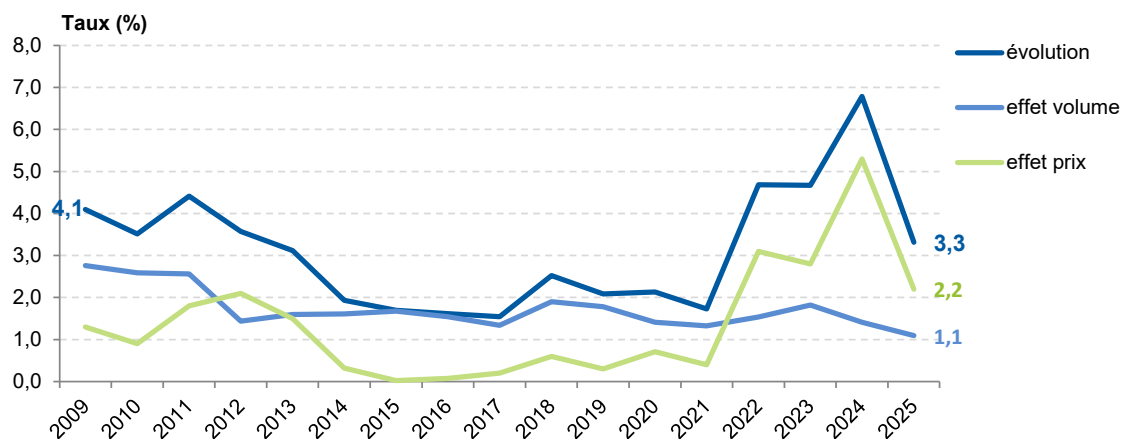
(1) Y compris rachats de cotisations et hors majorations et pénalités

(2) Après suppression du RSI en 2018, les effectifs et montants correspondants sont désormais retracés dans les comptes du régime général.

(3) dont Opéra de Paris, Comédie française, l'Assemblée nationale, le Sénat... (4) : le SASPA ne comptabilise pas de cotisants et n'a que des bénéficiaires. Il reçoit un transfert pour son financement mais aucune cotisation

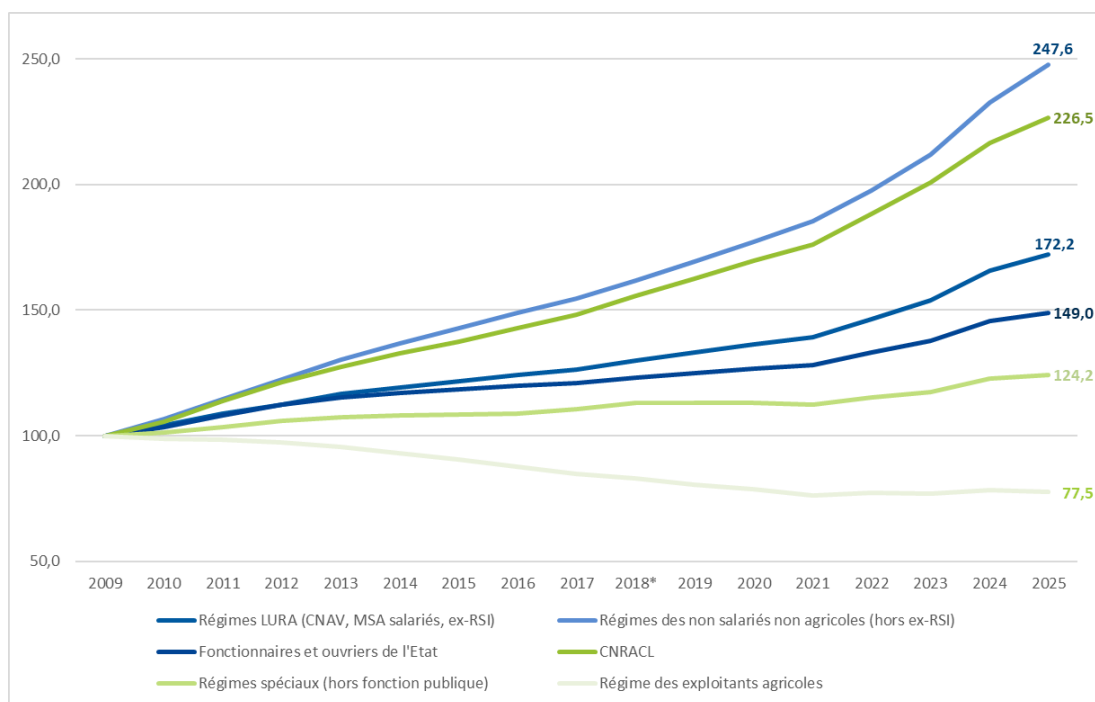
Source : CCSS

Graphique 2 • Décomposition entre effet prix et effet volume de l'évolution des dépenses de prestations retraite pour l'ensemble des régimes de base



Source : CCSS

Graphique 3 • Niveau en valeur des dépenses de prestations retraite par régime (base 100 en 2009)



Source : CCSS

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

Les données sont issues des comptes 2009 à 2025 des branches retraites des régimes de base. Les comptes détaillés de ces régimes figurent dans le rapport à la Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS) de mai 2026. Les prestations brutes présentées ici peuvent différer à la marge des prestations nettes présentées dans le cadre de la CCSS.

Construction de l'indicateur :

Les prestations *des régimes alignés* incluent les prestations servies par le régime général, l'ex-RSI et la MSA s'agissant des salariés agricoles. Ces régimes sont dorénavant regroupés sous la dénomination « régimes Lura ».

Les prestations du *régime général* excluent les pensions prises en charge pour le régime des industries électriques et gazières (IEG) dans le cadre de l'adossment puisqu'elles sont déjà comptabilisées dans les prestations de retraite versées par la CNIEG.

Les *fonctionnaires et ouvriers de l'État* incluent la fonction publique d'État et le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

La *CNRACL* correspond au régime spécial des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Le *régime agricole* inclut uniquement les exploitants agricoles.

Les *régimes non-salariés non agricoles* sont le régime des professions libérales (CNAVPL), le régime des cultes (CAVIMAC) et le régime du barreau (CNBF).

Enfin, les *régimes spéciaux* incluent les mines, les IEG, la SNCF, la RATP, les Marins, la Banque de France, le régime des clercs et employés de notaire (CRPCEN), l'Assemblée nationale et le Sénat depuis 2017 et les autres régimes (FSAVCF, Seita, Opéra de Paris, etc.).

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.4. Contribution des cotisations, recettes fiscales et transferts au financement des principaux régimes de retraite

Les différents ratios (produits/charges) présentés ci-après (cf. *Tableau 1*) représentent la diversité des structures de financement des régimes de retraite de base. En effet, ces derniers sont financés à différents niveaux par des cotisations (ratio 1), des transferts de compensation démographique (ratio 2), des recettes fiscales et d'autres transferts (ratio 3) ainsi que des mécanismes d'équilibrage (ratio 4). Ces différentes sources de financement dépendent notamment des évolutions législatives, des spécificités propres à chaque régime et enfin de leur situation financière et démographique.

Taux d'adéquation des cotisations avec les prestations (Ratio 1)

L'indicateur rapproche le total des cotisations (y compris impôts et taxes compensant des exonérations et cotisations prises en charge) du total des prestations supportées par chacun des régimes (y compris charges de gestion courante).

On distingue trois catégories de régimes selon leur positionnement par rapport à la situation d'équilibre. La première regroupe ceux présentant des ratios cotisations sur dépenses supérieurs à 1 : il s'agit du régime de la CNAVPL (professions libérales) pour lequel les produits de cette caisse représentent près de 1,2 fois ses charges en 2025. Le régime général et celui de la CNRACL (fonctionnaires des collectivités locales et des hôpitaux) sont, dans la deuxième catégorie, relativement proches de l'équilibre avec un ratio respectif de 80,7% et 93,5% en 2025, avec un ratio en dégradation pour la Cnav de 1,7 point par rapport à 2024, malgré une moindre revalorisation des pensions (+2,2% en 2025 en moyenne annuelle après +5,3% en 2024). Enfin, les autres régimes se situent bien en dessous de l'équilibre, traduisant leur besoin de financement.

On observe toutefois une forte hétérogénéité au sein de cette dernière catégorie avec des régimes qui présentent des ratios plus ou moins dégradés. En effet, les fonctionnaires d'État¹, les exploitants agricoles, les marins et le régime des mines apparaissent très éloignés d'une situation équilibrée avec des ratios inférieurs à 25%. Le régime des mines se démarque toutefois par un ratio quasiment nul (0,5%). Pour ces régimes, la faiblesse des ratios affichés est imputable à un contexte démographique particulièrement dégradé, la population de ces régimes étant très vieillissante. Le régime des mines est par ailleurs « fermé », c'est-à-dire qu'aucun nouveau cotisant n'y est affilié depuis 2010.

Effets de l'intégration des transferts de compensation (Ratio 2)

Les transferts de compensation reposent sur le principe de la solidarité financière entre les régimes. Ils ont pour but de corriger l'impact des déséquilibres démographiques existant entre les régimes (les produits et charges du

niveau 2 correspondent à la somme des montants du niveau 1 et des transferts de compensation).

En raison de leurs poids et de leurs rapports démographiques très dégradés, les principaux bénéficiaires de la compensation sont les salariés et exploitants agricoles. En effet, ils ont reçu en 2025 des produits nets de compensation s'élevant à 2,5 Md€ pour les salariés agricoles et 2,7 Md€ pour les exploitants. Inversement, les principaux contributeurs sont le régime général, la CNRACL et la CNAVPL, qui ont versé des transferts nets de compensation de respectivement 6,4 Md€ (dont 5,5 Md€ au titre de la compensation démographique), 0,4 Md€ et 0,1 M€. La CNRACL et la CNAVPL n'ont pas atteint leur maturité démographique et participent aux transferts de compensation. Bien qu'il ne soit pas à l'équilibre (cf. ratio 1), le régime général est un fort contributeur du fait du nombre élevé de ses effectifs de cotisants et d'un ratio démographique moins dégradé relativement aux autres régimes de base. Il a par ailleurs vu son transfert de compensation légèrement augmenter en 2025, à un niveau élevé, avec sa capacité contributive relativement plus importante. La réforme des retraites de septembre 2023, qui avait acté la fin des affiliations de nouveaux cotisants aux régimes Banque de France, CNIÉ, CRPCEN et RATP qui sont depuis affiliés au régime général, a continué de jouer en 2025 sur les capacités contributives du régime général et a contribué à accroître le transfert de compensation à sa charge.

Les produits et charges de compensation permettent de faire converger les régimes vers l'équilibre, à l'exception des ratios du régime général et de la CNRACL qui se dégradent une fois intégration des transferts de compensation, passant respectivement de 80,7% à 77,7% et de 93,5% à 92,1%. En 2025, après compensation, seule la CNAVPL demeure en excédent avec un ratio produits sur charges s'élevant à 113,7 % et le régime des salariés agricoles se rapproche de l'équilibre (ratio passant de 53,1% à 85,8%). Le régime des IEG et des exploitants agricoles présentent quant à eux un ratio proche de 60%. Les autres régimes se situent en deçà de l'équilibre, avec des disparités importantes. Malgré les transferts de compensation qui amoindrissent les besoins de financement des régimes déficitaires, certains régimes restent très éloignés de l'équilibre. C'est le cas des mines, des marins, de la SNCF et de la RATP pour lesquels, après transferts de compensation, les charges demeurent au moins deux fois supérieures aux produits.

Effets de l'intégration des recettes fiscales et des autres transferts (Ratio 3)

Les produits et charges du niveau 3 compris dans ce troisième ratio correspondent à la somme des montants du niveau 2 et des éléments ci-dessous :

- les impôts et taxes affectées (hors ceux compensant des exonérations qui sont déjà intégrés) ;
- les prises en charge de prestations, notamment celles du FSV au titre du minimum vieillesse qui ont augmenté, s'élevant au total à 5,2 Md€ en 2025 ;

¹ Il convient de préciser que le bas niveau du ratio du régime des fonctionnaires de l'État (civils et militaires) n'est pas significatif d'un point de vue économique. Ceci tient à une convention comptable propre à ce

régime assimilant les cotisations patronales à une subvention d'équilibre (traitée au niveau du ratio 4), biaisant ainsi à la baisse l'évaluation des cotisations.

- les autres transferts, en particulier les transferts entre la CNIEG, le régime général et l'AGIRC-ARRCO dans le cadre de l'adossement de la CNIEG aux régimes de droit commun et les diverses charges et produits techniques.

La prise en compte de ces recettes relève le ratio de l'ensemble des régimes, en particulier ceux bénéficiant de recettes fiscales spécifiques. Ainsi, le ratio de la CNIEG augmente de 53,1 points et atteint l'excédent (le produit net de l'adossement augmente les recettes du régime de 1,3 Md€ et la contribution tarifaire d'acheminement de 2,2 Md€), celui des exploitants agricoles augmente de 42,6 points pour aussi atteindre l'excédent (notamment avec 2,6 Md€ de taxes sur les alcools et boissons non alcoolisées), et les salariés agricoles de 6,0 points (avec 0,6 Md€ de prises en charge de prestations par le FSV et la Cnaf) lui permettant ainsi d'être quasiment à l'équilibre (91,8%). Enfin, les nombreuses contributions et recettes fiscales perçues par le régime général (principalement 6,6 Md€ de forfait social, 11,2 Md€ de taxe sur les salaires, 5,3 Md€ de contribution sociale de solidarité de sociétés – CSSS), ainsi que les prestations prises en charge par le FSV et la Cnaf (pour 9,6 Md€ en 2025) améliorent significativement son solde. Son ratio s'améliore de 22,2 points et le régime général se retrouve en situation de quasi équilibre (99,9%, contre 98,2% en 2025). Cette hausse du ratio du régime général en 2025 s'explique par la contribution publique de 5,0 Md€ reçue de l'État et destinée à équilibrer les régimes des mines, de la RATP et de la SNCF, dans le cadre de leur nouveau schéma de financement.

Effets de l'intégration des mécanismes d'équilibrage (Ratio 4)

Le dernier ratio intègre les divers mécanismes d'équilibrage : transferts d'équilibrage entre régimes, subventions d'équilibre et cotisations d'équilibre de l'employeur principal (les produits et charges du niveau 4 correspondent à la somme des montants du niveau 3 et de ceux liés à ces mécanismes d'équilibrage). Une fois ces transferts pris en compte seuls le régime général et la CNRACL demeurent en déficit avec des ratios respectifs de 96,4% et 92,3%.

Les mines, la SNCF, la RATP reçoivent à compter de l'exercice 2025 un transfert d'équilibrage du régime général à la suite du nouveau schéma de financement. Le régime général a quant à lui perçu une contribution publique pour conserver la neutralité financière de ce nouveau schéma sur ses charges. Les marins reçoivent de la part de l'État des subventions d'équilibre. Exception faite de la SNCF, ces transferts ne sont pas des dispositifs d'équilibrage au sens strict (les montants subventionnés sont définis sur des prévisions expliquant ainsi le léger déficit parfois constaté pour la RATP). En revanche, le régime des salariés agricoles est financièrement intégré au régime général et reçoit de celui-ci un transfert d'équilibrage au sens strict. Ce déficit de la branche vieillesse salariée du régime agricole (MSA salariés ; ratio 3 de 91,8%) s'est traduit par un produit pour la MSA de 0,6 Md€ en 2025 en provenance du régime général lui permettant d'améliorer leur ratio. Enfin, le régime des fonctionnaires est strictement équilibré par le biais de cotisations d'équilibre de l'État.

En 2025, quatre régimes parmi les onze présentés ici sont excédentaires (la CNAVPL, le régime des exploitants agricoles, les marins et les IEG), cinq régimes sont strictement équilibrés (les fonctionnaires d'État, la SNCF, la RATP, les mines et le régime des salariés agricoles) et deux à savoir le régime général et la CNRACL, convergent fortement vers l'équilibre (avec des ratios respectifs de 96,4% et 92,3%).

Tableau 1 • Structure de financement des principaux régimes de retraite en 2025

En Md€ et %	Régime général*	Fonctionnaires		Régimes agricoles		SNCF	RATP	CNIEG	Mines	Marins	CNAVPL
		État	CNRACL	Expl.	Sal.						
Produits	136,8	14,6	27,1	1,4	4,1	2,1	0,5	3,5	0,0	0,2	3,2
Charges	169,5	64,4	29,0	6,8	7,7	5,6	1,4	6,1	1,1	1,1	2,6
Ratio 1 cotisations	80,7%	22,7%	93,5%	19,8%	53,1%	37,6%	36,3%	57,4%	0,5%	18,3%	119,5%
Produits	136,8	15,4	27,1	4,0	6,6	2,1	0,5	3,5	0,0	0,3	3,2
Charges	175,9	64,4	29,4	6,8	7,7	5,6	1,4	6,1	1,1	1,1	2,8
Ratio 2 ratio 1 + compensation démographique	77,7%	23,9%	92,1%	58,6%	85,8%	37,8%	36,3%	57,4%	0,4%	25,4%	113,7%
Produits	178,2	15,9	27,9	6,9	7,1	2,1	0,5	9,6	0,0	0,3	3,2
Charges	178,3	65,2	30,0	6,8	7,7	5,6	1,4	8,7	1,1	1,1	2,8
Ratio 3 ratio 2 + recettes fiscales et autres transferts	99,9%	24,4%	93,0%	101,2%	91,8%	37,8%	36,4%	110,5%	1,4%	26,0%	114,6%
Produits	178,3	65,2	27,9	7,0	7,7	5,6	1,4	9,6	1,1	1,1	3,3
Charges	184,9	65,2	30,2	6,9	7,7	5,6	1,4	8,7	1,1	1,1	2,8
Ratio 4 ratio 3+ transferts d'équilibrage	96,4%	100,0%	92,3%	101,5%	100,0%	100,0%	100,0%	110,7%	100,0%	100,5%	117,8%

* Cnav et ex-RSI.

Source : DSS – CCSS mai 2026.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.5. Dépenses du Fonds de solidarité vieillesse

Le fonds de solidarité vieillesse (FSV), créé le 1^{er} janvier 1994, finance divers avantages vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité nationale servis par les régimes d'assurance vieillesse de la sécurité sociale. Cette prise en charge financière concerne essentiellement :

- les allocations du minimum vieillesse pour tous les régimes de retraite ;
- les majorations pour conjoint à charge servies par le régime général ;
- la prise en charge forfaitaire des cotisations de retraite, au titre de la validation gratuite des périodes non travaillées, en cas de chômage ou d'arrêts de travail, pour le régime général et pour les salariés agricoles.

Les dépenses du FSV évoluent selon la législation et le contexte économique

Entre 2002 et 2008, les dépenses du FSV passent de 11,4 Md€ (en euros courants) en 2002 à 12,2 Md€ en 2008, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,2 % (cf. graphique n°1). La hausse du chômage a engendré une forte hausse des prises en charge de cotisations entre 2002 et 2005. *In fine*, le poids des dépenses du FSV dans l'ensemble des dépenses de retraite de base est passé sur la période de 7,6 % à 6,1 %.

Entre 2008 et 2011, les charges du FSV ont augmenté avec la crise financière et les nombreuses évolutions législatives. Le fonds prend en charge depuis juillet 2010 les cotisations vieillesse au titre des périodes de maladie, maternité, invalidité et AT-MP. En 2011, le FSV finance une partie du minimum contributif. Toutefois, les majorations de pensions de retraite versées aux parents ayant élevé au moins trois enfants sont intégralement prises en charge par la Cnaf et ne pèsent plus sur le solde du FSV depuis 2011 (cf. encadré méthodologique). Les prises en charge de prestations progressent en 2012 et 2014 : les cotisations au titre du chômage s'élèvent à 13,2 Md€ (en euros courants) en 2014, soit 2,4 Md€ de plus qu'en 2011.

Après une stagnation en 2015 et 2016, les dépenses du FSV se sont repliées jusqu'en 2019

Entre 2015 et 2019, les charges du FSV sont passées de 20,7 Md€ à 19,0 Md€ en euros courants. En 2015, les dépenses du FSV représentaient 8,6 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base. Cette stagnation des charges s'explique par une baisse de l'assiette forfaitaire servant de base au calcul des prises en charge de cotisations au titre du chômage, désormais alignée sur une durée hebdomadaire de travail de 35h (contre 39h auparavant).

En 2016, les dépenses du FSV sont restées stables, et le ratio entre les dépenses du fonds et celui de l'ensemble des régimes diminue légèrement.

Entre 2016 et 2019, les dépenses du fonds diminuent avec l'extinction progressive de la contribution du FSV au financement du minimum contributif, votée en LFSS 2017.

En 2019, les dépenses du FSV reculent de 0,4 Md€ par rapport à 2018 malgré des évolutions contrastées selon le type de dépenses : les prises en charge de cotisations augmentent de 0,2 Md€ avec la prise en charge de

cotisations forfaitaires au titre du chômage et de régularisations au titre de l'exercice 2018. En revanche, les prises en charge de prestations diminuent fortement en raison de la baisse de 0,8 Md€ du financement du MiCo par le fonds, et en dépit de la revalorisation exceptionnelle de l'ASPA, qui complète la revalorisation globale de 1,5 % des minimas.

La crise sanitaire a accru les dépenses du FSV en 2020 et 2021

Les dépenses du FSV ont augmenté de 0,4 Md€ en 2020 en euros courants malgré la fin de la prise en charge du MiCo (qui s'élevait encore à 1,0 Md€ en 2019) désormais financé par les régimes de retraite. Cette hausse est liée à la crise sanitaire et le repli économique : les prises en charge des cotisations au titre de la maladie et du chômage ont progressé de 1,1 Md€ et celles liées au minimum vieillesse de 0,3 Md€ avec sa dernière année de revalorisation exceptionnelle.

Les prises en charge au titre du chômage ont progressé sous l'effet de la hausse de la cotisation forfaitaire. Les prises en charge au titre de la maladie ont quant à elles diminué. À noter l'intégration d'une régularisation en 2021 au titre des périodes d'apprentissage qui a pesé sur les charges pour 0,2 Md€. Les dépenses du minimum vieillesse sont restées stables et une revalorisation désormais alignée sur les pensions de base.

Les dépenses du FSV ont évolué dans un meilleur contexte économique depuis 2022 malgré une forte inflation

Les charges du FSV ont fortement reculé en 2022 (-1,3 Md€ en euros courants) dans un contexte de poursuite de reprise économique. Les dépenses au titre du chômage ont reculé de 1,4 Md€ avec le repli des effectifs malgré la hausse de la cotisation forfaitaire. Les prises en charge de cotisations maladie ont progressé (+6,2%). Les dépenses du minimum vieillesse ont augmenté (+4,6%) avec la revalorisation anticipée des pensions de 4,0 % au 1^{er} juillet 2022 dans le cadre de la loi « Pouvoir d'achat ».

Les dépenses du fonds ont nettement accéléré en 2023 (+1,3 Md€ en euros courants) avec l'inflation qui a pesé sur la cotisation forfaitaire (+5,4%) faisant progresser de 8,8% les dépenses au titre du chômage malgré des effectifs de chômeurs stables. Les prises en charge de cotisations maladie ont stagné (-0,2%) dans un meilleur contexte sanitaire et les dépenses du minimum vieillesse ont augmenté (+6,4%) sous l'effet de la revalorisation anticipée de juillet 2022 (en complément de celle de janvier 2023) dont les pleins effets ont joué en 2023.

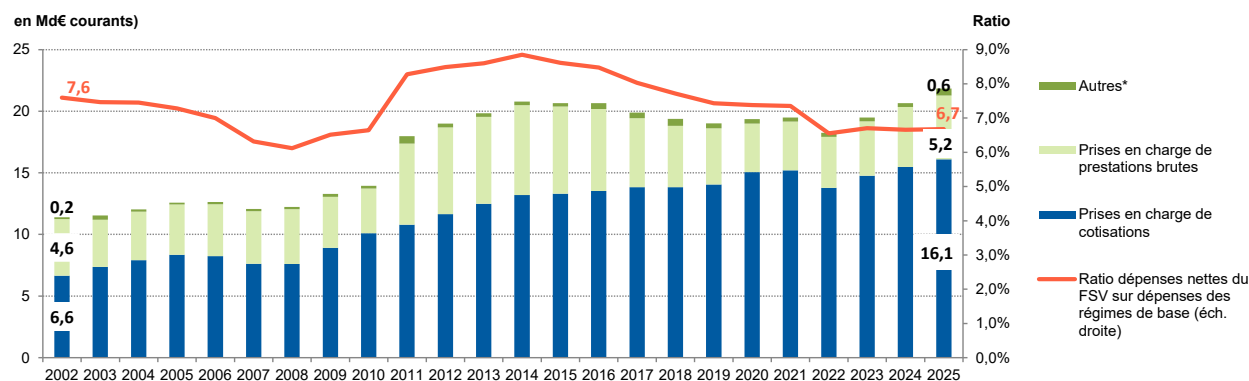
Les dépenses du FSV ont progressé de 1,3 Md€ en 2024. La cotisation forfaitaire a ralenti avec une moindre inflation venant ainsi ralentir les différentes prises en charge du fonds, notamment les dépenses au titre du chômage (+5,1% après 8,8%) malgré des effectifs en légère hausse. Les prises en charge de cotisations maladie ont accéléré (+5,8%) en lien avec la hausse des arrêts de travail. Les dépenses du minimum vieillesse ont encore augmenté avec la revalorisation de 5,3% appliquée.

Pour son dernier exercice avant le transfert de ses missions à la CNAV¹, les charges du FSV ont progressé de 5,7% en 2025 (soit +1,1 Md€ par rapport à 2024)

¹ cf. article 24 de la LFSS pour 2025

portées par la hausse des effectifs de chômeurs (+1,5%) et le volume des indemnités journalières et des pensions d'invalidité. La moindre inflation qu'en 2024 (+0,9 % après +1,8% au sens l'IPCHT), a conduit à une revalorisation du SMIC de +1,6% en moyenne annuelle après +2,2% en 2024, et à un ralentissement de la cotisation de référence. Les prises en charge de prestations ont ralenti (+6,4% après +10,5% en 2024) sous l'effet de la moindre revalorisation du minimum vieillesse. Au total, le poids des dépenses du FSV au regard de l'ensemble des dépenses de retraite de base s'est stabilisé à 6,7% en 2025.

Graphique 1 • Dépenses du FSV et poids dans l'ensemble des dépenses de retraite des régimes de base



* : Diverses charges techniques, dotations aux provisions, charges financières, de gestion courante et exceptionnelles.

Note de lecture : En 2025, les dépenses nettes du FSV ont représenté 6,7 % des dépenses des régimes de base. La prise en charge des cotisations s'est élevée à 16,1 Md€.

Source : DSS-CCSS mai 2026.

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

Les données sont issues des comptes 2002 à 2025 des branches retraites des régimes de base et du FSV. Les dépenses des régimes de base, retenues pour le calcul du ratio, sont les dépenses brutes. Les comptes détaillés du FSV figurent dans le rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale ; les dernières données sont issues du rapport de mai 2026.

Champ :

Les charges du FSV correspondent :

- aux **prises en charge de cotisations** au titre de périodes validées gratuitement par les régimes de base d'assurance vieillesse (chômage, service national légal, maladie à compter du 1^{er} juillet 2010), ainsi que, depuis 2001, des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) au titre des périodes de préretraite et de chômage indemnisées par l'État. Par ailleurs, le FSV prend en charge les cotisations pour les stagiaires de la formation professionnelle et au titre des périodes d'apprentissage depuis 2015, mais des difficultés dans la détermination du montant pris en charge ont conduit à des transferts nuls ces dernières années avant qu'une régularisation comptable nette de 0,2 Md € imputable sur l'exercice 2021 soit effectuée pour la prise en compte de ces trimestres au titre de l'apprentissage sur les années 2014 à 2021 ;

- aux **prises en charge de prestations** au titre du minimum vieillesse et, entre 2011 et 2019, du minimum contributif. Le FSV prend aussi en charge les majorations de pension pour conjoint à charge. Enfin, le FSV finançait une partie des majorations de pensions pour enfants jusqu'en 2010 : le fonds versait ces majorations et recevait en contrepartie un transfert de la Cnaf qui ne couvrait pas l'intégralité de la charge. À partir de 2011, la Cnaf finance l'intégralité de ces majorations mais le FSV continue de les verser ; cette prise en charge est consolidée en charges et en produits du fonds et n'a donc aucun impact sur le solde. Depuis 2016, le fonds n'intervient plus dans le versement de ces majorations, ses comptes n'incluent plus ni la charge ni le produit ;

- aux **autres charges** : diverses charges techniques, des dotations aux provisions, des charges financières, de gestion courante et exceptionnelles. Par ailleurs, la dépense liée au versement d'une prime exceptionnelle de 40 € aux retraités modestes est rattachée à l'exercice 2014.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.6. Vieillesse de la population

Au 1^{er} janvier 2026, la France compte 69,1 millions d'habitants. La population augmente depuis 1945 en raison de la natalité d'une part et du vieillissement d'autre part. Le vieillissement s'explique notamment par l'allongement de l'espérance de vie aux âges élevés, et l'avancée en âge des générations nombreuses du baby-boom.

Les plus de 60 ans représentent plus d'une personne sur quatre en France

Au 1^{er} janvier 2026, d'après les projections provisoires de l'Insee, la population des 60 ans et plus représente un peu plus d'un quart de la population (28,5 %) contre 19,1 % en 1991 (cf. *graphique 2*). La part des plus de 60 ans est supérieure de 6 points à celle des moins de 20 ans, qui s'élève à 22,5 %. A eux seuls, les plus de 75 ans représentent 11,1 % de la population, début 2026, en augmentation de 2,3 points depuis 2010. Selon les estimations de l'Insee, la part des personnes de plus de 75 ans devrait progresser pour s'établir à 16,4 % en 2050, faisant part égale avec celle des personnes âgées de 60 à 74 ans.

Depuis 2006, la proportion des plus de 65 ans a progressé de 5,8 points et celle des plus de 75 ans de 2,9 points. A contrario, celle des jeunes de moins de 20 ans a diminué de 2,6 points sur la même période. Depuis la baisse continue amorcée en 2003, la part de la population âgée de 20 à 59 ans représente moins de la moitié de la population (49 % fin 2025). L'âge moyen des Français atteint 43,1 ans fin 2025 ; il était de 39,5 ans il y a vingt ans.

L'espérance de vie à 65 ans en hausse

En 2024, l'espérance de vie à 65 ans s'établit à 22 ans (cf. *graphique 3*), retrouvant son niveau de 2019. La diminution de 2020 s'expliquait par une forte hausse de la mortalité des personnes âgées cette année-là, en lien avec la pandémie de la Covid-19. La vaccination contre la Covid-19, notamment pour les personnes âgées (cf. *indicateur 2-3-2* du rapport *Maladie*), l'augmentation de la prévention ainsi que la diminution des contaminations par des variants à forme grave ont permis un retour à la hausse de l'espérance de vie à 65 ans depuis 2021.

Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, l'écart de leur espérance de vie à 65 ans par rapport aux hommes étant de 3,6 ans en 2025. On observe cependant un rattrapage progressif de l'espérance de vie à 65 ans des hommes : en 20 ans, celle-ci a augmenté de 2,3 ans contre 1,6 an pour les femmes.

Cet écart demeure néanmoins plus élevé que la moyenne de l'Union Européenne (les hommes y ont

en 2024 une espérance de vie à 65 ans plus faible de 3,4 ans que les femmes). Parmi les pays de l'Union Européenne, les Pays-Bas enregistrent le plus petit écart (1,9 ans en 2024) et l'Estonie le plus élevé (5,2 ans en 2024).

La population française devrait continuer de vieillir

Selon l'Insee, si les tendances démographiques récentes se prolongeaient, la population française augmenterait jusqu'en 2044 pour atteindre 69,3 millions d'habitants. Elle diminuerait ensuite, pour s'établir à 68,1 millions d'habitants en 2070, soit 700 000 de plus qu'en 2021.

D'ici à 2070, la pyramide des âges serait largement modifiée. Le nombre de personnes de 60 à 74 ans resterait stable, celui des 75 ans ou plus devrait croître de 5,7 millions, tandis que celui des moins de 60 ans diminuerait de 5,0 millions. Portée par la hausse des 75 ans ou plus, la part des 65 ans ou plus dans la population augmenterait fortement, de 21 % à 29 %. Elle croîtrait ainsi au même rythme que par le passé, entre 1972 et 2021.

La poursuite du vieillissement de la population jusqu'en 2040 est quasi certaine. Son ampleur varie peu selon les hypothèses retenues. En 2040, il y aurait 51 personnes de 65 ans ou plus pour 100 personnes de 20 à 64 ans, contre 37 en 2021. Entre 2040 et 2070, l'évolution de ce rapport de dépendance démographique est beaucoup plus incertaine et dépend davantage des hypothèses retenues.

Une forte hausse du ratio de dépendance jusqu'en 2050, moins marquée en France que dans le reste des pays européens

Le ratio de dépendance démographique rapporte le nombre d'individus supposés « dépendre » des autres pour leur vie quotidienne – jeunes et personnes âgées – aux personnes capables d'assumer cette charge. Le ratio de dépendance présenté ci-après (cf. *graphique 4*) correspond au taux de dépendance des personnes âgées (65 ans ou plus) par rapport à la population de 20 à 64 ans. Son évolution dépend de la mortalité, du taux de fécondité et du solde migratoire.

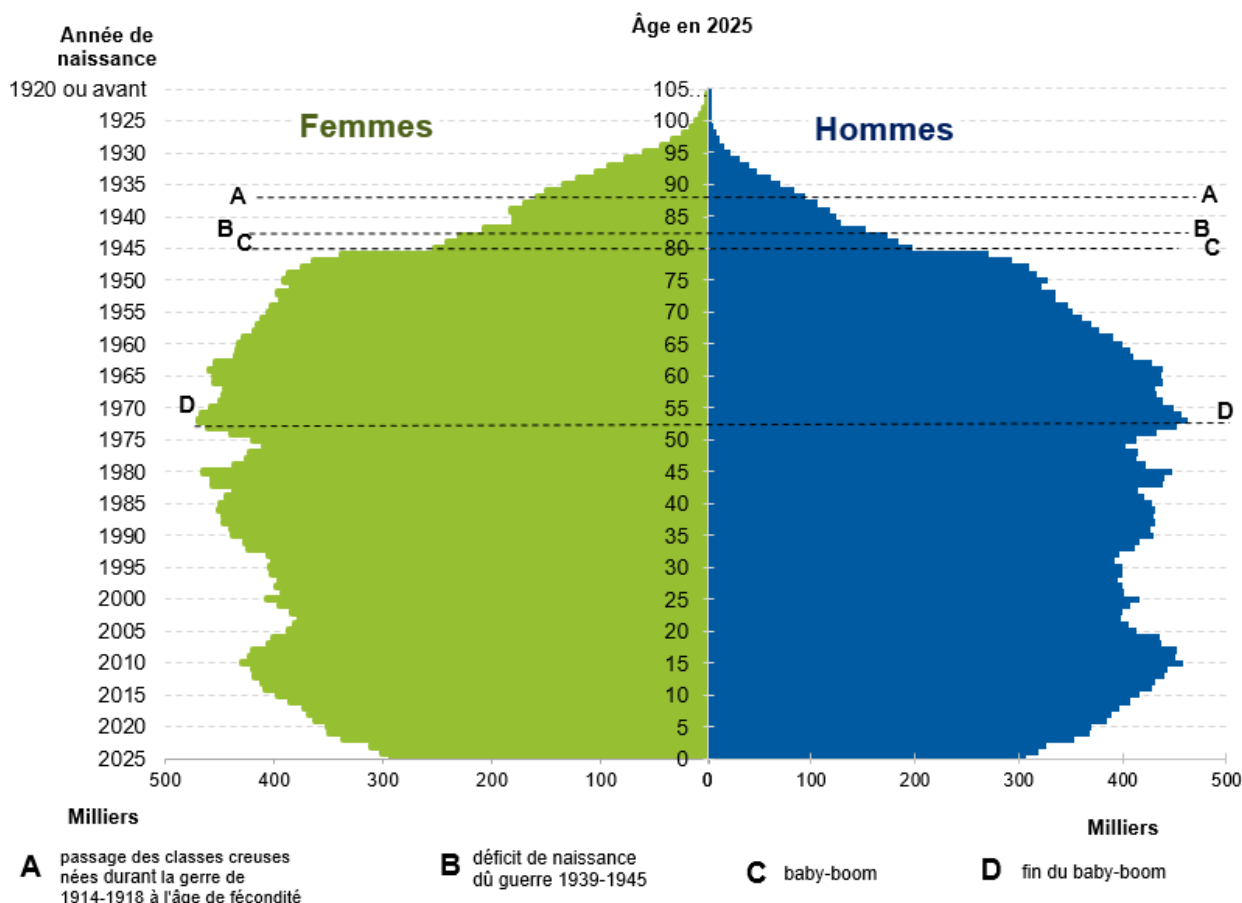
En 2023, la France se situe à 5,3 points au-dessus de l'Europe, avec un ratio de 39,3 % contre 34 % en moyenne dans les pays européens. Le Portugal affiche le ratio le plus élevé, à hauteur de 41,6 %, et l'Irlande le plus faible, à hauteur de 26,4 %. D'après les projections des Nations Unies, le ratio de

dépendance en France serait inférieur de 1,4 point à la moyenne européenne en 2100 (avec 61,8 % contre 63,2 % en Europe). Ces ratios devraient être particulièrement élevés en Italie, et en Espagne avec des niveaux supérieurs à 70 % dès 2050.

D'après les projections des Nations Unies, l'ensemble des ratios en Europe subiront une forte

hausse dans les prochaines années. Entre 2023 et 2100, on remarquerait une évolution de +22 points pour la France et +29 points pour la moyenne des pays de l'Europe. L'évolution prévue est particulièrement élevée en Pologne, avec +51 points, et plus faible au Portugal, avec +20 points.

Graphique 1 • Pyramide des âges de la population en France au 1^{er} janvier 2026

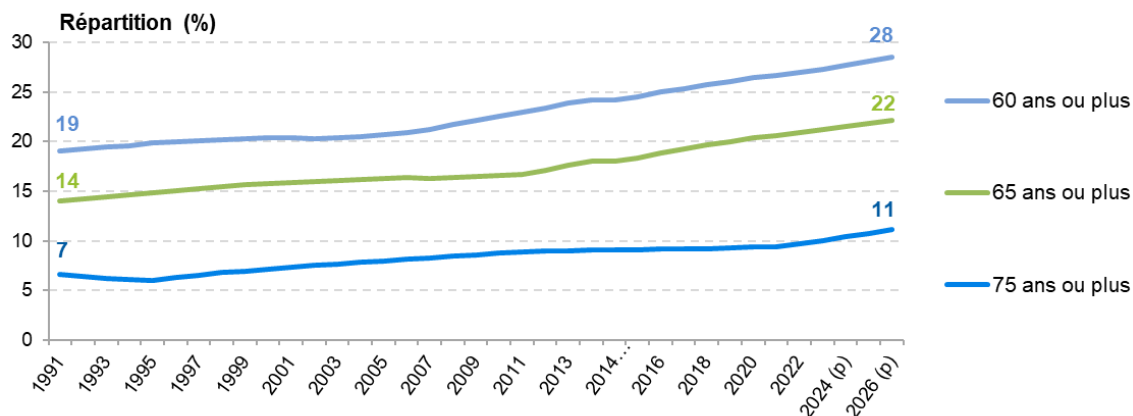


Source : Insee, estimations de population (résultats provisoires à fin 2025)

Champ : France entière

Note de lecture : En 2025, 455 000 femmes de 60 ans résident en France (arrondi au millier).

Graphique 2 • Part des personnes âgées dans la population française



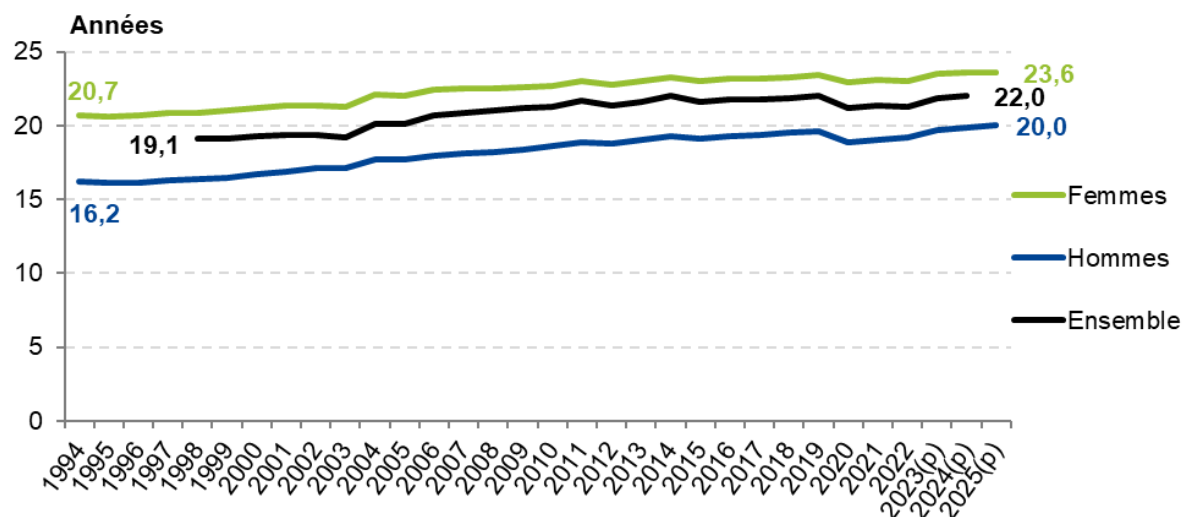
Source : Insee, estimations de population.

Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2014 et France incluant Mayotte à partir de 2014.

Note de lecture : En 2026, on prévoit que 28% de la population française ait plus de 60 ans.

(p) résultats provisoires à fin 2025

Graphique 3 • Espérance de vie à 65 ans par genre en France



Sources : INSEE, bilan démographique 2025, espérance de vie non lissée pour l'espérance de vie par genre
Eurostat pour l'ensemble de la population

Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2014 et France incluant Mayotte à partir de 2014.

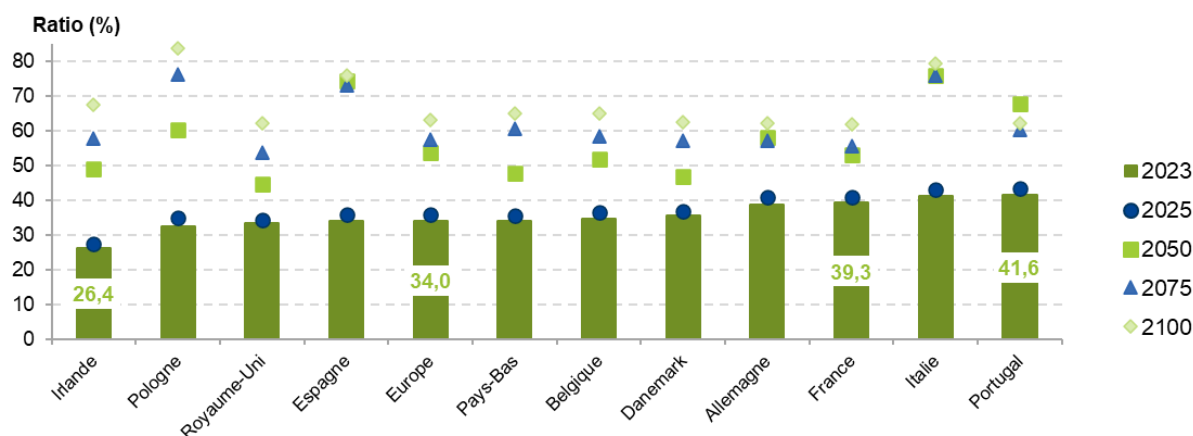
Note de lecture : En 2025, on prévoit que les femmes aient une espérance de vie de 23,6 ans lorsqu'elles atteignent 65 ans.

(p) résultats provisoires à fin 2025

L'article 3 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a mis en place un état des lieux annuel de l'évolution du ratio de dépendance démographique, objectivé par des indicateurs de suivi produits par le Conseil

d'orientation des retraites. Ce rapport permet au Comité de suivi des retraites, instauré par la même loi, de rendre un avis sur l'adéquation de l'assurance retraite à ses principaux objectifs.

Graphique 4 • Ratio de dépendance démographique des plus de 65 ans en 2023 et projections



Source: United Nations, World Population Prospects – 2024

Note : Le ratio de dépendance démographique est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir les personnes âgées de 20 à 64 ans.

Note de lecture: En France, on compte en 2023 39,3 personnes de plus de 65 ans pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans).

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

Les données et analyses présentées dans cet indicateur sont reprises des statistiques publiées par l'Insee (« Bilan démographique 2025 », Insee Première N°2087-janvier 2026 ; « 68,1 millions d'habitants en 2070 : une population un peu plus nombreuse qu'en 2021, mais plus âgée », Insee Première N°1881-Novembre 2021), des documents « Perspectives de la population mondiale 2024 » publiés par les Nations Unies et des données d'Eurostat (Espérance de vie par âge et sexe).

Définitions :

L'*espérance de vie à 65 ans* représente le nombre moyen d'années restant à vivre au-delà de 65 ans (ou durée de survie moyenne à 65 ans), dans les conditions de mortalité par âge de l'année considérée. Les âges considérés sont ceux au sens du recensement de la population, en « différence de millésime », c'est-à-dire qu'ils sont calculés par différence entre l'année du recensement et l'année de naissance.

Pour dresser le *bilan démographique*, l'Insee estime le solde migratoire de l'année écoulée, c'est-à-dire la différence entre les entrées et les sorties du territoire. En raison de la rareté des données sur les mouvements entre la France et l'étranger (ni les sorties d'étrangers, ni les mouvements de français ne font l'objet de décomptes systématiques), l'Insee s'appuie sur des données partielles de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (Anaem), du Ministère de l'Intérieur et de l'Office français pour la protection des réfugiés et des apatrides (Ofpra). Pour ce faire, l'Insee complète ces données partielles en prolongeant les tendances passées appréciées à partir des recensements.

Depuis juillet 2007, les deux îles de Saint Martin et Saint-Barthélemy, jusqu'alors parties intégrantes de la Guadeloupe, sont devenues des collectivités d'outre-mer, et ne sont plus comptabilisées avec les départements d'outre-mer.

Pour plus d'informations sur la mortalité, se reporter aux indicateurs n°1.2.1 et 1.2.2 (« principales causes de mortalité » et « mortalité prématurée, par genre ») du rapport « Maladie ». Pour des comparaisons internationales en matière d'espérance de vie des seniors (réalisées usuellement à l'âge de 65 ans) et des données sur l'espérance de vie sans incapacité, se reporter à l'indicateur de n°1.3.3 du rapport « Maladie ».

Le *ratio de dépendance démographique* est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir les personnes âgées de 20 à 64 ans. Les projections des ratios de dépendance démographique des personnes âgées présentées ici se fondent sur les dernières « variantes moyennes » des projections démographiques. Ces dernières sont issues des *Perspectives de la population mondiale – 2024* des Nations Unies.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.7. Ratio de dépendance démographique (cotisants sur retraités)

Une tendance à la stabilité du ratio démographique dans l'ensemble des régimes

Le ratio démographique rapporte l'effectif de cotisants à celui des retraités pour chacun des régimes. Globalement, le ratio démographique de l'ensemble des régimes de base connaît une certaine stabilité depuis plusieurs années (cf. *graphique 1*). Au-delà des facteurs purement démographiques, la dynamique de la population cotisante est également conditionnée par des aspects économiques et réglementaires. À ce titre, des mesures telles que le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite ou le non-remplacement des départs à la retraite des fonctionnaires ont eu des conséquences importantes sur l'évolution du nombre de cotisants des régimes. L'évolution globale masque toutefois de fortes disparités entre les différents régimes, conséquences de structures démographiques différenciées. La diversité de ces situations démographiques s'accompagne de structures de financement diverses (cf. *Indicateur 1.3*).

L'évolution du ratio démographique de l'ensemble des régimes de base suit celle du régime général

En 2024, en France métropolitaine, le nombre de retraités de l'ensemble des régimes de base s'est élevé à 17,2 millions (en légère hausse de 0,7% par rapport à 2023) pour 30,6 millions de cotisants (en hausse de 0,8%), soit un rapport de 1,78 actifs cotisants par retraité, supérieur à celui du ratio du régime général (1,41 en 2024).

Étant donné son effectif de cotisants et de bénéficiaires prépondérant dans l'effectif de l'ensemble des régimes de base (cf. *indicateur 1.3*), le ratio démographique de l'ensemble des régimes de base suit la tendance de celle du régime général.

Depuis 1965, le ratio démographique du régime général connaît une baisse tendancielle à la suite d'une croissance des effectifs de retraités plus dynamique que celle des cotisants. En 1965, le ratio démographique atteignait 4,3 actifs pour un retraité et a continuellement diminué jusqu'en 1997. Il a connu un léger rebond entre 1998 et 2002 sous l'effet de conditions économiques favorables, augmentant progressivement de 1,54 à 1,65 grâce à une croissance des effectifs de cotisants plus dynamique (+3,3 % par an en moyenne) que celle des retraités (+1,6 % par an en moyenne).

Sur la période 2002-2016, le contexte démographique s'est de nouveau dégradé : le ratio a tendanciellement décliné suite à la faible croissance du nombre de cotisants liée au ralentissement économique (+0,4 % en moyenne par an sur cette période) relativement à celle du nombre de retraités, avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom et l'introduction de la retraite anticipée pour longue carrière par la réforme des retraites de 2003. La croissance du nombre de retraités a été contenue depuis 2012 (cf. *graphique 1*) sous l'effet du décalage progressif de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ en retraite décidé par la réforme des retraites de 2010 ; les effectifs de retraités augmentaient en moyenne d'environ 2,3% par an entre 2002 et 2012 et n'ont évolué que de 1,1% en moyenne par an entre 2012 et 2017.

Le ratio démographique du régime général et de celui de l'ensemble des régimes a par la suite progressé de 2017 à 2019 avec l'amélioration du contexte économique et des

départs freinés par le décalage de l'âge légal jusqu'en 2017 puis par le décalage de 65 à 67 ans de l'âge du taux plein automatique depuis 2016, prévu par la réforme de 2010.

Le ratio s'est dégradé en 2020 avec la crise, sous l'effet du recul du nombre de cotisants et de l'augmentation tendancielle du nombre de retraités. Avec le rebond de l'économie en 2021 et 2022, le ratio démographique s'est amélioré et a retrouvé un niveau légèrement supérieur à celui d'avant crise (1,40 en 2022 contre 1,36 en 2019 pour le régime général et 1,78 en 2022 pour l'ensemble des régimes de base contre 1,73 en 2019) avec l'arrêt des mesures de soutien (dont le chômage au titre de l'activité partielle) qui est ainsi venu augmenter le nombre de cotisants. L'équilibre démographique de l'ensemble des régimes de base et du régime général s'est stabilisé en 2023 et 2024 à 1,41 pour le ratio démographique du régime général et 1,78 pour l'ensemble des régimes de base avec les premiers effets en année pleine de la réforme des retraites de 2023, qui a ralenti les flux de départs à la retraite, et avec l'affiliation au régime général des nouveaux cotisants des régimes spéciaux désormais fermés (Banque de France, CESE CNIIEG, CRPCEN, RATP). Le ratio se dégraderait néanmoins à long terme avec les mutations structurelles démographiques que sont la hausse continue de l'espérance de vie et le vieillissement de la population.

De fortes disparités de ratio démographique entre les régimes

Les ratios démographiques des autres régimes de base connaissent des évolutions diverses. Les régimes des fonctionnaires suivent une évolution similaire à celle du régime général. Leurs ratios démographiques sont cependant moins favorables que pour l'ensemble des régimes de base et diminuent fortement depuis vingt ans. Le ratio de la CNRACL a atteint 1,59 en 2024, loin du ratio de 3,26 en 2002 (cf. *graphique 2*) avec des effectifs de retraités toujours dynamiques (+4,3 % par an en moyenne). Le ratio des fonctionnaires et ouvriers de l'État est inférieur à 1 depuis 2012 (contre 1,44 en 2002).

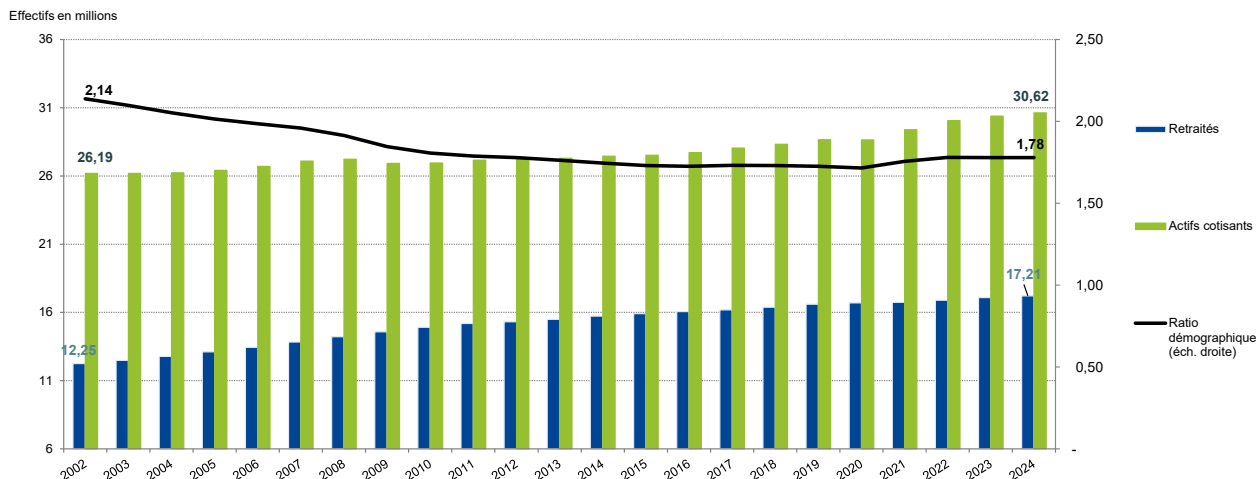
À l'inverse, le ratio démographique des régimes non-salariés non agricoles a crû entre 2002 et 2013 pour atteindre 1,15 à cet horizon (0,87 en 2002). La plupart de ces régimes n'avaient pas encore atteint leur maturité et leur population croissait rapidement (les effectifs de cotisants ont augmenté de +4,5% par an en moyenne entre 2002 et 2014). Il s'est dégradé jusqu'en 2017 où il a atteint 1,07 avant de connaître un léger rebond en 2018 tiré par le dynamisme des créations d'entreprises et la généralisation de l'aide à la création d'entreprise pour les chômeurs. Pour les régimes non-salariés non agricoles, les données présentées depuis 2019 ne sont pas comparables avec le passé : le ratio démographique est artificiellement amélioré en supprimant les doubles comptes de cotisants et de bénéficiaires aux deux branches de l'ex-RSI après la fusion de ce dernier.

Enfin, les ratios démographiques des régimes agricoles et des régimes spéciaux demeurent très faibles (respectivement 0,35 et 0,44 en 2024 ; cf. *graphique 2*) et stagnent sur l'ensemble de la période. Le vieillissement de leur population provoque simultanément une stagnation, voire une érosion des effectifs de cotisants (-0,5% pour les régimes agricoles plus marquée pour les exploitants agricoles et -1,3% pour les régimes spéciaux par an en

moyenne annuelle sur la période) et de retraités (-1,1% pour chacun de ces régimes). Ces ratios masquent toutefois une forte disparité au sein des régimes spéciaux : les mines ont un ratio qui tend vers zéro, les marins présentent un ratio de 0,30 en 2024, tandis que les IEG et

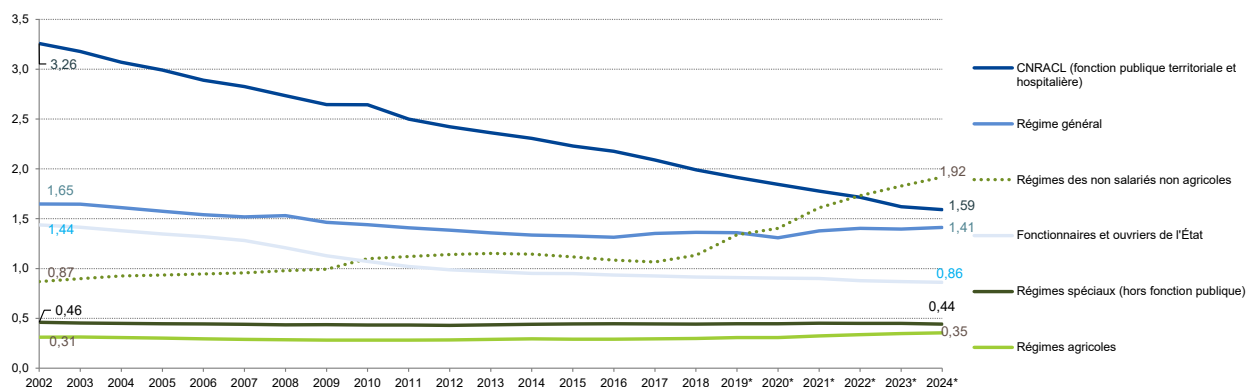
la RATP ont des coefficients démographiques de 0,73 et 0,72 en 2024.

Graphique 1 • Nombre d'actifs cotisants et de retraités sur l'ensemble des régimes de base et ratio démographique



Source : données SG COR.

Graphique 2 • Ratio cotisants sur retraités par groupes de régimes



Source : données des régimes, CCSS octobre 2025.

* Les données présentées à compter de 2019 ne sont pas comparables avec le passé : le ratio démographique est artificiellement amélioré en supprimant les doubles comptes de cotisants et de bénéficiaires aux deux branches de l'ex-RSI après la fusion de ce dernier.

• Précisions méthodologiques

Construction de l'indicateur :

Conformément à la méthodologie de la Cnav, les notions et les données retenues pour la période 2002-2024 sont les suivantes :

- s'agissant du nombre de retraités du régime général retenu pour le calcul du rapport démographique, celui-ci correspond à l'ensemble des retraités (de droits directs ou dérivés) payés par les 16 caisses de métropole au 1^{er} juillet. Aucune exclusion n'intervient du fait de l'âge (retraites anticipées ou moins de 65 ans), de la résidence (DROM-COM ou étranger) ou de la catégorie du droit (pension normale d'ex-invalide ou inapte) ;
- le nombre de cotisants retenu pour le calcul du ratio comprend ceux pris en compte par la commission de compensation démographique, au 1^{er} de juillet de chaque année, mais sans les effectifs de chômeurs et ceux de la CAVIMAC qui sont rajoutés aux effectifs du régime général dans le cadre des calculs de la commission.

S'agissant des autres régimes, le nombre total de personnes cotisantes à l'un ou l'autre des régimes vieillesse correspond pour la majorité des régimes à des populations en moyenne annuelle afin d'éviter les doubles comptes. En effet, il est possible de cotiser simultanément à plusieurs régimes de base une année donnée. Les données sur l'importance de ce phénomène ne sont pas disponibles, la moyenne annuelle permettant de pondérer les effectifs par la période réellement cotisée une année donnée. Concernant les effectifs de retraités, les données ne distinguent pas les polypensionnés (les personnes ayant acquis des droits au sein de plusieurs régimes de retraite au cours de leur carrière). Ainsi, la somme des effectifs de retraités présentés ici (indirectement à travers les ratios démographiques) par régimes ne correspond pas à la population effective de retraités en France, mais permet de donner un aperçu de la situation démographique de chaque régime. Pour obtenir une information exhaustive des effectifs de retraités en France, se reporter au recueil de la Drees « Les retraités et les retraites » - édition 2025.

Les autres groupes de régimes correspondent : aux fonctionnaires et ouvriers de l'État (FPE et FSPOEIE) ; aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL) ; aux régimes agricoles (MSA salariés et MSA exploitants) ; aux régimes non-salariés non agricoles (RSI, CNAVPL, CAVIMAC, CNBF) ; aux régimes spéciaux hors fonction publique : Mines, IEG, SNCF, RATP, Marins, Banque de France, CRPCEN notamment.

Note : le régime social des indépendants (RSI) a été supprimé au 1^{er} janvier 2018, mais le ratio démographique présenté ici repose sur les données de l'ex-RSI afin de distinguer la dynamique propre à cette population ; toutefois, à compter de 2019, les effectifs présentés sont ceux de l'ancien régime après fusion de ses deux branches, en résulte une rupture de série puisque les cotisants ou les retraités rattachés aux deux branches ne sont plus comptabilisés deux fois.

Concernant la méthodologie du COR, les données sur les effectifs de cotisants sont calculées à partir de la comptabilité nationale.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.8. Effectifs de retraités de l'ensemble des régimes

Une hausse modérée mais continue de l'effectif total de retraités

Le nombre global de retraités de droit direct de l'ensemble des régimes obligatoires de sécurité sociale atteint 17,2 millions en 2023, dont 8,1 millions d'hommes et 9,1 millions de femmes (cf. graphique 1). Il est en hausse de 1,3 % par rapport à 2022. Cette croissance s'inscrit dans la tendance des dix dernières années (+0,9 % par an en moyenne depuis 2013), et est inférieure à celle observée sur la période 2006-2010 (+2,6 % par an en moyenne). Le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite à partir de 2011 permet d'expliquer ce ralentissement.

Bien qu'elles aient en moyenne moins participé au marché du travail que les hommes, les femmes représentent un peu plus de la moitié (53 %) des bénéficiaires de droit direct, en raison d'une espérance de vie plus longue. En outre, l'effectif des femmes à la retraite s'accroît plus rapidement que celui des hommes du fait de la progression de leurs taux d'activité au fil des générations : il a augmenté de 4,0 % entre 2020 et 2023, tandis que celui des hommes n'a crû que de 2,2 %.

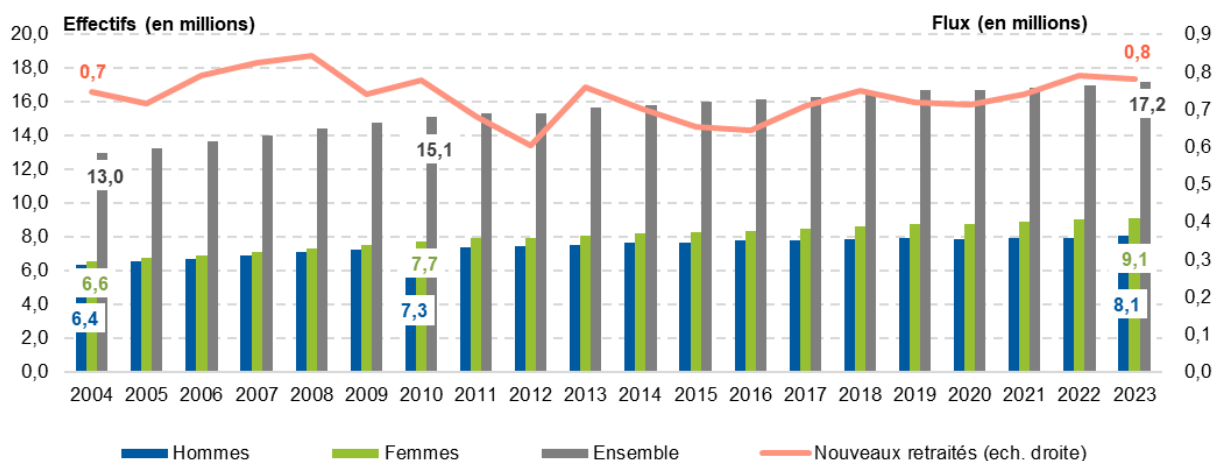
Le nombre de nouveaux retraités est quasi-stable par rapport à 2022

En 2023, 781 000 personnes, dont 51,3 % de femmes et 48,6 % d'hommes, ont liquidé une première pension de droit direct. Entre 2004 et 2023, la part des femmes parmi l'ensemble des retraités de droit direct a augmenté de 2,3 points, passant de 50,8 % à 53,1 %.

Avec l'arrivée à l'âge de 60 ans des générations du baby-boom, le flux des nouveaux retraités a progressé à partir de 2006, mais plusieurs réformes l'ont affecté de manière variée à partir de 2009. D'une part, le durcissement des conditions d'accès aux départs anticipés pour carrière

longue a conduit à réduire le nombre de primo-liquidants de 12,3 % en 2009 (conséquence du relèvement de la durée d'assurance prévu par la loi de 2003). D'autre part, le recul de l'âge minimal légal a contribué à une forte diminution du nombre de nouveaux retraités en 2011 et en 2012, puis s'est traduit par une forte augmentation en 2013, avec davantage de personnes atteignant l'âge légal d'ouverture des droits que lors des deux années précédentes. Par ailleurs, la fermeture progressive, à partir du 1^{er} janvier 2012, du dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents d'au moins 3 enfants a fortement participé à réduire les effectifs liquidant leur pension en 2012, mais avait, à l'inverse, contribué à un accroissement du nombre de liquidations en 2011, du fait d'un comportement d'anticipation par les personnes concernées. La baisse en 2014 et 2015 s'explique par le décalage progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote instaurés par la réforme de 2010. Les effets de l'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits se poursuivent jusqu'en 2017, tandis que les effets de l'âge d'annulation de la décote s'observent entre 2016 et 2022. L'assouplissement des départs anticipés pour carrières longues mis en place le 1^{er} novembre 2012 a contribué à une hausse du nombre de nouveaux retraités en 2012 et en 2013. À partir de 2014, les départs à la retraite diminuent, notamment à 62 ans (-12 points entre 2013 et 2017). La baisse des taux de retraités entre 62 ans et 65 ans pourrait être liée à la modification des règles du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014 (cf. indicateur n°1-9). En 2023, le nombre de nouveaux retraités est en baisse de 1,0 % par rapport à l'année précédente. Cette évolution est liée au relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite induit par l'entrée en vigueur de la réforme des retraites cette même année.

Graphique 1 • Retraités de droit direct dans l'ensemble des régimes (base et complémentaire)



Note de lecture : En 2023, on recensait 17,2 millions de retraités en France, dont 9,1 millions de femmes et 8,1 millions d'hommes. Parmi eux, 781 000 personnes liquidèrent leur première retraite en 2023.

Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la Drees.

Champ : Retraités titulaires d'un droit direct dans un régime de retraite de base ou complémentaire, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année n. Les indicateurs d'effectifs de retraités dits « stock » se composent des retraités titulaires d'un droit direct dans un régime de retraite de base ou complémentaire au cours de l'année n, vivants au 31 décembre de l'année n. L'indicateur de nouveaux retraités dit « flux » est constitué des retraités titulaires d'un droit direct dans un régime de retraite de base ou complémentaire ayant liquidé un droit à retraite pour la première fois au cours de l'année n.

Une augmentation du nombre de pensions versées

Le nombre de retraités diffère du nombre de pensions versées par l'ensemble des régimes de retraite. En effet, un même individu peut recevoir des pensions de plusieurs régimes : un assuré peut percevoir une pension de base et une pension d'un régime complémentaire mais il peut également avoir été affilié à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active et percevoir ainsi plusieurs pensions de base. Il s'agit, dans ce dernier cas, d'un retraité « polypensionné ». En 2023, le nombre de pensions versées par les régimes de retraite de base et complémentaires s'élevait à 39,5 millions, en hausse de 3,9 % par rapport à 2020. Cette augmentation du nombre de pensions versées fait suite à une diminution entamée en 2019 (-5,1 % par rapport à 2018) qui perdure jusqu'en 2021, année à partir de laquelle le nombre de pensions servies augmente à nouveau. Cette baisse s'explique par la diminution de la proportion de personnes polypensionnées (cf. graphique 2 : -4,9 % en 2019, -21,3 % en 2020, +0,4 % en 2021, +4,9 % en 2022 et -0,52 % en 2023). Les retraités perçoivent en moyenne 1,3 pension au titre d'un avantage de base et 2,3 pensions en incluant les pensions complémentaires.

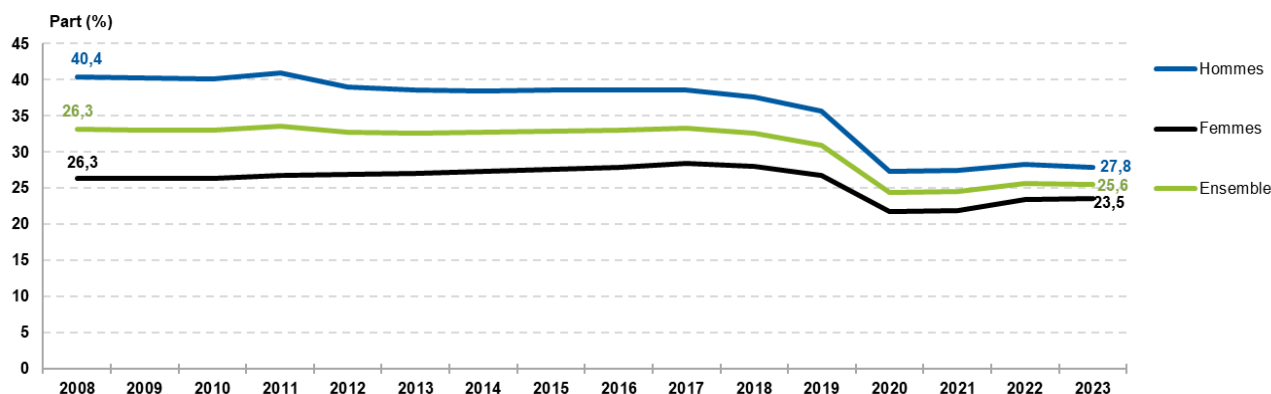
Près d'un quart de polypensionnés parmi les retraités de droit direct

Fin 2023, 25,6 % des retraités de droit direct sont dits polypensionnés, car ils bénéficient de pensions de retraite versées par au moins deux régimes de base (cf. graphique 2). Ce chiffre est en forte réduction par rapport à 2019 (31,0 %), ce qui peut s'expliquer par l'intégration de la Sécurité Sociale des Indépendants (SSI) à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cnav, régime général). Un grand nombre des personnes ayant cotisé à la SSI avaient en effet cotisé dans le régime général.

La part de polypensionnés est plus élevée chez les hommes (27,8 % en 2023, contre 23,5 % chez les femmes), car ils ont une carrière en moyenne plus longue, et donc une plus forte probabilité de changer de régime. Cet écart est cependant en réduction : il est de 4,3 points en 2023, contre 9,0 points en 2019. Là encore, cette diminution peut en partie s'expliquer par l'intégration de la SSI à la Cnav, davantage d'hommes exerçant des métiers de travailleurs indépendants.

Pour faciliter l'ouverture des droits à la retraite des polypensionnés, la Cnav (ainsi que la SSI avant son intégration à la Cnav en 2020) et la MSA salariés procèdent à la liquidation unique des régimes alignés (Lura) depuis le 1^{er} juillet 2017. (cf. indicateur n°2-12).

Graphique 2 • Proportion de retraités de droit direct d'un régime de base polypensionnés



Note de lecture : En 2023, 25,6 % des retraités de droit direct étaient polypensionnés, soit 27,8 % des hommes retraités et 23,5 % des femmes retraitées.

Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la Drees.

Champ : retraités titulaires d'un droit direct dans un régime de retraite de base, résident en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année n. Le terme « polypensionnés » désigne les retraités titulaires d'un droit direct dans plusieurs régimes de retraite de base au cours de l'année n.

Focus sur le régime général

Fin 2024, 14,7 millions de retraités bénéficient de droits directs contributifs au régime général (comprenant les anciens travailleurs salariés et indépendants), en tant que monopensionnés ou polypensionnés (+53 % par rapport à 2003).

Compte tenu du poids important du régime général parmi l'ensemble des retraités, la part des femmes dans les bénéficiaires (54 %) ainsi que l'évolution du nombre de nouveaux bénéficiaires sont similaires à celles observées sur l'ensemble des régimes de retraite (cf. supra).

En 2024 on compte 659 000 nouveaux retraités, dont environ 16 000 bénéficiaires de la retraite progressive et près de 643 000 titulaires d'une pension liquidée de manière définitive. Le flux de liquidation a donc diminué en 2024 par rapport à l'année 2023, lorsqu'on avait compté

700.000 nouveaux départs, compte tenu de la réforme des retraites qui s'applique à partir du 1^{er} septembre 2023 et qui porte progressivement l'âge minimal à 64 ans à partir de la génération 1961.

Parmi les nouveaux titulaires d'une pension liquidée de manière définitive, la très grande majorité des nouveaux retraités liquide ses droits au taux plein (cf. graphique 3) : en 2024, on compte 13 % de liquidations à taux réduit (avec une décote) et 87 % à taux plein (19 % qui bénéficient d'une surcote et 69 % qui n'en bénéficient pas).

Les liquidations au taux plein (avec ou sans surcote) comprennent des modes de liquidation différents. Parmi eux, une partie liquide ses droits au titre de la durée avant l'âge d'annulation de la décote. Ces liquidations concernent 53 % des liquidations totales, dont 19 % qui liquident avant l'âge d'ouverture des droits (départs en retraite anticipée au titre de la carrière longue - RACL - principalement) et 34 % qui liquident entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote (dont 18 % sans surcote et 16 % avec surcote).

Une partie des retraités qui liquident au taux plein le font à partir de l'âge d'annulation de la décote : 15% des retraités sont dans cette situation 12 % sans surcote et 3 % avec surcote).

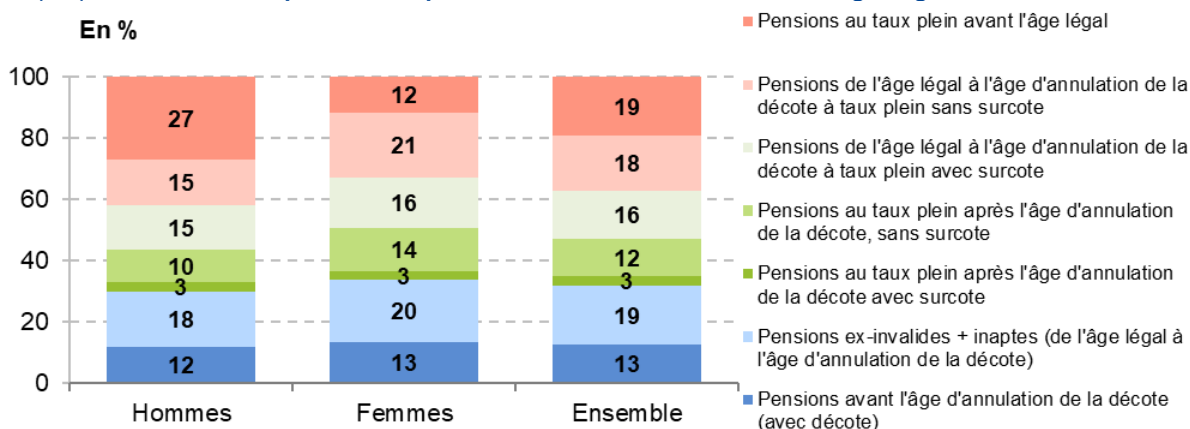
Enfin, une partie des assurés bénéficie du taux plein dès 62 ans sans nécessairement avoir la durée requise, s'ils sont reconnus inaptes au travail ou bénéficient d'une pension d'invalidité avant la retraite : ce mode de liquidation représente 19 % des liquidations.

Les hommes liquident plus souvent que les femmes au titre d'une RACL : 27% des hommes liquident avant l'âge

d'ouverture des droits (hors inaptes et ex-invalides), contre à peine 12% des femmes. Les femmes sont à l'inverse plus nombreuses à liquider avec la durée à partir de l'âge légal avec ou sans surcote (38% contre 29% pour les hommes).

Par ailleurs, elles attendent plus souvent d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote pour liquider leurs droits à taux plein : 17 % des femmes sont dans cette situation, contre 14 % des hommes. Elles sont aussi légèrement plus nombreuses à liquider avec une décote (respectivement 13% et 12%).

Graphique 3 • Mode de liquidation de pension des nouveaux retraités du régime général en 2023



Source : Prisme (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2023), Cnav.

Champ : bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct au régime général (retraités anciens travailleurs salariés et indépendants).

Note : en application de la réforme de 2010, l'âge légal de la retraite a augmenté progressivement de 60 à 62 ans jusqu'en 2017. L'âge d'annulation de la décote est porté progressivement de 65 à 67 ans entre 2016 et 2022.

Précisions méthodologiques

Définition :

Par retraités de droit direct, on entend l'ensemble des assurés bénéficiant d'un droit propre à une prestation vieillesse versé en rente. Dès lors, sont exclues les personnes bénéficiant exclusivement d'une prestation au titre d'un droit dérivé (pensions de réversion, pensions vieillesse de veufs ou veuves), percevant une prestation de droit direct non contributive au titre du minimum vieillesse (allocation aux vieux travailleurs salariés - AVTS -, etc.), ou ayant perçu un versement forfaitaire unique (VFU).

Construction de l'indicateur :

Le modèle ANCETRE (Actualisation annuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités) permet d'estimer tous les ans les principales grandeurs tous régimes (effectifs de retraités, montant des pensions, nouveaux retraités, etc.).

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) repose sur des données administratives fournies par les caisses de retraite. Portant sur la situation en fin d'année de quinze régimes de base et cinq régimes complémentaires, cette enquête couvre la quasi-totalité du champ des retraités. Les données relatives à l'année n sont disponibles en fin d'année n+1.

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) est également construit à partir des données administratives des caisses de retraite, mais celles-ci sont regroupées par individu. L'EIR permet notamment, contrairement à l'EACR, d'avoir des informations sur les polypensionnés et donc d'estimer le nombre de retraités. Cette base concerne les retraités nés et résidant en France ou à l'étranger. Le modèle ANCETRE a été conçu pour rapprocher au mieux les données de l'EIR et celles de l'EACR. Il actualise la dernière version disponible de l'EIR en faisant vieillir les retraités déjà présents et en ajoutant de nouveaux retraités. La montée en charge de certains dispositifs comme le recul de l'âge légal est notamment simulée. Les évolutions des effectifs et des pensions des principales caisses de retraite fournies par l'EACR et les évolutions démographiques fournies par l'Insee sont également prises en compte.

Les évolutions entre 2008 et 2011, entre 2012 et 2015, ainsi qu'entre 2016 et 2019 sont à prendre avec précaution, les données 2008-2011 étant estimées à partir de l'EIR 2008, les données 2012-2015 étant estimées à partir de l'EIR 2012 et les données 2016-2019 à partir des résultats de l'EIR 2016.

Les données relatives à l'année 2018 estimées à partir du modèle ANCETRE ont été révisées : elles sont à présent calculées à partir de l'EIR 2016. Cette révision peut induire une rupture de série entre les valeurs en 2016 et en 2017.

Pour plus d'informations, se reporter au Panorama Drees « Les retraités et les retraites » - édition 2025.

Les effectifs de nouveaux retraités du régime général sont comptabilisés par date d'effet (correspondant à la date d'ouverture des droits). Ils sont issus des projections réalisées pour la Commission des comptes de la sécurité sociale. Les données sont entièrement observées de 2003 à 2023 et partiellement projetées en 2024 (environ 95 % de réalisation et 5 % d'estimation). A partir de 2020, les données sur les travailleurs indépendants sont intégrées dans le flux de départs à la retraite du régime général (source : Système d'Information Statistique de Liquidation Unique des Régimes Alignés – SIS Lura)

Organismes responsables de la production de l'indicateur : DSS / Cnav

1.9. Carrières et âge de départ à la retraite

1.9.1. Age de départ à la retraite

Pour les générations nées avant 1951, l'âge légal de départ à la retraite était fixé à 60 ans, l'âge de départ à taux plein à 65 ans. Pour les générations nées après 1951, la réforme de 2010 repousse l'âge légal de 60 à 62 ans et l'âge du taux plein de 65 à 67 ans. Ces mesures sont instaurées de manière progressive pour les générations nées entre 1952 et 1955. À partir de septembre 2023, l'âge de départ à la retraite est progressivement relevé jusqu'à atteindre 64 ans. La LFSS 2026 a retardé d'une génération la montée en charge de l'augmentation de l'âge légal de départ pour les générations 1964 à 1968. Ainsi, l'âge cible de 64 ans ne sera atteint qu'à partir de la génération 1969.

L'âge effectif de départ à la retraite en 2023 est compris entre 61 ans et 65 ans selon les régimes

Une année donnée, des membres de différentes générations, avec des âges de départ à la retraite variés, partent à la retraite. L'âge effectif de départ à la retraite correspond à l'âge moyen auquel les assurés ont liquidé leurs droits cette année-là.

En 2023, cet âge s'élève à 62 ans et 8 mois. Il varie selon le régime d'affiliation des retraités. Au régime général, il est de 63,5 ans, soit un an plus faible qu'à la MSA salariés. Les anciens fonctionnaires hospitaliers sont partis le plus tôt, à 61,8 ans en moyenne. Ces derniers bénéficient plus souvent de dispositifs dérogatoires leur permettant de partir avant l'âge légal, en particulier dans le cadre des catégories actives (cf. indicateur n°1-16-2). Les non-

salariés agricoles ont liquidé leurs droits le plus tardivement cette année-là, à 64,8 ans en moyenne.

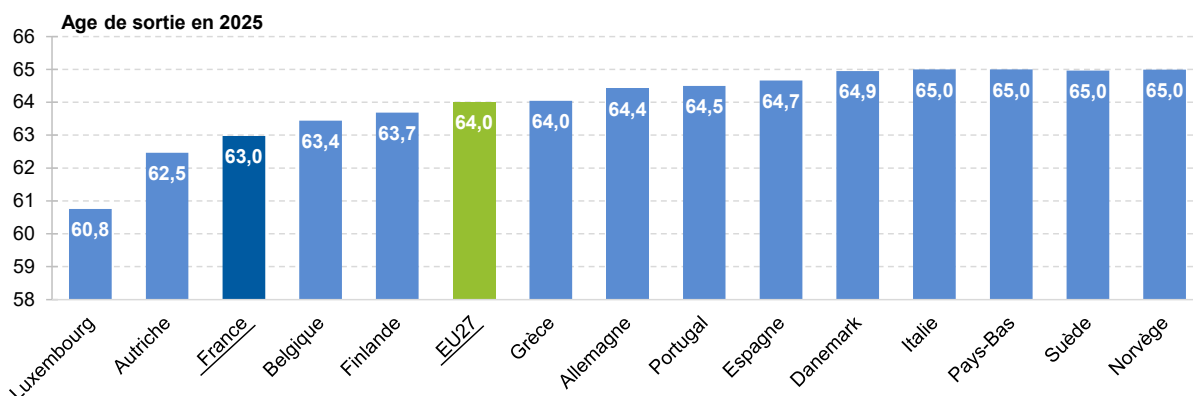
Tableau 1 • Age effectif de départ à la retraite en 2023

Régime général	FP Hospitalière (FPH)	FP d'État (FPE)	FP Territoriale (FPT)	MSA salariés agricoles	MSA exploitants agricoles
63,5 ans	61,8 ans	63,0 ans	63,1 ans	64,6 ans	64,8 ans

Champ : Pensions hors invalidité sauf au régime général. Au régime général il s'agit des retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. À la FPE, il s'agit uniquement des pensions civiles.
Source : Cnav, MSA, SRE et CNRACL.

Dans son rapport sur le vieillissement (*Ageing report*), la commission européenne publie des âges de sortie du marché du travail par pays. Ces âges sont différents de ceux de départ à la retraite, les assurés pouvant cesser leur activité avant leur départ (chômage par exemple), ou après leur départ (cumul emploi-retraite par exemple). Au sein des pays européens, la France se distingue par un âge moyen de sortie du marché du travail plutôt faible. En 2025, d'après le modèle de calcul de commission européenne, cet âge s'établirait à 63,0 ans, soit 1 an de moins que la moyenne de l'Union européenne (cf. Graphique 1). En 2019 cet écart s'élevait à 1,5 an.

Graphique 1 • Age effectif de la sortie du marché du travail dans certains pays de l'union européenne



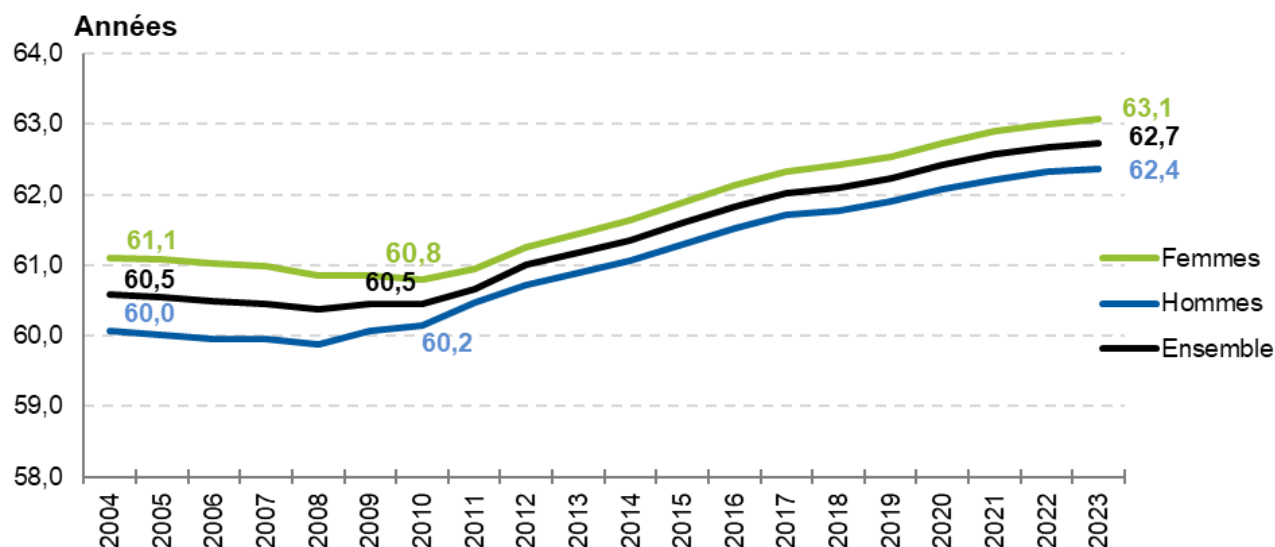
Source : Commission Européenne, 2024, « Ageing Report ».

En 2023, l'âge conjoncturel moyen de départ à la retraite est de 62 ans et 9 mois

En 2023, l'âge conjoncturel de départ à la retraite (voir méthodologie) est de 62 ans et 9 mois (cf. graphique 2) : 63 ans et 1 mois pour les femmes et 62 ans et 4 mois pour les hommes. Cet âge se distingue de l'âge effectif de départ à la retraite car il neutralise les différences de taille entre générations, pouvant peser sur la moyenne. Il est en progression continue depuis 2010 (+2 ans et 3 mois). Cette augmentation s'explique principalement par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite en 2010, et par le relèvement de l'âge d'annulation de la

décote en 2016. De façon plus marginale, il est aussi porté par une légère diminution des taux de retraités entre 62 ans et 64 ans depuis 2015, due, pour partie au moins, à l'évolution des règles de cumul emploi-retraite suite à la réforme de 2014. Depuis cette réforme, un assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de retraite (et non plus une partie) pour pouvoir bénéficier du cumul emploi-retraite.

Graphique 2 • Age conjoncturel moyen de départ à la retraite selon le genre



Note de lecture : Les femmes françaises partaient en moyenne à la retraite à 61,1 ans en 2005, à 60,8 ans (60 ans et 10 mois) en 2010 et à 63,1 ans en 2023.

Champ : Personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite

Sources : DREES, EIR, EACR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique

Les hommes ont plus largement bénéficié du dispositif de départs anticipés pour carrières longues

Pour les hommes, les liquidations avant 60 ans représentent 22 % des départs à la retraite de la génération 1953 (cf. graphique 3). Elles ont fortement baissé par rapport à la génération 1950 mais restent supérieures aux générations 1930 à 1942, pour lesquelles la proportion des départs à ces âges n'excédait pas 15 %. La mise en place du dispositif de départs anticipés pour carrières longues dès 2003, dont les retraités de la génération 1946, alors âgés de 57 ans, ont pu bénéficier, explique la proportion significativement élevée du nombre de départs en retraite avant 60 ans à partir de cette génération. La baisse du nombre de personnes partant à la retraite avant 60 ans observée entre les générations 1950 et 1953 s'explique par l'application de la réforme 2010 qui relève progressivement l'âge légal de départ à la retraite à partir de la génération 1951.

Par conséquent, les assurés nés en 1953 sont beaucoup moins nombreux à partir à 60 ans : 21 % contre 44 % pour la génération 1950 et plus de 63 % pour les générations nées avant 1942. Les départs à 61-64 ans progressent fortement, passant de 16 % pour la génération 1950 à 45 % pour les assurés nés en 1953. Les départs à 65 ans ou plus augmentent également, représentant 12 % des assurés.

A l'instar des hommes, on observe pour les femmes de la génération 1953 une diminution des départs avant 60 ans. Cette baisse est néanmoins moindre par rapport aux hommes -3 points par rapport à 1950 pour les femmes, -7 points % pour les hommes). Le nombre d'assurées partant à 60 ans diminue drastiquement entre les générations 1950 et 1953 (de 54 % à 12 %, soit une baisse de 42 points contre 23 points pour les hommes). A la différence des hommes, les départs à 65 ans ou plus continuent de diminuer chez les femmes (28 % pour la génération 1942, 23 % pour la génération 1946, 20 % pour la génération 1950, et 17 % pour la

génération 1953), tandis que la proportion de départs entre 61 ans et 64 ans augmente très fortement : 60 % des assurées nées en 1953 contre 12 % de celles de la génération 1950.

Globalement, la mise en place des retraites anticipées en 2003 a favorisé les départs avant 60 ans pour les générations 1946 et 1950, surtout chez les hommes. Le relèvement progressif de l'AOD de la réforme de 2010 fait apparaître une répartition des âges de départ à la retraite très différente à partir de la génération 1951.

Certains régimes spéciaux permettent des liquidations de pension avant 60 ans

Les liquidations avant 60 ans correspondent également à des départs dans des régimes spéciaux, y compris ceux de la fonction publique, qui permettent aux agents de liquider leurs droits avant l'âge de droit commun. C'est notamment le cas des fonctionnaires civils de l'État ou des collectivités territoriales et hospitalières, qui peuvent liquider leur pension dès l'âge de 57 ans, voire 52 ans, dès lors qu'ils ont effectué au minimum dix-sept ans de service dans un corps classé en « catégorie active ». Jusqu'à la réforme de 2010, ces régimes autorisaient également les mères de trois enfants à partir après quinze ans de service. Par ailleurs, les fonctionnaires militaires bénéficient de dispositifs spécifiques de départ, d'une durée minimale de cotisation et de bonifications d'ancienneté, qui conduisent à des âges précoces de liquidation.

Les femmes sont davantage concernées par les départs en retraite après 65 ans

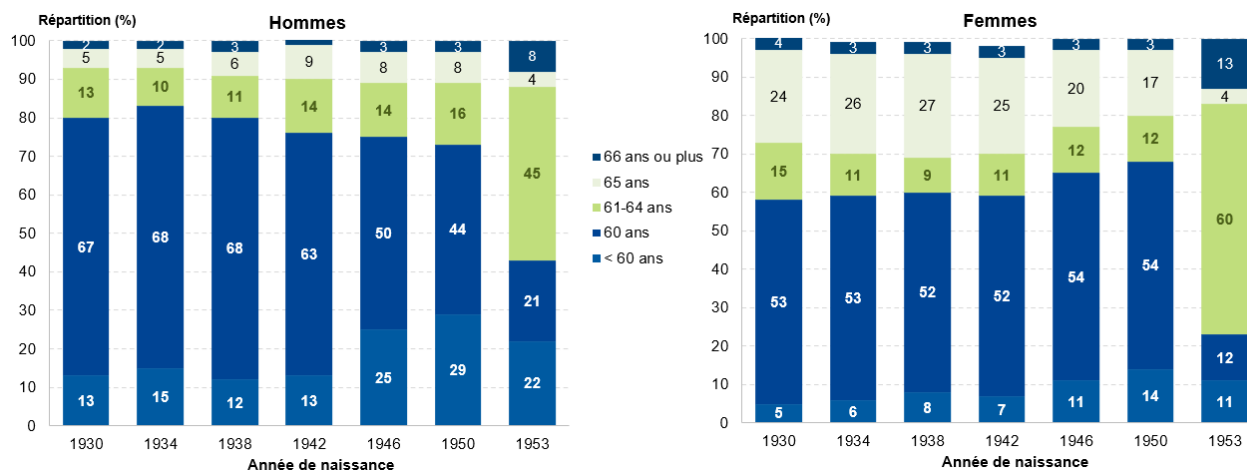
Les départs à 65 ans et plus concernent majoritairement des femmes. En effet, ces dernières disposent en général de carrières moins complètes que celles des hommes, si bien qu'elles remplissent moins souvent la condition de durée d'assurance pour bénéficier d'une pension à taux plein. Au sein de la génération 1953, elles sont 17 % à partir après cet âge. Attendre cet âge leur permettait d'obtenir le taux plein par l'âge,

auparavant fixé à 65 ans et relevé progressivement à 67 ans par la réforme de 2010, qui ouvre droit, le cas échéant, au minimum contributif (cf. indicateur n°1-12).

D'une génération à l'autre, l'âge de départ en retraite peut évoluer pour différentes raisons : évolution de l'âge légal de départ et de la durée légale de cotisation,

impact de mesures nouvelles (décote / surcote, départs anticipés, etc.), situation sur le marché du travail (chômage, dispositifs de cessation anticipée d'activité, etc.), état de santé moyen des assurés, etc. Sa distribution ne peut être observée que pour les générations relativement anciennes, afin de tenir compte des départs aux âges élevés.

Graphique 3 • Répartition des âges de départ à la retraite par génération



Note de lecture : Pour la génération 1953, 21 % des hommes sont partis à la retraite à 60 ans contre 12 % des femmes.

Champ : retraités bénéficiaires d'au moins une pension de droit direct dans un régime de base, nés en France, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans, hors pensions d'invalidité.

Sources : Drees, EIR 1997, 2001, 2004, 2008, 2012, 2016 et 2020.

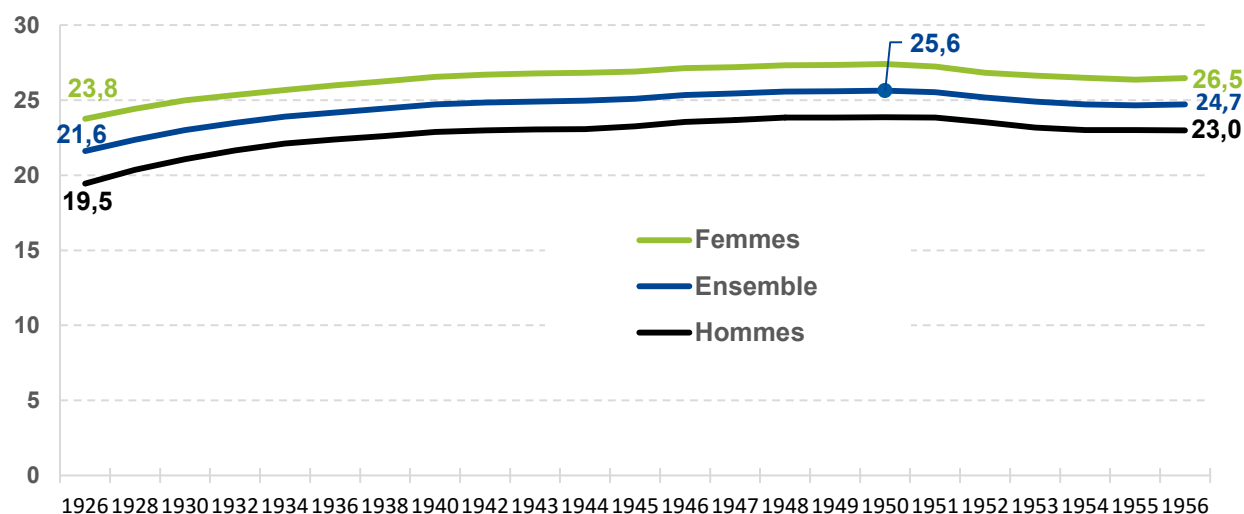
La durée moyenne en retraite estimée est de 24 ans et 8 mois

Pour les femmes de la génération 1956, la durée moyenne en retraite atteint 26 ans et 6 mois ; pour les hommes, 23 ans (cf. graphique 4). Cet écart s'explique notamment par l'espérance de vie plus importante des

femmes (cf. indicateur n°1-6), malgré leur âge de départ à la retraite en moyenne plus élevé.

Tous sexes confondus, l'espérance de durée de retraite était en augmentation continue jusqu'à la génération 1950 (+4 ans entre 1926 et 1950), atteignant ainsi 25 ans et 7 mois ; mais diminue de presque un an entre les générations 1950 et 1956. Ce phénomène peut notamment s'expliquer par le recul de l'âge de départ à la retraite instauré par la réforme de 2010.

Graphique 4 • Espérance de durée de retraite par génération, en nombre d'années



Note de lecture : Les femmes issues de la génération 1956 perçoivent une retraite pendant 26,5 années (26 ans et 6 mois) en moyenne, tandis que les hommes de cette génération en perçoivent une pendant 23 années en moyenne.

Champ : retraités bénéficiaires d'au moins une pension de droit direct dans un régime de base, nés en France, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans, hors pensions d'invalidité.

Sources : DREES, EIR 2016 et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2021

• Précisions méthodologiques

Quel indicateur pour l'âge moyen de départ à la retraite ?

L'âge moyen de départ à la retraite doit être calculé par génération car la plupart des paramètres de retraite sont définis selon la génération. Il ne peut être calculé que lorsque les générations sont entièrement parties à la retraite. L'âge conjoncturel de départ à la retraite est l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération de cet âge au cours de l'année d'observation.

La durée de retraite par génération est calculée comme suit : 60 + espérance de vie à 60 ans – âge moyen de départ à la retraite de la génération (sur le champ des personnes vivantes à 66 ans pour les générations 1950 et précédentes, et à 67 ans pour les générations 1951 et suivantes). Le scénario de mortalité retenu est le scénario central des projections démographiques de l'Insee de 2021.

Sources des données : Les données présentées ici (échantillon inter régimes des retraités 1997, 2001, 2004, 2008 2012 et 2016) sont produites par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). Elles ne couvrent que les assurés nés en France par souci de comparabilité, les EIR antérieurs à 2004 ne portant que sur ce champ.

Indications complémentaires : L'âge de départ à la retraite n'est pas nécessairement égal à l'âge de cessation d'activité : une personne peut avoir quitté le marché du travail avant de liquider ses droits à la retraite, et se retrouver dans une autre situation d'inactivité dans la période intermédiaire (préretraite, chômage en dispense de recherche d'emploi, etc.) ; à l'inverse, il est également possible de continuer à exercer une activité après la liquidation des droits à la retraite (cumul emploi-retraite). C'est la raison pour laquelle l'âge moyen de départ des fonctionnaires militaires est particulièrement bas, autour de 45 ans, alors même que la très grande majorité d'entre eux continue d'exercer une activité par la suite, notamment dans le secteur privé. Enfin, lorsque l'assuré a cotisé à plusieurs régimes de retraite pendant sa carrière, l'âge de départ en retraite considéré ici est celui du premier droit liquidé.

L'indicateur d'âge moyen de sortie du marché du travail, publié par la commission européenne, est calculé à l'aide du Cohort Simulation Model. Ce modèle permet notamment de calculer des âges de sortie en projection. Les âges affichés ici sont ceux pour 2025 (cf. [Ageing report](#) pour plus de détails).

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS.

1.9.2. Âges d'activité et durées de carrières

L'âge de départ à la retraite est un indicateur central dans la description des différents systèmes de retraites. Cependant, cet indicateur donne une idée incomplète sur les spécificités des différents systèmes de retraites, notamment quand il est comparé entre pays. Les différents pays favorisent par exemple des entrées plus anticipées ou plus tardives dans les marchés du travail, qui peuvent ainsi affecter les âges de départ à la retraite à carrière égale.

L'objectif de cette fiche est de compléter l'indicateur n°1-9-1 sur l'âge de départ avec une description plus complète des âges d'activité en France à travers les années, ainsi que les durées de carrières dans le reste des pays européens

Le taux d'activité en France augmente parmi les seniors, mais aussi parmi les jeunes

En 2024, le taux d'activité des personnes âgées de 15 à 64 ans en France atteint 74,4 %, en augmentation de 2,5 points par rapport à 2014 et de 6,3 points depuis 1994. Il atteint ainsi son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975). Le taux d'activité désigne le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Il diffère du taux d'emploi qui rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale (voir

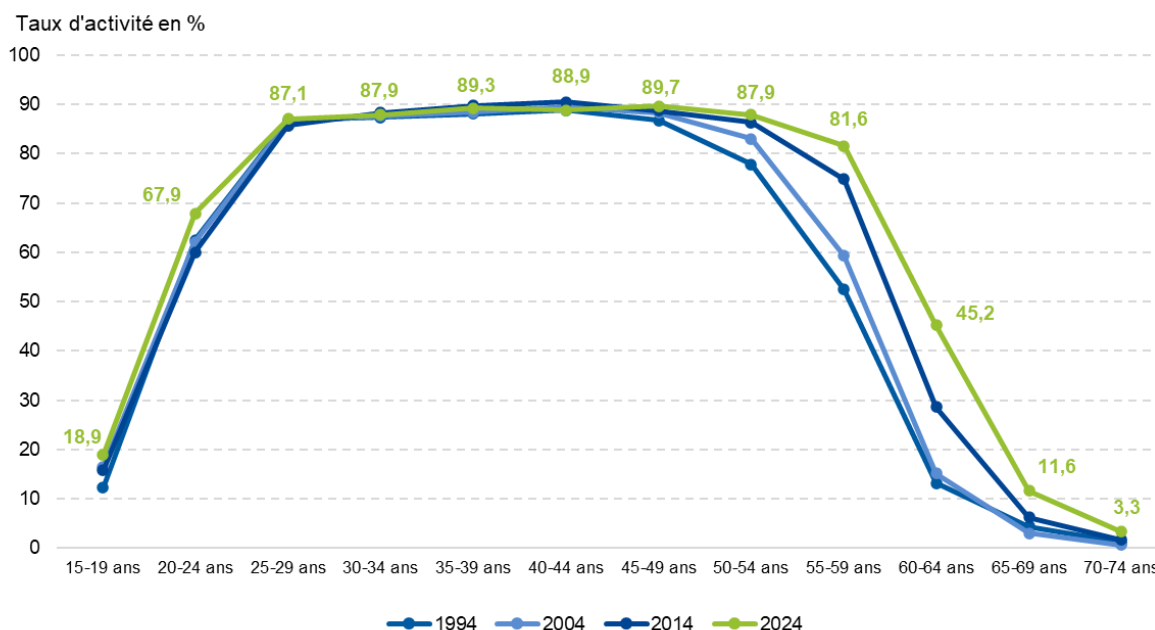
indicateurs n°2-9 et n°2-10 sur le taux d'emploi des seniors).

Le taux d'activité des jeunes a augmenté ces dix dernières années. Parmi les 15-19 ans, il est de 18,9 % en 2024, soit une augmentation de 3,1 points par rapport à 2014 et de +6,7 points depuis 1994. Chez les 20-24 ans, le taux d'activité a diminué entre 1994 et 2014 (- 2,5 points) avant de connaître une forte hausse de 7,9 points entre 2014 et 2024. Cette augmentation récente du taux d'activité s'explique notamment par l'essor de l'apprentissage.

Le taux d'activité des seniors a également fortement augmenté. Il atteint 45,2 % chez les 60-64 ans, soit une augmentation de 16,6 points par rapport à 2014 et de 32 points depuis 1994. Parmi les 65-69 ans, 11,6 % sont en activité en 2024 soit une augmentation de 5,4 points par rapport à 2014 et +7,2 points depuis 1994. Ces fortes hausses pourraient en partie s'expliquer par les réformes successives visant à relever l'âge de départ à la retraite.

Le taux d'activité des 25-49 ans reste plutôt stable sur la période 1994-2024, aux alentours de 87 % pour les 25-29 ans, et atteignant jusqu'à 89,7 % chez les 45-49 ans, la tranche d'âge ayant le taux d'activité le plus élevé parmi les 15-64 ans. Il diminue légèrement entre 2014 et 2024 chez les 30-34 ans (-0,4 point), les 35-39 ans (-0,5 point) et les 40-44 ans (-1,6 point).

Graphique 1 • Taux d'activité par tranche d'âge



Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail
Champ : France, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

La France au niveau de la moyenne européenne des durées de carrière

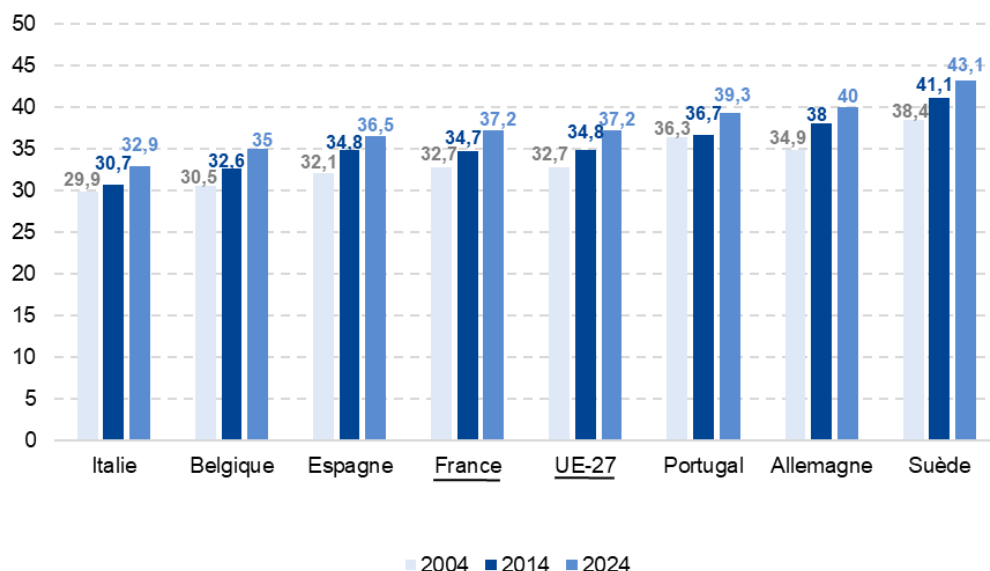
En France, comme dans les autres pays européens, la durée de carrière moyenne a augmenté durant ces dix dernières années. Entre 2014 et 2024, elle a connu une hausse de 2 ans et 6 mois pour atteindre 37,2 ans de carrière en moyenne. La France se situe ainsi au niveau de la moyenne européenne (37,2 ans également) malgré un âge effectif de sortie du marché du travail inférieur à la moyenne. C'est en Europe du Nord que l'on retrouve les durées de vie professionnelle les plus élevées. En Suède, elle atteint 43 ans en moyenne, soit 5,8 années de plus qu'en France. L'Allemagne figure également parmi les pays européens avec des durées de carrière élevées, avec une moyenne de 40 ans en 2024. A l'inverse, les pays du sud de l'Europe ont des durées moyennes de carrière plus courtes : 36,5 ans en

Espagne et 32,8 ans en Italie. Ce n'est cependant pas le cas du Portugal dont la durée de carrière se situe bien au-dessus de la moyenne européenne, à 39,3 ans en moyenne. A l'inverse, la Belgique affiche une durée de carrière moyenne basse par rapport à la moyenne européenne, de 35 ans en 2024.

Ces variations entre pays européens peuvent s'expliquer en partie par des inégaux niveaux d'insertion des femmes dans le marché du travail se traduisant par des carrières moins longues. Dans l'Union Européenne, l'écart moyen de durée de carrière entre hommes et femmes est de 4,2 ans (contre 2,7 ans en France). L'Italie, pays avec une durée de carrière moyenne parmi les plus basses de l'Union Européenne, est aussi le pays avec le plus grand écart de durée de carrière entre hommes et femmes, de 9 ans en 2024. Parmi les pays étudiés, le Portugal et la Suède affichent les écarts homme-femme les plus faibles (respectivement 1,9 an et 2 ans).

Graphique 2 • Durée de carrière en comparaison européenne

Durée de carrière
(en années)



Source : Eurostat

récisions méthodologiques

Le *taux d'activité* est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Il est différent du *taux d'emploi* qui rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale.

Sources des données et construction des indicateurs :

- Les données du premier graphique sont issues des séries longues de l'enquête Emploi en continu 2025 de l'Insee. L'enquête Emploi est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Depuis 2014, Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion ont intégré le dispositif de l'Enquête Emploi en continu. A Mayotte, l'intégration dans l'enquête Emploi en continu a été réalisée en 2024.
- Les données du second graphique sont issues de l'indicateur *Durée de vie au travail* (lfsi_dwl_a) d'Eurostat. Il estime le nombre d'années pendant lesquelles une personne de 15 ans est censée être active sur le marché du travail au cours de sa vie. Cet indicateur est calculé en utilisant des données sur l'espérance de vie et le taux d'activité de la population.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.10. Niveau des pensions

Fin 2023, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct des retraités résidant en France et à l'étranger, après prise en compte de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, s'élève à 1 607 € (soit 1 488 € nets des prélèvements sociaux). Les femmes perçoivent un montant de retraite inférieur de 23 % à celui des hommes en 2023 (30 % en 2004). En 2023, les pensions de retraite de base ont été revalorisées de 0,8 % au 1^{er} janvier. Les pensions complémentaires Agirc-Arrco ont quant à elles été revalorisées de 4,9 % en novembre 2023. Au total, de décembre 2022 à décembre 2023, les pensions de retraite tous régimes ont ainsi été revalorisées de 1,8 % en moyenne.

Le niveau des pensions de droit direct baisse en euros constants en 2023

Depuis le début des années 2000, la tendance était à l'augmentation du niveau moyen des pensions. En effet, la pension moyenne brute a augmenté de 48 % en euros courants et de 5 % en euros constants entre 2004 et 2023. Cette croissance du pouvoir d'achat des retraités s'explique en partie par l'effet dit de « *noria* » : Les nouveaux retraités, aux trajectoires de carrière généralement plus favorables, disposent en moyenne de pensions plus élevées que les retraités plus âgés ainsi que ceux récemment décédés. Cet effet est particulièrement moins important chez les hommes que chez les femmes (1 % de croissance de pension pour les hommes contre 11 % pour les femmes), pour lesquelles les différences entre générations sont plus marquées à cet égard. Ces différences sont dues à une hausse de leur taux d'activité au cours des cinquante dernières années, à une élévation de leur niveau de qualification et à une convergence progressive, quoique partielle, de leurs rémunérations vers celles des hommes. Elles sont aussi une conséquence de la montée en charge des dispositifs de compensation des interruptions de carrières liées aux enfants (notamment l'assurance vieillesse des parents au foyer).

Bien que la pension moyenne brute continue d'augmenter en euros courants, la tendance à la croissance de la pension en euros constants s'est vu ralentir voire inverser ces dernières années. C'est notamment le cas de la période 2017 à 2023 où le montant de la pension moyenne a diminué de 5 % (euros constants). Entre 2022 et 2023, la pension moyenne brute moyenne a diminué de 3 %.

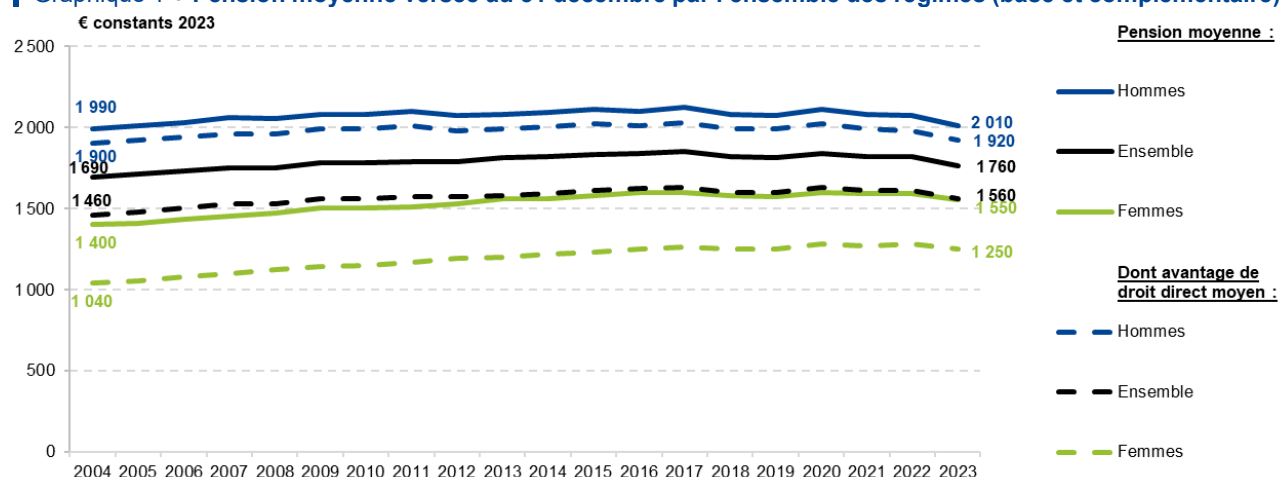
Les pensions des femmes restent inférieures de 23 % à celles des hommes en 2023

L'évolution de l'écart de pension entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un indicateur spécifique en seconde partie (cf. *indicateur n°2-6*).

En 2023, les femmes perçoivent une pension de droit direct en moyenne équivalente à 65 % de la pension moyenne des hommes. La prise en compte des droits dérivés et des majorations pour enfants atténue cet écart, la pension des femmes étant alors égale à 77 % de celle des hommes.

Le montant moyen de la pension de réversion perçue par une femme est dix fois supérieur à celui perçu par un homme (cf. *indicateur n°1-14*), les hommes bénéficiant, avant leur décès, d'un niveau de pension de droit direct plus élevé que les femmes. Par ailleurs, les hommes bénéficient moins fréquemment d'une pension de réversion que les femmes. Ce résultat tient principalement à une plus grande longévité des femmes et au fait que, dans les couples mariés, les femmes sont en moyenne plus jeunes de deux ans. En outre, les hommes dépassent plus fréquemment la condition de revenu maximum nécessaire pour bénéficier d'une pension de réversion lorsqu'une telle condition existe. Plus d'un quart d'une pension tous régimes est versée par un régime complémentaire.

Graphique 1 • Pension moyenne versée au 31 décembre par l'ensemble des régimes (base et complémentaire)



Note : montant arrondi aux 5 € les plus proches

Note de lecture : En 2023, le montant moyen des pensions perçues par les retraités était de 1 760 € par mois. Parmi ceux-ci, 1 560 € découlaient en moyenne des avantages de droit direct.

Champ : bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base ou complémentaire, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année. Les éléments accessoires autres que la majoration de pension pour 3 enfants (majoration pour conjoint à charge, tierce personne...) et les allocations du minimum vieillesse ne sont pas retracés.

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

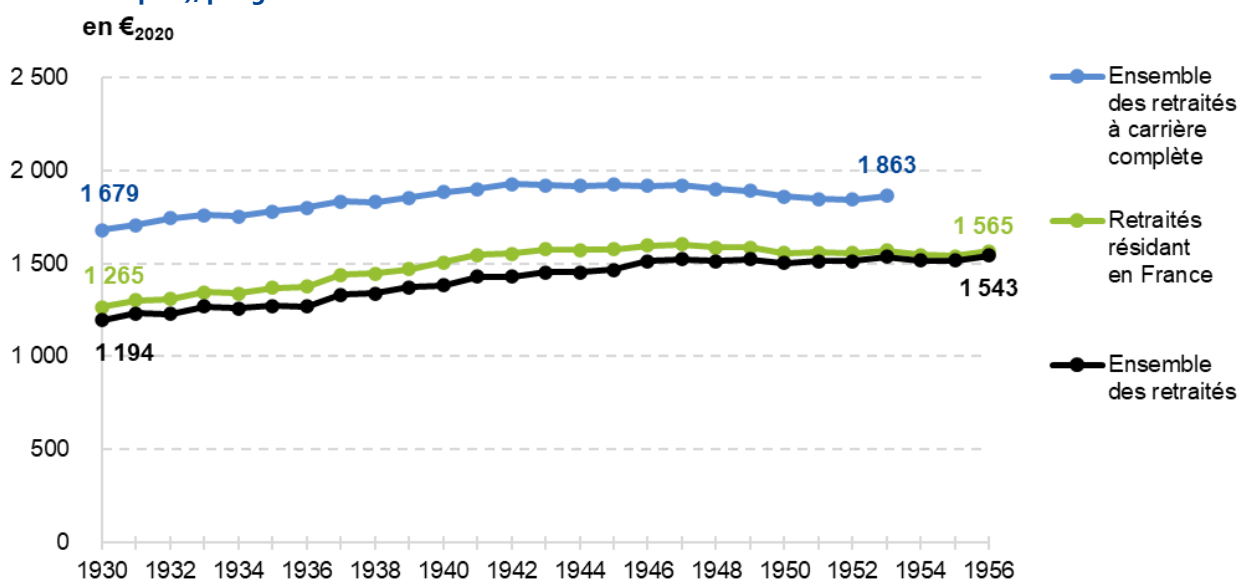
La pension moyenne des retraités augmente globalement au fil des générations

Tous régimes confondus pour les retraités résidant en France, les pensions de droit direct (y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), corrigées de la mortalité différentielle des retraités en 2020, progressent de 24 % en moyenne entre les générations 1930 et 1956 (cf. *graphique 2*). En incluant également les retraités résidant à l'étranger, l'augmentation est de 29 %. Les générations les plus récentes ont eu des carrières plus favorables que les plus anciennes, les niveaux de qualification et de salaire s'étant accrus au fil des générations. Deux autres facteurs contribuent également à la hausse des pensions de droit direct au fil des générations : d'une part, les évolutions sectorielles de l'emploi, qui entraînent la diminution progressive du non-salariat (notamment agricole), dont les régimes versent

des pensions en moyenne plus faibles ; d'autre part, la montée en charge progressive des effets de la généralisation des régimes complémentaires de salariés dans les années 1970. Les écarts entre générations tiennent aussi, pour partie, aux évolutions des durées de carrière et à la diminution de la proportion de retraités à carrière incomplète.

Après une légère diminution de la pension mensuelle brute moyenne pour les générations 1948 à 1951, une nouvelle inflexion semble avoir lieu à partir de la génération 1952, la pension moyenne repartant à la hausse pour les générations plus récentes. Cette inflexion pourrait s'expliquer par la réforme des retraites de 2010, qui, en repoussant l'âge minimal d'ouverture des droits, a conduit une partie des retraités à prolonger leur carrière, et donc à acquérir davantage de droits à la retraite. Cependant, l'estimation doit ici être regardée avec prudence, du fait du recul temporel encore très court.

Graphique 2 • Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour trois enfants ou plus), par génération



Note : Les données ventilées par sexe sont disponibles sur le site de la DREES.

Note de lecture : Parmi l'ensemble des retraités de la génération 1956, la pension moyenne de droit direct est de 1 543 € par mois. Pour la génération 1930, ce chiffre s'élevait à 1 194 € par mois.

Les données des générations nées en 1954, en 1955 et en 1956 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont respectivement mesurées aux 31 décembre 2021, 2022 et 2023, puis déflatées des coefficients de revalorisation appliqués par chaque régime depuis le 31 décembre 2020, afin de les exprimer en euros de 2020 et de les rendre ainsi comparables aux données de l'EIR. Le modèle ANCETRE donne uniquement la possibilité de connaître la pension moyenne, non la pension en EQCC, ni celle des retraités à carrière complète.

Champ : Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre, pondérés pour être représentatifs des assurés ayant perçu une pension pour les générations nées de 1930 à 1953 et à l'âge de 67 ans pour les générations nées en 1954, en 1955 et en 1956. Montants mensuels de droit direct bruts, (y compris majoration pour trois enfants ou plus), au 31 décembre 2020.

Sources : DREES, EIR 2020, modèle ANCETRE 2021, 2022 et 2023 pour les données des générations nées en 1954, 1955 et 1956.

Précisions méthodologiques

Définition :

Par « *retraités de droit direct* », on entend l'ensemble des assurés bénéficiant d'un droit propre à une prestation vieillesse versée en rente. Dès lors, sont exclues les personnes bénéficiant exclusivement d'une prestation au titre d'un droit dérivé (pensions de réversion, pensions vieillesse de veufs ou veuves), percevant une prestation de droit direct non contributive au titre du minimum vieillesse (Allocation aux vieux travailleurs salariés - AVTS - etc.), ou ayant perçu un versement forfaitaire unique (VFU).

Sources des données :

Le modèle ANCETRE (Actualisation annuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités) permet d'estimer tous les ans les principales grandeurs tous régimes (effectifs de retraités, montant des pensions, nouveaux retraités, etc.).

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) repose sur des données administratives fournies par les caisses de retraite. Portant sur la situation en fin d'année de quinze régimes de base et cinq régimes complémentaires en 2019, cette enquête couvre la quasi-totalité du champ des retraités. Les données relatives à l'année n sont disponibles en fin d'année n+1.

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) est également construit à partir des données administratives des caisses de retraite, mais celles-ci sont regroupées par individu. L'EIR permet notamment, contrairement à l'EACR, d'avoir des informations sur les polypensionnés et donc d'estimer le nombre de retraités. Cette base concerne les retraités nés et résidant en France ou à l'étranger.

Le modèle ANCETRE a été conçu pour rapprocher au mieux les données de l'EIR et celles de l'EACR. Il actualise la dernière version disponible de l'EIR en faisant vieillir les retraités déjà présents et en ajoutant de nouveaux retraités. La montée en charge de certains dispositifs comme le recul de l'âge légal est notamment simulée. Les évolutions des effectifs et des pensions des principales caisses de retraite fournies par l'EACR et les évolutions démographiques fournies par l'Insee sont également prises en compte.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

1.11. Motivations de départ à la retraite

Les nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique et du régime spécial du personnel de la SNCF qui ont pris leur retraite entre juillet 2019 et juin 2020 déclarent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. Profiter de sa retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein sont les motivations de départ le plus souvent citées. Pour ceux qui ont prolongé leur activité au-delà de l'âge minimum de départ jugé possible, les principales motivations avancées sont l'intérêt porté au travail et les raisons financières.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre disent être partis à la retraite dès qu'ils en ont eu la possibilité

Dans le cadre de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite, à la question « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? », les nouveaux retraités interrogés en 2021 répondent 61 ans en moyenne. C'est presque un an et demi de moins que l'âge réel auquel ils ont liquidé leurs droits, c'est-à-dire 62 ans et 5 mois (cf. Tableau 1).

L'âge idéal moyen de départ à la retraite selon les retraités interrogés en 2021 est en hausse de 5 mois par rapport à l'âge idéal moyen de départ selon les retraités interrogés lors des deux enquêtes précédentes, en 2014 et en 2017. De 2010 à 2017, la moitié des personnes interrogées considéraient que l'âge idéal de départ à la retraite était de 60 ans, contre 40 % des personnes interrogées en 2021, soit 10 points de moins. À l'inverse, les retraités interrogés en 2021 sont plus nombreux que ceux interrogés entre 2010 et 2017 à considérer que l'âge idéal pour un départ à la retraite est supérieur à 60 ans.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité (73 %). Cette proportion est stable par rapport à celle qui ressort de l'enquête de 2017. Par ailleurs, 65 % des retraités déclarent être partis à l'âge qu'ils souhaitaient, soit 4 points de plus par rapport aux retraités partis quatre ans plus tôt. Parmi les retraités du régime général uniquement, cette part est restée assez stable pendant les dix dernières années. En revanche, la proportion des retraités du régime général déclarant être partis plus tôt que l'âge souhaité diminue légèrement (de 22 % en 2008-2009 à 17 % en 2019-2020), et la part de ceux qui déclarent être partis plus tard que l'âge souhaité augmente (de 13 % à 18 %).

Tableau 1 • Age de départ à la retraite : souhaits et situation réelle des nouveaux retraités

	Personnes ayant liquidé un droit				
	au régime général			dans l'ensemble des régimes de l'enquête	
	entre juillet 2008 et juin 2009	entre juillet 2012 et juin 2013	entre juillet 2019 et juin 2020	entre juillet 2015 et juin 2016	entre juillet 2019 et juin 2020
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 3 mois	62 ans	62 ans et 7 mois	62 ans et 2 mois	62 ans et 5 mois
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans
Retraités partis (en %) :					
- dès que possible	77	73	74	72	73
- plus tard	23	27	26	28	27
Retraités partis (en %) :					
- à l'âge souhaité	65	60	65	61	65
- plus tôt	22	19	17	18	17
- plus tard	13	21	18	21	18
Retraités ayant cessé de travailler¹ (en %) :					
- par décision	nd	nd	71	70	72
- par contrainte	nd	nd	22	25	21
- les deux, ou ne sait pas	nd	nd	7	5	7

Champ : Nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique (et de la CPRPSNCF pour l'enquête 2021) résidant en France.

Sources : DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2010, 2014, 2017 et 2021.

Motifs de départ les plus cités : profiter de la retraite, avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 81 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « peu » (cf. graphique 1).

Cette proportion est en hausse sur les trois dernières enquêtes, de 8 points entre 2014 et 2017, et de 4 points entre 2017 et 2021. Pour 60 % des personnes interrogées, ce motif a même beaucoup joué. Par ailleurs, 78 % des retraités interrogés répondent qu'avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite a influé sur leur

décision de partir, et 69 % que c'est le fait d'avoir atteint l'âge du taux plein qui a joué en ce sens. Enfin, plus de six retraités sur dix déclarent que leur départ était, entre autres, motivé par le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant. Interrogés également sur les motifs de départ à la retraite liés au travail, la moitié des retraités déclarent qu'ils ne souhaitaient plus travailler. Un peu plus d'un tiers des personnes interrogées avancent des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile, et un tiers également invoquent des conditions de travail non satisfaisantes.

Quant aux facteurs familiaux (départ du conjoint à la retraite, obligations familiales), ils concernent environ un quart des personnes interrogées et sont en léger recul par rapport à 2017. Ces facteurs sont en outre plus souvent cités par les femmes que par les hommes.

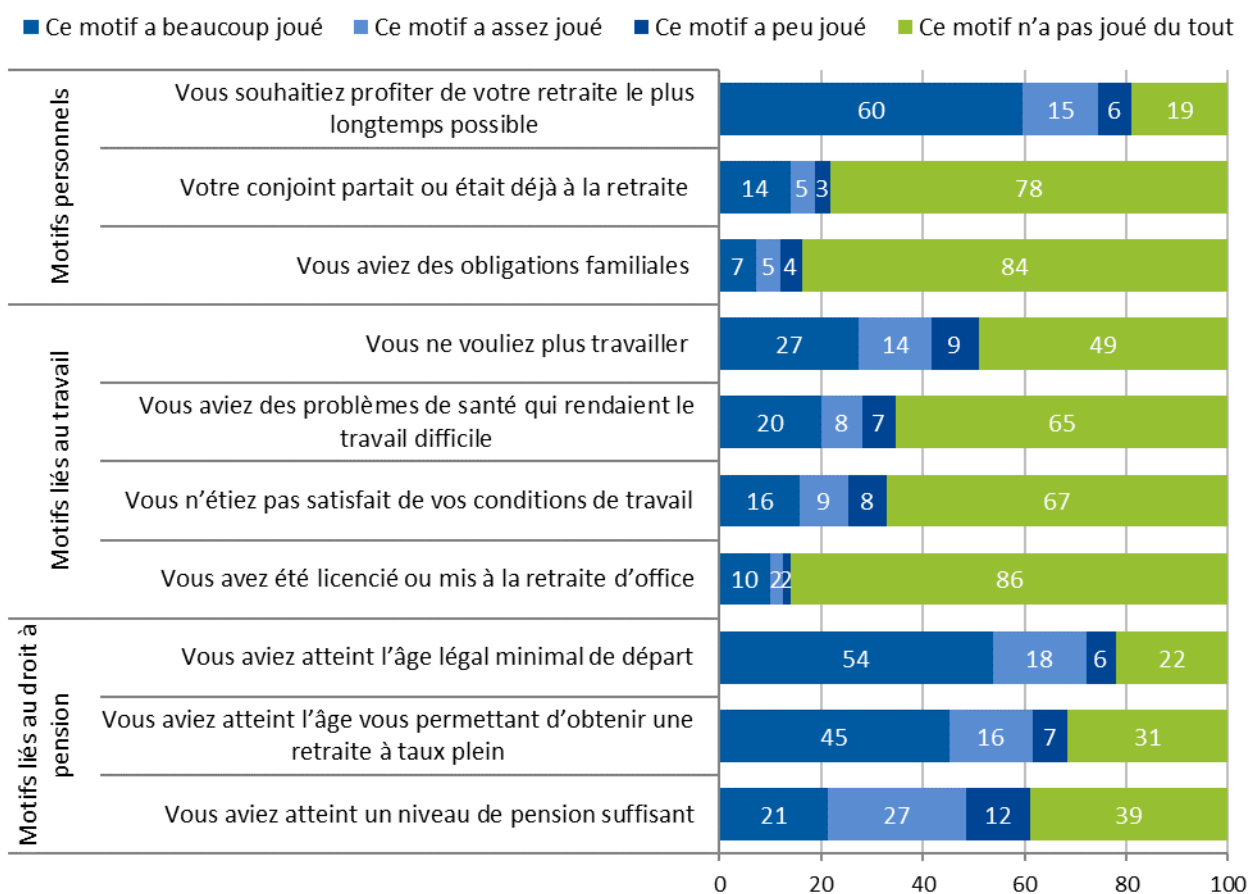
Principales motivations de la prolongation d'activité : les raisons financières et l'intérêt pour le travail

Les raisons financières sont fréquemment avancées pour justifier une prolongation d'activité. Parmi les retraités Les motifs professionnels peuvent également influencer sur la décision de prolonger son activité. Ainsi, 67 % des nouveaux retraités expliquent entre autres le fait d'avoir prolongé leur activité par l'intérêt qu'ils portaient à leur emploi ou par des conditions de travail satisfaisantes. Comme en 2017, les autres motifs professionnels sont plus rarement évoqués : 29 % des retraités interrogés déclarent avoir prolongé leur activité pour finir un projet ou

déclarant ne pas être partis dès que cela leur était possible mais plus tard, 69 % invoquent ainsi le souhait d'augmenter leur retraite future en augmentant leurs droits (cf. graphique 2). Ils sont presque autant (67 %) à déclarer qu'ils souhaitaient conserver encore quelques années leur salaire.

une mission en cours, et seulement 23 % l'ont fait dans l'attente d'une promotion. Par ailleurs, 46 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que le plus tôt possible ne se sentaient pas prêts à devenir retraités. Les raisons familiales (attendre le départ de son conjoint ou ne plus avoir d'enfants à charge) demeurent toujours marginales dans la décision de continuer à travailler.

Graphique 1 • Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité

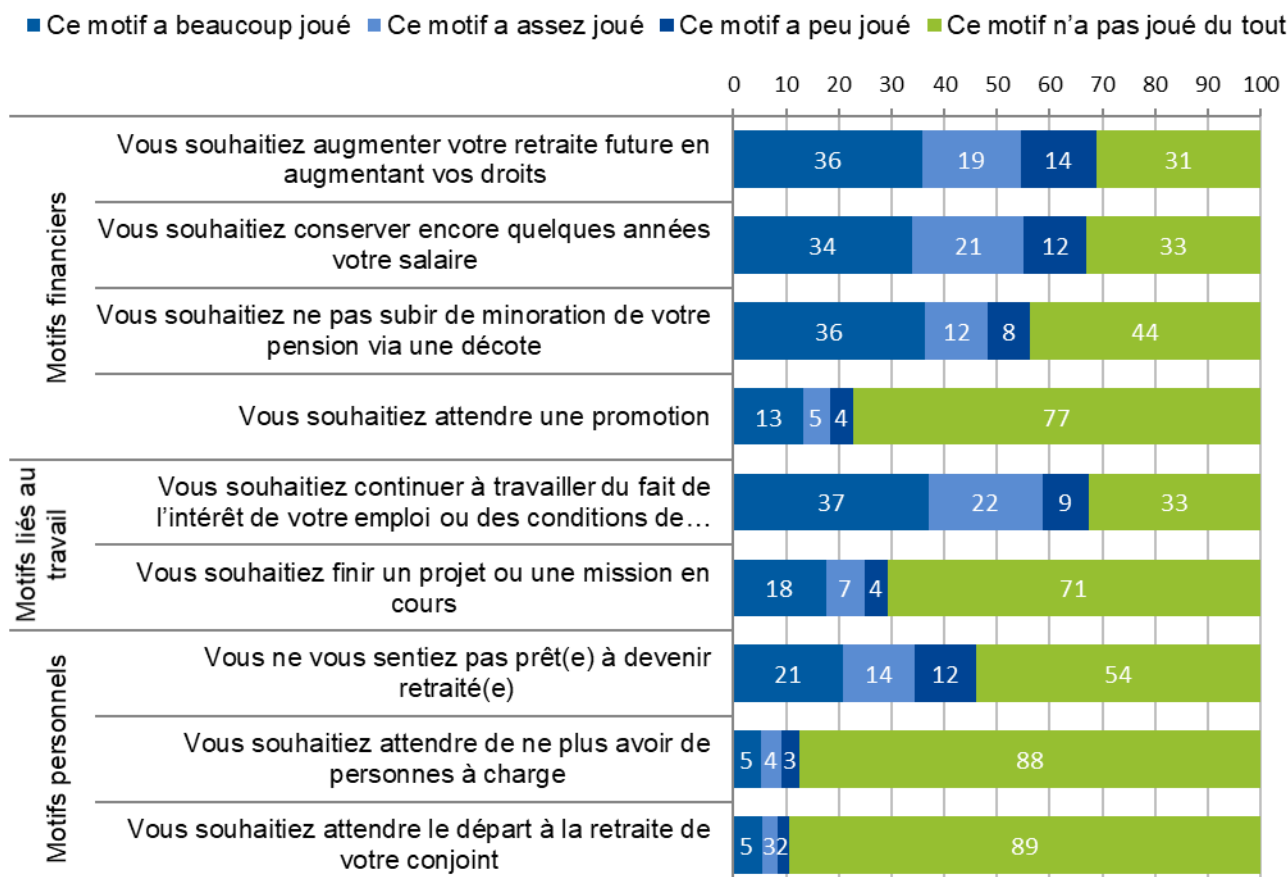


Lecture : En 2021, 54 % des nouveaux retraités ont répondu que le fait d'avoir atteint l'âge légal minimal a beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il a assez joué, 6 % qu'il a peu joué, et 22 % qu'il n'a pas joué du tout.

Champ : Nouveaux retraités résidant en France qui ont travaillé jusqu'à 50 ans au moins et sont partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021).

Sources : DREES, COR, DSS, CNAV, Agirc-Arrco, SRE, CDC, CPRPSNCF, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2017 et 2021.

Graphique 2 • Motivations de la prolongation d'activité des retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible



Lecture : En 2021, 36 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible ont répondu que le souhait d'augmenter leur retraite future en augmentant leurs droits a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 19 % qu'il a assez joué, 14 % qu'il a peu joué et 31 % qu'il n'a pas joué du tout.

Champ : Nouveaux retraités qui étaient en activité au moment de leur départ et qui ont déclaré qu'ils n'étaient pas partis dès qu'ils en ont eu la possibilité mais plus tard, résidant en France, et partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021).

Sources : DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquête Motivations de départ à la retraite 2017 et 2021.

Les nouveaux retraités de la fonction publique ou des régimes spéciaux sont, en proportion, plus nombreux que ceux du secteur privé à citer le fait d'avoir prolongé leur activité pour des raisons financières

Les nouveaux retraités de la fonction publique ou des régimes spéciaux sont, en proportion, plus nombreux que ceux du secteur privé à citer le fait d'avoir prolongé leur activité pour des raisons financières. Pour les retraités du secteur privé, c'est l'intérêt pour l'emploi exercé qui reste le critère le plus fréquemment mis en avant. Cette différence peut en partie s'expliquer par les règles de calcul du montant de la pension de retraite : dans les régimes de la fonction publique et à la CPRPSNCF, la pension dépend directement du salaire perçu les six derniers mois, tandis qu'au régime général, il s'agit du salaire moyen des 25 meilleures années. La prolongation de carrière dans la fonction publique et les régimes spéciaux peut donc potentiellement avoir un impact plus marqué sur le montant de la retraite que dans le secteur privé.

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

La cinquième vague de l'enquête Motivations de départ à la retraite, réalisée au premier semestre 2021, 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 (SG-COR), la Direction de la Sécurité sociale (DSS), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco), le Service des retraites de l'État (SRE), la Caisse des dépôts (CDC) et la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF), dont c'est la première participation. L'enquête a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés – c'est-à-dire à la fois les raisons qui ont motivé la décision de partir à la retraite, mais aussi, pour les personnes ayant prolongé leur activité, celles qui les ont incitées en ce sens. Les quatre premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012, 2014 et 2017^[1].

Entre février et mai 2021, 5 499 personnes (dont 2 458 ayant liquidé leurs droits à la CNAV, 1 000 au SRE, 1 037 à la CNRACL, et 1 004 à la CPRPSNCF) ont été interrogées par téléphone parmi les 619 000 nouveaux retraités vivants au moment de l'enquête, résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020. Le champ exclut cependant certaines personnes : les personnes ayant liquidé leurs droits avant 50 ans, les anciens fonctionnaires devenus invalides avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite, les militaires, ainsi que les anciens assurés de la CPRPSNCF qui ont liquidé une pension de réforme. Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations effectuées sur les résultats veillent à respecter la représentativité des personnes interrogées par rapport à la population totale des nouveaux retraités pour chacun des quatre régimes de base. Les résultats de cette cinquième vague sont observés sur le champ des quatre régimes de retraite de base interrogés en 2021, soit un champ élargi par rapport à 2017, puisque la CPRPSNCF participe pour la première fois à l'enquête. D'une manière générale, les résultats varient très peu entre le champ comprenant la CNAV, le SRE et la CNRACL, et celui comprenant la CNAV, le SRE, la CNRACL et la CPRPSNCF. En effet, les assurés de la CPRPSNCF ne représentent que 0,5 % du champ total de l'enquête.

[1] Par facilité de langage, l'année 2021 est retenue pour les résultats de l'enquête collectée cette année-là, quand bien même les départs à la retraite ont eu lieu entre juillet 2019 et juin 2020. De même, l'année 2017 est retenue pour qualifier la quatrième vague de l'enquête, portant sur les personnes parties à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016.

Publications de référence :

- Arnaud, F., Ferret, A. (2021, décembre). [Pour huit Français sur dix, profiter le plus longtemps possible de la retraite reste la principale motivation de départ](#). DREES, Études & Résultats, 1216.
- Ferret, A. (2022, juin). [Méthodologie de l'enquête Motivations de départ à la retraite \(cinquième vague\)](#). DREES, DREES méthodes, 1.
- Marino, A. (dir) (2022, mai). [Les retraités et les retraites – Edition 2022](#). Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-Social, fiche 19.

Données détaillées associées disponibles sur le [site de la DREES](#)

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DREES.

1.12. Bénéficiaires des minima de pension

Des dispositifs de solidarité pour éviter les très faibles pensions

Afin de garantir un niveau de vie satisfaisant aux retraités, il existe au sein du système de retraite des mécanismes de solidarité entre et au sein de chaque génération. Ainsi, la plupart des régimes de base ont mis en place un minimum de pension, qui relève cette dernière lorsqu'elle est inférieure à un seuil, variable selon la durée d'assurance du retraité.

Il s'agit d'un dispositif de solidarité, le montant de minimum de pension reçu n'ayant pas de lien direct avec le montant des cotisations versées, mais qui a un caractère contributif, le bénéfice du minimum et son montant dépendant généralement de la durée d'assurance dans le régime. Les minima de pension se distinguent de ce point de vue du minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées ou Aspa), dont le versement est indépendant de la durée d'assurance (cf. *indicateur 1.13*).

L'éligibilité aux minima dépend, quel que soit le régime, de l'obtention du taux plein (au titre de la durée d'assurance, de l'âge, ou d'un autre motif, comme l'invalidité) et d'une condition de subsidiarité : l'assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses pensions. En effet, des seuils d'écèlement visent à éviter que des assurés ayant une pension globale élevée soient éligibles à un minimum dans un régime où leur pension est faible.

Des paramètres variables selon les régimes

Le minimum de pension dépend du régime de l'assuré (cf. *tableau 1*). Créé en 1983, le minimum contributif (Mico) concerne les assurés du régime général (anciens salariés et travailleurs indépendants) et les salariés agricoles. Il est au plus de 756,29 € au 1^{er} janvier 2026 pour les assurés disposant de la durée d'assurance requise (DAR) pour leur génération. Si ce n'est pas le cas, ce montant est proratisé, c'est à dire réduit proportionnellement aux trimestres manquants. Le barème est, par ailleurs, majoré de 147,64 € (également proratisés) pour les assurés ayant cotisé au moins 120 trimestres. Si le montant de l'ensemble des pensions, après minimum, dépasse le plafond d'écèlement (1 410,89 €), le montant du Mico est réduit en conséquence. A la suite de la réforme de 2023, le barème du Mico a été revalorisé de 25 € au 1^{er} septembre 2023, et majoré de 75 € supplémentaires pour une carrière de plus de 120 trimestres cotisés (ces montants sont toujours réduits pour des carrières incomplètes ou non entièrement cotisées). Cette revalorisation correspond à une hausse totale des barèmes de 100 €. Par ailleurs, les barèmes du Mico et de son montant majoré sont désormais indexés sur le Smic, et non plus sur l'inflation comme c'était le cas auparavant.

La situation des exploitants agricoles est spécifique car ils peuvent bénéficier de deux minima : la pension majorée de référence (PMR), qui complète la pension de base, et le complément différentiel de retraite complémentaire obligatoire (CD-RCO), majorant la retraite complémentaire. Seule la première est ouverte aux conjoints collaborateurs et aux aides familiaux, pour un montant de 903,93 € en janvier 2026. La cible du CD-RCO est égale à 85% du Smic agricole net (1 214,40 € en janvier 2026). Pour y prétendre, il fallait justifier du taux plein au titre de la durée d'assurance (ou de l'âge en Outre-mer). Depuis septembre 2023, seule la condition d'une liquidation à taux plein persiste, et ce quel qu'en soit le motif.

Les revalorisations liées à la réforme de 2023 ont également concerné les personnes déjà retraitées. Ces dernières (quand leur pension ne dépassait pas un certain seuil) se sont vu attribuer un montant de 100 € proratisés selon des modalités similaires à celles de la majoration du Mico. L'étude d'impact de la réforme a prévu 1,8 million de retraités bénéficiaires de cette revalorisation.

A fin 2025, près de 1,3 million de retraités du régime général (anciens travailleurs salariés et indépendants) sont concernés par cette revalorisation exceptionnelle (cf. Encadré)

Le minimum garanti (Miga) est le minimum des fonctionnaires et de la plupart des assurés des régimes spéciaux (cf. *encadré 4*). Son montant, de 1 366,35 € en 2025, est plus élevé que le Mico ou la PMR, car les régimes concernés sont intégrés : les assurés ne perçoivent pas de retraite complémentaire (cf. *fiche 1.1*). A l'inverse, la retraite à l'Agirc-Arrco s'ajoute à la pension de base (y compris Mico) pour les salariés du privé. Contrairement aux autres minima, le montant du Miga n'est pas strictement proportionnel à la durée de service. Quand l'assuré a entre 15 et 40 années de service, le montant est déterminé par une formule qui lui est plus favorable, et à partir de 40 années de service, le Miga est servi intégralement, même s'il manque quelques trimestres à l'assuré pour atteindre la DAR.

Selon les régimes, lors du décès d'un assuré bénéficiaire d'un minimum de pension, celui-ci peut ou non être inclus dans le calcul de la pension de réversion versée au conjoint survivant.

Certains assurés, poly-pensionnés, sont éligibles à plusieurs minima de pensions. Dans ce cas, c'est le minimum dont le plafond d'écèlement est le plus élevé qui est calculé en premier (souvent le Mico). La PMR est cependant calculée avant le CD-RCO. Une fois le calcul des autres minima effectué, le Mico est à nouveau écèlement si le nouveau montant des pensions dépasse le plafond d'écèlement.

Tableau 1 • Paramètres législatifs au 1^{er} janvier 2026

Population concernée	Dispositif	Champ couvert par la pension		Conditions d'accès			Pensions prises en compte dans le calcul				Région	Montant	Seuil d'écrêtement
		Pension de base	Complémentaire	Taux plein	Subsidiarité	Autre	Droits propres	Droits dérivés	Surcote	Majoration pour enfants			
Salariés agricoles ou du régime général, travailleurs indépendants	Minimum contributif (Mico)	X		X	X		X					756	1 411
	Majoration du Mico			X	X	120 trimestres cotisés						904	
Fonctionnaires, assurés des régimes spéciaux	Minimum garanti (Miga)	X		X	X		X				X	1 366	-
Agriculteurs non-salariés	Pension minimale de référence (PMR)	X		X	X		X	X			X	904	1 411
Agriculteurs non-salariés : chefs d'exploitation	Complément différentiel de retraite complémentaire obligatoire (CD-RCO)		X	X	X	Métropole : taux plein par la durée dont 70 trimestres de chef. Outre-Mer : taux plein par la durée ou l'âge.	X		X			1 214	1 214

Source : DSS.

Le Mico, servi par le régime général (RG) ou la MSA salariés, est de loin le minimum le plus versé. En 2024, environ 5,6 millions d'assurés en étaient bénéficiaires. Cela représente environ un assuré sur trois au RG, et plus d'un sur deux à la MSA. En revanche, les montants moyens sont plus importants au régime général qu'à la MSA (120 € contre 50 € mensuels fin 2024).

Le Miga est versé à près de 500 000 retraités de la fonction publique territoriale ou hospitalière (CNRACL), et 154 000 retraités de la fonction publique d'Etat (SRE). Les montants moyens perçus sont supérieurs à ceux versés par les autres régimes (180 € au SRE et 280 € à la CNRACL). Cela peut notamment s'expliquer par une part importante de très courtes carrières au régime général, ce qui n'est pas le cas dans les régimes de la fonction publique. Les faibles montants perçus par les salariés agricoles et les agriculteurs exploitants s'expliquent eux aussi par des carrières plus souvent incomplètes au sein du régime (mais potentiellement complètes en considérant l'ensemble des régimes). Néanmoins, les montants perçus s'améliorent avec les années grâce aux revalorisations de ces minima. En effet, depuis 2021, le CD-RCO permet d'atteindre 85% du SMIC net agricole (au lieu de 75%

avant 2021), accroissant le montant moyen perçu de 52 € par mois pour les nouveaux bénéficiaires de 2021 par rapport à ceux de 2020. De même, l'amélioration de la PMR en 2022 a fait progresser le montant moyen perçu par les nouveaux bénéficiaires de 17 € par mois. En 2024, les nouveaux bénéficiaires de la PMR perçoivent 130 € mensuels et ceux du CD-RCO 100 €. Alors que le montant perçu par les nouveaux bénéficiaires de la PMR augmente celui des nouveaux bénéficiaires du CD-RCO diminue. Cela s'explique par l'ajustement du CD-RCO à la hausse de la PMR.

Enfin, un même assuré peut percevoir plusieurs minima de pension. C'est le cas des chefs d'exploitation, qui peuvent percevoir la PMR et le CD-RCO, mais aussi des assurés poly-pensionnés. Il n'est par conséquent pas possible d'additionner les effectifs du tableau 2 pour obtenir un effectif tous régimes. La Drees, à partir des données de l'échantillon interrégimes de retraités 2020, estime que 37 % des retraités de droit direct bénéficiaient cette année-là d'un minimum de pension, soit 5,8 millions de retraités.

Tableau 2 • Montants de minima perçus par les bénéficiaires en 2024

	Mico (RG)	Mico (MSA)	Miga (SRE)	Miga (CNRACL)	PMR (MSA)	CD-RCO (MSA)
Montants moyens	120	50	180	280	110	140

Champ : Ensemble des bénéficiaires de droit direct. Au régime général, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. Pensions civiles au SRE.

Source : Cnav - Stock SNSP TS-TI en paiement au 31/12/2024, MSA, SRE, CNRACL.

Des effectifs de nouveaux bénéficiaires globalement en baisse

Depuis la création des différents dispositifs, les effectifs de nouveaux bénéficiaires ont beaucoup évolué (cf. tableau 3), en lien avec les changements portés aux dispositifs (cf. *précisions méthodologiques*).

Au régime général, le nombre de bénéficiaires a fortement baissé en 2012, en lien avec l'introduction de l'écrêtement tous régimes. Auparavant, des assurés ayant une faible pension au RG et une pension élevée dans un autre régime percevaient le Mico, ce qui n'est désormais plus le cas. L'introduction de cette règle a par ailleurs engendré une hausse des délais de gestion (cf. *infra*). Par conséquent, les effectifs de nouveaux bénéficiaires sont

sous-estimés sur les flux récents, et sont appelés à être révisés. A titre d'exemple, au régime général en mars 2021, le Mico n'avait pu être calculé que pour 10 % des nouveaux bénéficiaires 2020, et 80 % des nouveaux bénéficiaires 2016.

En 2024, l'effectif des nouveaux bénéficiaires du Mico au RG s'établit donc provisoirement à 87 500 assurés. A la MSA, en 2024, sont recensés 13 000 bénéficiaires du Mico, 5 400 bénéficiaires de la PMR, et 4 000 bénéficiaires du CD-RCO. Dans la fonction publique, l'essentiel des nouveaux bénéficiaires sont des retraités de la FPH et de la FPT. En 2024, on compte ainsi plus de 18 300 nouveaux bénéficiaires du Miga à la CNRACL, contre 2 500 au SRE. 29% des nouveaux retraités de la CNRACL sont

bénéficiaires du Miga, contre seulement 5 % des nouveaux retraités du SRE (cf. *tableau 4*).

Entre 2023 et 2024, les effectifs de nouveaux retraités portés à un minima de pension sont globalement en baisse en lien avec la réduction des flux de départs à la retraite depuis la réforme des retraites de 2023. Cette baisse est principalement portée par le régime général et plus marginalement par le régime des exploitants agricoles. Les régimes de la fonction publique et de la MSA salariés connaissent une évolution contraire : même si les flux de départs à la retraite y sont également en baisse entre 2023 et 2024, davantage de nouveaux assurés des régimes de la fonction publique et de la MSA salariés sont portés à minima de pension. Ceci pourrait s'expliquer, dans les régimes de la fonction publique, par des pensions moyennes qui augmentent moins vite que le minimum garanti. A la MSA salariés, la plus faible pension moyenne des assurés, par rapport aux assurés du RG, et

l'indexation du montant du Mico sur le Smic, plus dynamique que celle sur l'inflation, pourraient expliquer cette hausse.

Au RG, la part des flux portés au minimum contributif est passée de 29 % en 2012 (retraités anciens travailleurs salariés) à 14 % en 2024 (retraités anciens travailleurs salariés et anciens travailleurs indépendants). Ces très forts reculs sont liés à l'introduction de la règle d'écrêtement, dont les effets sont moins importants dans les autres régimes.

Les flux les plus récents sont amenés à être fortement révisés, à mesure que les assurés réunissent l'ensemble des conditions nécessaires au calcul (cf. *infra*).

Tableau 3 • Evolution des effectifs de nouveaux bénéficiaires des minima de pension

	2012	2013	2015	2017	2019	2020*	2021	2022	2023	2024
Mico (RG)	166 200	182 000	155 000	136 000	131 600	117 200	122 800	126 800	125 400	87 500
Mico (MSA)	16 600	17 200	20 200	16 300	9 700	10 400	10 400	12 400	12 600	13 000
Miga (SRE)			3 000	2 700	2 600	2 300	2 600	2 500	2 400	2 500
Miga (CNRACL)	11 900	14 800	14 000	14 500	16 400	16 400	17 100	18 300	17 800	18 300
PMR (MSA)	2 800	3 500	4 600	4 800	2 500	3 400	4 700	6 100	5 900	5 400
CD-RCO (MSA)			4 000	5 700	4 400	5 100	5 900	5 700	5 100	4 000

Champ : Au régime général, à partir de 2020*, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. Pensions civiles au SRE.
Source : Cnav constaté, situation fin 2024 (échantillon 1/20e), MSA, SRE, CNRACL.

Tableau 4 • Evolution de la part des bénéficiaires des minima de pension parmi les nouveaux retraités

	2012	2013	2015	2017	2019	2020*	2021	2022	2023	2024
Mico (RG)	29%	26%	27%	22%	22%	18%	18%	18%	18%	14%
Mico (MSA)	23%	16%	22%	21%	20%	23%	24%	27%	28%	30%
Miga (SRE)			6%	5%	5%	4%	5%	4%	4%	5%
Miga (CNRACL)	26%	27%	26%	22%	24%	25%	25%	24%	24%	29%
PMR (MSA)	12%	12%	17%	15%	8%	11%	16%	20%	19%	19%
CD-RCO (MSA)			14%	18%	14%	17%	21%	19%	17%	14%

Champ : Au régime général, à partir de 2020*, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. Pensions civiles au SRE.
Source : Cnav constaté, situation fin 2024 (échantillon 1/20e), MSA, SRE, CNRACL.

L'effectif total des bénéficiaires des minima de pension est beaucoup moins fluctuant que celui des nouveaux bénéficiaires. En effet, il est nettement moins sensible aux évolutions conjoncturelles, du fait du poids des flux passés. Ainsi, même la mesure d'écrêtement introduite en 2012 n'a que peu modifié le nombre total de bénéficiaires. Au RG, l'effectif de bénéficiaires du Mico, qui était plutôt en baisse depuis 2014 est reparti à la hausse en 2020 en

lien avec l'intégration des anciens travailleurs indépendants, avant une nouvelle baisse depuis. A la MSA, les effectifs de bénéficiaires du Mico sont en baisse régulière depuis plusieurs années. Les effectifs de bénéficiaires du CD-RCO et de la PMR diminuaient, respectivement jusqu'en 2021 et 2022, dates auxquelles ces prestations ont été revalorisées.

Tableau 5 • Evolution des effectifs de bénéficiaires des minima de pension

	2012	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Part dans l'effectif de retraités 2024
Mico (RG)	4 877 600	4 898 600	4 899 500	4 824 700	4 761 900	4 900 400	4 839 100	4 744 400	4 686 400	4 605 300	31%
Mico (MSA)	1 317 400	1 285 800	1 240 500	1 190 600	1 117 000	1 070 900	1 030 800	989 300	960 400	986 100	59%
Miga (SRE)			185 900	179 900	173 500	169 200	165 400	161 500	157 700	154 000	9%
Miga (CNRACL)						488 000	492 700	498 900	504 000	495 600	35%
PMR (MSA)	219 400	207 900	187 600	169 200	155 000	148 200	144 100	182 700	181 500	175 400	17%
CD-RCO (MSA)				237 000	216 800	207 700	246 300	241 000	235 600	226 300	22%

Champ : Au régime général, à partir de 2020*, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. Pensions civiles au SRE.
Source : Cnav - séries labellisées (Stock SNSP TS-TI en paiement au 31/12/2024), MSA, SRE (champ pensions civiles), CNRACL.

La mesure d'écèlement limite fortement le nombre de nouveaux bénéficiaires au RG depuis 2012

Certains assurés ayant liquidé dans un régime n'ont pas encore rempli la condition de subsidiarité, c'est-à-dire avoir demandé toutes leurs retraites personnelles à l'ensemble des régimes de base et complémentaires, français et étrangers. Quand ils remplissent la condition, un délai supplémentaire est nécessaire pour que l'ensemble des montants de pension soient disponibles. Avant, le calcul des minima ne peut donc être effectué (le calcul définitif peut prendre plusieurs années, si l'assuré est affilié à plusieurs régimes et ne fait pas valoir l'ensemble de ses droits à retraite simultanément). Au RG, si le montant théorique du minimum contributif dépasse le seuil de 15 % du minimum entier majoré (134 € par mois au 1^{er} janvier 2025) et que l'assuré remplit la condition de subsidiarité, une avance est versée jusqu'à ce que le calcul soit possible.

Avant application de l'écèlement tous régimes, et sur le champ des retraités anciens travailleurs salariés, 255 000 assurés partant en retraite en 2012 auraient pu bénéficier

du minimum contributif (cf. *tableau 6*). Du fait de la règle d'écèlement et de la condition de subsidiarité, seuls 166 200 retraités partis à la retraite en 2012 le perçoivent réellement au 31 décembre 2024 (cf. *Tableau 6*). Sur les 223 000 assurés partis en 2024 potentiellement bénéficiaires selon les règles antérieures, seuls 87 500 perçoivent réellement le Mico. Cependant, le Mico n'a pas encore pu être calculé pour de nombreux assurés partis cette année-là.

Depuis la mise en place de la mesure d'écèlement, parmi les assurés anciens travailleurs salariés pour lesquels le calcul du minimum contributif a été effectué en 2019, 40 % ont vu leur majoration réduite à zéro (écèlement total) car la pension tous régimes dépassait le montant du minimum contributif potentiel à servir. Ce cas est plus fréquent chez les assurés ayant cotisé à plusieurs régimes que chez les assurés ayant effectué toute leur carrière au régime général (55 % parmi les polypensionnés contre 2 % parmi les monopensionnés). En outre, la part des assurés dont le minimum contributif n'est pas réduit (pas d'écèlement) est plus importante chez les femmes que chez les hommes car elles perçoivent des pensions tous régimes plus faibles, dépassant moins souvent le seuil d'écèlement.

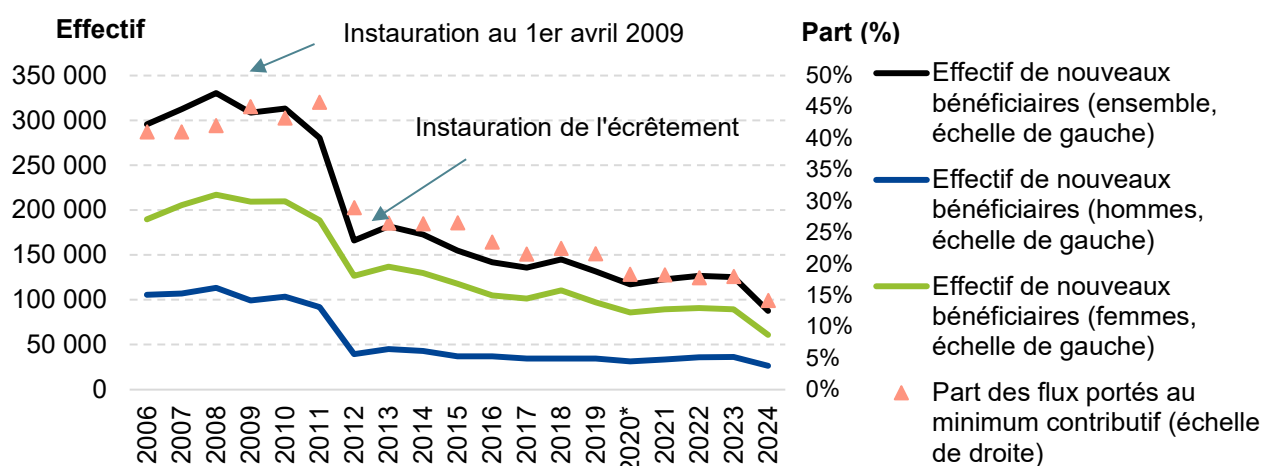
Tableau 6 • Nouveaux retraités potentiellement bénéficiaires du minimum contributif

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021	2022	2023	2024
Effectifs de nouveaux retraités potentiellement bénéficiaires du MICO	255 000	290 100	275 200	237 400	233 900	232 400	239 300	226 500	215 000	219 800	232 200	238 100	223 000
Part de bénéficiaires percevant réellement le MICO	65%	63%	63%	65%	61%	59%	61%	58%	54%	56%	55%	53%	39%
Effectifs de bénéficiaires percevant réellement le MICO	166 200	182 000	172 800	155 000	141 700	136 000	145 100	131 600	117 200	122 800	126 800	125 400	87 500

Champ : Au régime général, à partir de 2020*, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.

Source : Cnav constaté, situation fin 2024 (échantillon 1/20e).

Graphique 1 • Nouveaux retraités dont la pension est portée au minimum contributif (MICO) du régime général



Champ : Au régime général, à partir de 2020*, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. Assurés pour lesquels le calcul du minimum contributif a été effectué.

Source : Cnav constaté, situation fin 2024 (échantillon 1/20e).

Les femmes plus souvent bénéficiaires au RG, mais pour des montants proches de ceux des hommes

Au RG, les femmes représentent 70 % du flux des pensionnés portés au minimum contributif en 2024. 44 % de ces nouveaux bénéficiaires partent avec le taux plein car ils justifient de la durée d'assurance requise pour leur génération (et les femmes sont plus nombreuses que les hommes). 29 % bénéficient du taux plein parce qu'ils partent à partir de l'âge d'annulation de la décote (et les femmes sont plus nombreuses dans ce cas) et 26 % car ils sont reconnus inaptes

ou invalides (ou s'ils partent en départ anticipé pour handicap, amiante ou incapacité permanente) et les hommes sont davantage concernés (cf. *tableau 7*).

En 2024, pour les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants, le montant moyen du Mico est de l'ordre de 169 € par mois (en euros constants à valeur 2025), et le poids moyen du Mico dans l'ensemble de la pension des bénéficiaires est de 33 %. Si les femmes sont nettement plus nombreuses parmi les bénéficiaires, le montant moyen perçu par les femmes et le poids moyen du Mico dans leur pension sont proches de ceux des hommes (cf. *tableau 8*).

La distribution cumulée de la pension globale servie par le régime général en 2024 aux nouveaux bénéficiaires du minimum contributif au RG (hors minimum vieillesse et pension de réversion) est représentée par le graphique 2. La moitié des femmes bénéficiaires a une pension mensuelle inférieure à 700 € (605 € pour les hommes).

Concernant le montant de Mico perçu par les nouveaux retraités du RG en 2024, on constate que la médiane est inférieure à la moyenne, puisque la moitié des femmes (respectivement des hommes) perçoit un montant mensuel inférieur à 163 € (respectivement 155 €). Les 5 derniers centiles reçoivent des montants largement supérieurs à la moyenne : chez les hommes ils perçoivent plus de 370 € par mois et chez les femmes plus de 347 € par mois.

Tableau 7 • Distribution du flux de nouveaux bénéficiaires au régime général, par motif d'atteinte du taux plein

		2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020*	2021	2022	2023	2024
Hommes	Age	26%	24%	23%	43%	39%	35%	29%	20%	21%	21%	25%	25%
	Catégorie	19%	22%	22%	27%	30%	33%	36%	47%	47%	45%	44%	39%
	Durée	55%	55%	54%	29%	31%	32%	35%	34%	33%	34%	32%	36%
Femmes	Age	34%	34%	32%	54%	49%	41%	35%	25%	28%	30%	32%	31%
	Catégorie	22%	19%	19%	15%	16%	18%	22%	27%	26%	26%	25%	21%
	Durée	44%	47%	49%	32%	35%	41%	43%	48%	45%	43%	43%	48%
Ensemble	Age	31%	30%	29%	51%	47%	39%	34%	23%	26%	28%	30%	29%
	Catégorie	21%	20%	20%	18%	20%	22%	25%	32%	32%	32%	30%	26%
	Durée	48%	50%	51%	31%	34%	38%	41%	44%	42%	41%	40%	44%

Champ : Au régime général, à partir de 2020*, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.

Source : Cnav constaté, situation fin 2024 (échantillon 1/20^e).

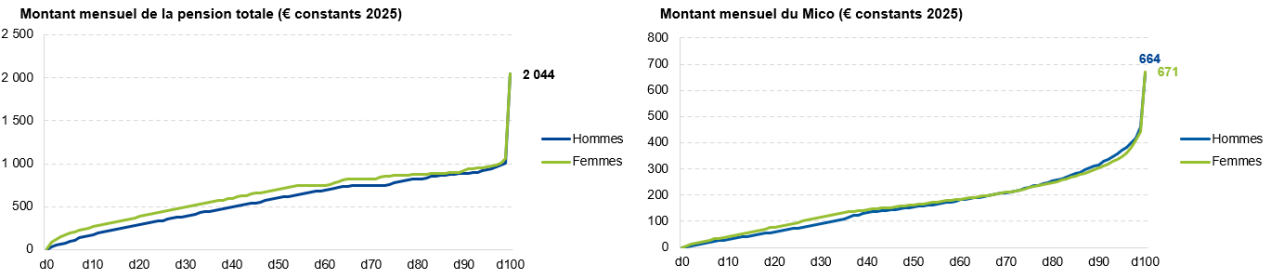
Tableau 8 • Montant et poids moyen du Mico dans la pension des bénéficiaires en 2024 (€ constants 2025)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Montant moyen	165	170	169
Poids moyen	35%	32%	33%

Champ : Assurés pour lesquels le calcul du minimum contributif a été effectué en 2024 pour les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.

Source : Cnav constaté, flux de l'année 2024 (échantillon 1/20^e).

Graphique 2 • Distribution cumulée des flux de nouveaux bénéficiaires du MICO en 2024



Note : La valeur du montant global des pensions du dernier centile correspond à des montants de pension globale supérieurs au seuil de l'écèlement car il s'agit d'assurés qui bénéficient de la majoration pour tierce personne qui est exclue du montant de la pension comparée au seuil d'écèlement.

Champ : Assurés pour lesquels le calcul du minimum contributif a été effectué en 2024 pour les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.

Source : Cnav constaté, flux de l'année 2024 (échantillon 1/20^e).

Encadré 1 : Bénéficiaires de la majoration exceptionnelle MAJEX

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 (article 18) a majoré le montant du minimum contributif pour les retraités à compter du 1er septembre 2023 (soit + 25 euros mensuels pour le minimum de base et + 100 euros mensuels pour le minimum majoré) et a prévu d'attribuer, sous conditions, une majoration exceptionnelle aux salariés du privé, aux salariés agricoles, aux artisans et aux commerçants bénéficiant d'une retraite avant le 1er septembre 2023. Cette majoration exceptionnelle est d'un montant maximal de 100 euros par mois pour l'année 2023, en cas de carrière complète, et le montant est proratisé en fonction de la durée cotisée dans le cas contraire.

La majoration exceptionnelle est assujettie à un écrêtement au sein du régime verseur : la pension incluant la majoration exceptionnelle théorique entière ou proratisée, ne peut pas dépasser le montant entier du minimum contributif majoré (soit 847,57 euros au 1er septembre 2023), lui-même également proratisé par la durée validée dans le régime. Comme pour le minimum contributif, elle est également soumise au seuil d'écrêtement tous régimes (1 352,23 euros au 1er septembre 2023). Au même titre que les retraites de base, des minima de pension et de certains minima sociaux, la majoration exceptionnelle a été revalorisée d'un coefficient de 1,022 au 1er janvier 2025.

A fin 2025, au régime général, près de 1,3 million de retraités ont reçu une majoration exceptionnelle de leur pension. Les femmes représentent 67 % des bénéficiaires. Le montant moyen mensuel versé aux assurés en paiement au 31 décembre 2025 est de 53,02 € brut soit 636 € par an. Il est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (59,36 € bruts mensuels contre 40,23 €).

Tableau 9 • Retraités du régime général bénéficiant de la majoration exceptionnelle au 31/12/2025

	Bénéficiaires MAJEX (droit servi)	Dont bénéficiaires MAJEX entière	Dont bénéficiaires MICO	Montant moyen MAJEX servie
Hommes	423 648	3%	58%	40,23 €
Femmes	855 780	8%	64%	59,36 €
Total	1 279 428	6%	62%	53,02 €

Champ : Retraités du régime général en paiement au 31/12/2025 qui bénéficient de la MAJEX.

Source : Cnav - stock SNSP TS-TI en paiement au 31/12/2025.

• Précisions méthodologiques

Source des données : Les données proviennent de la Cnav, du SRE, de la CNRACL et de la MSA, et couvrent la métropole et les DOM. Les données concernant l'impact de la réforme de 2023 proviennent de l'étude d'impact associée au projet de loi, laquelle s'appuie largement sur le modèle Prisme de la Cnav pour simuler les impacts.

Construction de l'indicateur : La part des flux portés au minimum contributif est construite en rapportant le nombre des nouvelles pensions qui sont relevées au niveau du minimum contributif (éventuellement majoré) au flux total des nouvelles pensions (droits contributifs directs) de l'année. Ces deux grandeurs sont mesurées sur un échantillon au 1/20^e de la population totale des assurés sociaux. Elles sont exprimées en date d'effet.

Jusqu'en 2019, les données concernent les retraités anciens travailleurs salariés. A partir de 2020, les données sur les anciens travailleurs indépendants sont intégrées dans le flux de départs à la retraite du régime général (source : Système d'Information Statistique de Liquidation Unique des Régimes Alignés – SIS Lura).

Les données collectées lors des échanges inter-régimes de retraite (EIRR) sont utilisées pour vérifier l'attribution et le montant des retraites de l'intéressé, comme le montant servi au titre du minimum contributif par la Cnav, le montant théorique potentiel du minimum contributif (avant écrêtement), l'information sur le statut du minimum contributif (calculé ou en attente des informations), ou encore la date de subsidiarité, permettent de construire cet indicateur.

Les données sont calculées à partir des pensions liquidées pour lesquelles il y a effectivement eu un versement. Les données n'intègrent donc pas les pensions déjà liquidées dont le versement n'est pas encore intervenu. L'indicateur est donc susceptible d'être révisé sur le passé.

Evolution des dispositifs : La réforme du 21 août 2003 (art. 26) a instauré une majoration du minimum contributif au titre des seules périodes ayant donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'assuré. Les périodes considérées comme cotisées sont les périodes ayant donné lieu à des cotisations à un régime de base français. Au 1^{er} avril 2009, le dispositif du minimum contributif majoré a été modifié : la majoration est désormais attribuée sous la condition de totaliser au moins 120 trimestres cotisés tous régimes.

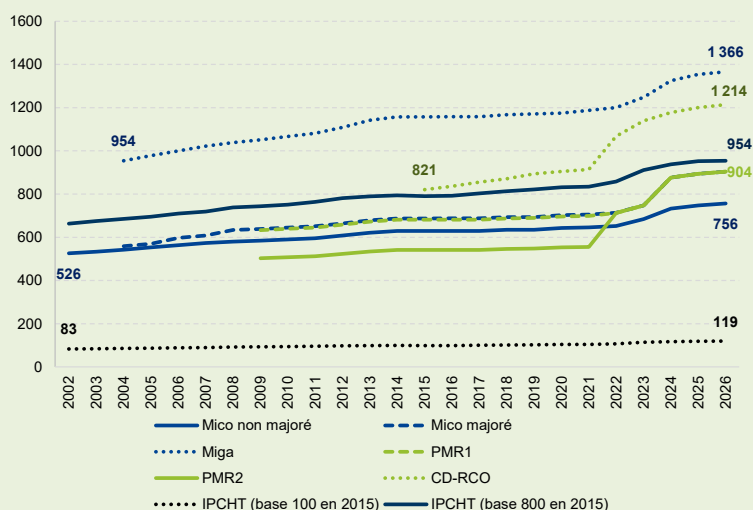
Depuis le 1^{er} janvier 2012, pour avoir droit au minimum contributif, l'assuré doit avoir demandé toutes ses retraites personnelles à l'ensemble des régimes de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des organisations internationales (condition de subsidiarité). Un mécanisme d'écrêtement du minimum contributif a également été mis en place : le total des retraites personnelles (base et complémentaire) de l'assuré ne doit pas dépasser le plafond autorisé pour le minimum contributif. Ce seuil a fait l'objet d'une revalorisation exceptionnelle de 9 % en 2014 dans le cadre des mesures de justice prévues par la dernière réforme des retraites : il est ainsi passé de 1 028 € en 2013 à 1 120 € en 2014. Depuis 2014, le plafond est revalorisé chaque année aux mêmes dates et dans les mêmes conditions que le Smic et s'établit à 1 410,89 € depuis le 1^{er} janvier 2026. Si le plafond autorisé est dépassé, la majoration due au titre du minimum est réduite.

Le minimum contributif est servi intégralement dès lors que les assurés justifient d'une durée validée dans le régime au moins égale à la durée requise pour l'application du taux plein, compte tenu de l'année de naissance de l'assuré ; à défaut, il est servi au prorata de la durée d'assurance validée dans le régime. Même servi entier, le minimum contributif majoré est nettement moins élevé que le minimum vieillesse. Cependant, le Mico est complété par la retraite servie par les régimes complémentaires (Arrco, Agirc...). *In fine*, la plupart des bénéficiaires de l'Aspa (principale allocation du minimum vieillesse) sont également bénéficiaires du Mico (en 2016, d'après la Drees, 80 % des allocataires de l'Aspa percevaient par ailleurs une pension relevée au Mico).

Le Miga a été introduit en 1975 dans les régimes de la fonction publique, il s'agit du plus ancien minimum de pension. Plusieurs régimes spéciaux ont un minimum de pension basé sur les mêmes règles.

A la MSA non-salariés, la PMR a été introduite en 2009, avec deux barèmes différents, l'un pour les chefs d'exploitation (PMR1), l'autre pour les conjoints-collaborateurs et aides familiaux (PMR2). En 2022, la PMR2 a été relevée au niveau de la PMR1. Le CD-RCO, introduit en 2015, était alors fixé à 75 % du Smic net agricole. Il a été revalorisé en 2022 à 85 % du Smic net agricole.

Barèmes au 1^{er} janvier des minima de pension



Note : Montants des barèmes, pour une carrière complète. Les montants sont exprimés en euros courants, en valeur au 1^{er} janvier de l'année. L'indice des prix à la consommation hors tabac (IPCHT) est présenté à titre de comparaison.

Source : Législation.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS, Cnav

1.13. Bénéficiaires du minimum vieillesse

Cet indicateur s'intéresse au nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA). Afin d'être éligibles, les affiliés doivent avoir atteint 65 ans, ou 62 ans en cas de départ pour inaptitude, et disposer de ressources inférieures à 1 044 € par mois, que ce soit en droits propres ou dérivés. Cet indicateur porte sur ceux percevant l'ASPA, qui en ont donc fait la demande. Depuis 2007, l'ASPA remplace, pour les nouveaux bénéficiaires seulement, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV). À l'instar de l'ASV, l'ASPA est une allocation différentielle qui est soumise à des conditions d'âge, de résidence et de ressources. Ainsi, l'ASV concernait toutes les personnes âgées de 65 ans ou plus. Néanmoins, dès l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, certains publics spécifiques pouvaient en bénéficier : inapte au travail, ancien combattant, mère de trois enfants, etc. L'ASV concerne aujourd'hui une population décroissante et vieillissante.

Afin de garantir une comparabilité dans le temps, la fiche présente le nombre de bénéficiaires de l'ASPA ou de l'ASV, et le rapport entre les bénéficiaires de ces minimums vieillesse et la population totale des personnes âgées de 65 ans ou plus.

Le nombre de bénéficiaires augmente en 2023

Fin 2024, 754 000 personnes bénéficient d'une allocation du minimum vieillesse (ASV ou ASPA), soit 4,3 % de plus que fin 2023 (722 000) (cf. Graphique 1).

Jusqu'aux années 2010, le nombre de bénéficiaires d'un minimum vieillesse a baissé de manière continue. Depuis, et jusqu'en 2014, les effectifs sont relativement stables : l'amélioration du niveau des pensions de retraite compense les nouvelles revalorisations exceptionnelles de 2010, 2011, 2012 et 2014. Le recul de l'âge introduit par la réforme de 2010 a aussi provoqué à partir de 2011 une baisse mécanique du nombre de nouveaux allocataires inaptes au travail, qui ont la possibilité de bénéficier du minimum vieillesse dès l'âge légal.

De 2018 à 2020, à l'issue de revalorisations exceptionnelles, le montant mensuel du minimum vieillesse augmente de 100 €, entraînant un rattrapage de certains personnes âgées par le minimum. Néanmoins, la forte progression du nombre du nombre de bénéficiaires s'explique principalement par l'atteinte de l'âge de 65 ans par les premières générations du baby-boom, plus nombreuses. Depuis 2004, la part des personnes âgées de 62 ans ou plus bénéficiant d'un minimum vieillesse a baissé de 0,6 point (4,3 % en 2023 contre 4,9 % en 2004) (cf. graphique 1).

Un bénéficiaire sur deux est une femme isolée

Plus d'un bénéficiaire sur deux est une femme (56 % des bénéficiaires en 2024). Malgré de meilleures carrières, la part de femmes parmi les nouveaux bénéficiaires de l'ASPA ne diminue pas. En 2015, 52 % des nouveaux bénéficiaires de la prestation étaient des femmes, cette s'élève à 55 % en 2024. Les personnes isolées représentent 77 % des allocataires. Parmi ces allocataires isolés, deux tiers sont des femmes et leur part au sein des allocataires isolés progresse de façon

continue avec l'âge, de 58 % pour les personnes de moins de 65 ans à 87 % pour celles de 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes parmi les allocataires isolés les plus âgés s'explique par une plus grande longévité, et par la faiblesse de droits propres en matière de retraite acquis par des générations de femmes qui ont peu ou pas participé au marché du travail (cf. indicateur 1.6 sur la longévité et indicateur 2.6 sur les disparités femmes-hommes). Les hommes sont, en revanche, surreprésentés parmi les allocataires en couple (75 %). L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints, si l'autre n'est pas éligible au dispositif (non-résident en France ou âgé de moins de 65 ans) ou s'il n'en fait pas la demande. Dans la pratique, elle est plus souvent demandée par les hommes et se trouve donc majoritairement versée à ces derniers au sein du couple. Ainsi, 90 % des femmes bénéficiaires d'un minimum vieillesse sont isolées.

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2020, 14 % des allocataires de l'ASV ou de l'ASPA ne disposent d'aucun droit propre à la retraite. Cette part se réduit avec le temps, en lien avec une plus grande participation des femmes au marché du travail, bien que celles-ci restent les principales concernées par ce minimum (78 des bénéficiaires %).

Le montant de l'ASPA a augmenté de 16 % entre 2020 et 2026

Le minimum vieillesse ne dépasse pas, à lui seul, le seuil de pauvreté évalué à 1 288 euros mensuels pour une personne seule en 2023 par l'INSEE. Et ce malgré le fait () que son montant ait fait l'objet de plusieurs revalorisations pour suivre l'inflation le portant à 1 044 euros mensuels en janvier 2026 pour une personne seule et 1 620 euros mensuels pour un couple.

Pour les personnes seules, le cumul avec les aides au logement (zone 2) permet toutefois d'assurer un niveau de vie légèrement supérieur au seuil de pauvreté en 2023. D'après l'enquête de la DREES auprès des bénéficiaires de minima sociaux, trois allocataires du minimum vieillesse sur cinq bénéficiaient d'aides au logement en 2018.

La loi de 2014 modifie la prise en compte des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle dans l'appréciation des ressources pour la détermination des droits au titre de l'ASPA. Ce dispositif permet désormais le cumul partiel de l'ASPA avec les revenus d'activité.

Parmi les 469 900 retraités ayant eu un report de salaire en 2022, un peu plus de 8 000 ont perçu l'Aspa ou une allocation de l'ancien dispositif du minimum vieillesse (complément de retraite appelé aussi L814-2 ou allocation supplémentaire appelée aussi L815-2).

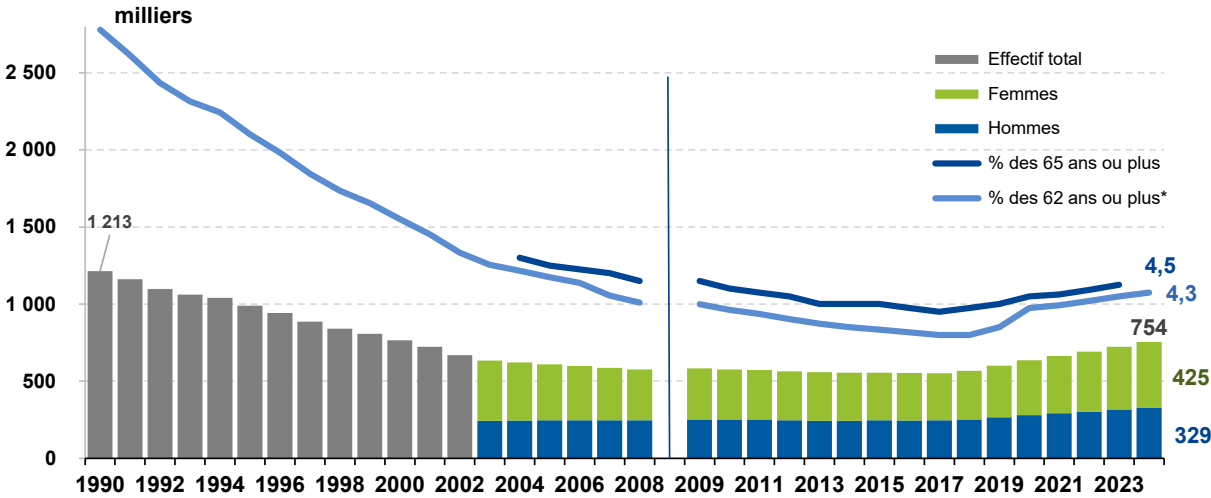
Des disparités géographiques

Les allocataires sont, en proportion, plus nombreux dans le sud de la France, et davantage encore dans les départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte). Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain,

4,0 % des personnes de 62 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, elles sont 7,4 % en Corse et 7,6 % dans les Bouches-du Rhône. Elles sont par ailleurs

8,8 % en Seine Saint-Denis. Dans les départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 62 ans ou plus atteint 16,2 %.

Graphique 1 • Effectifs et proportion parmi les personnes âgées des bénéficiaires du minimum vieillesse



Notes : Avant 2009, le champ de l'enquête Drees n'incluait pas les DOM. Les données sur la répartition femmes-hommes avant 2003 ne sont pas disponibles. Note de lecture : En 2023, 4,3 % des 62 ans ou plus bénéficiaient du minimum vieillesse. Au total, cela représentait 425 000 femmes et 329 000 hommes. Champ : France Métropolitaine avant 2009 puis France entière à partir de 2009. Source : DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31/12/N. Enquête auprès des caisses de retraite (EACR) pour l'année 2024.

Tableau 1 • Montant du minimum vieillesse au 31 décembre

Montant mensuel au 31/12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*
personne seule	633	677	709	742	777	787	800	800	801	803	833	868	903	907	917	953	1 012	1 034	1 044
couple	1 136	1 147	1 157	1 182	1 207	1 222	1 242	1 242	1 243	1 247	1 294	1 348	1 402	1 408	1 423	1 480	1 571	1 606	1 620
Revalorisation annuelle																			
personne seule	1,9%	6,9%	4,7%	4,7%	4,7%	1,3%	1,6%	0,0%	0,1%	0,3%	3,7%	4,2%	4,0%	0,4%	5,1%	0,8%	5,3%	2,2%	0,9%
couple	1,9%	1,0%	0,9%	2,1%	2,1%	1,3%	1,6%	0,0%	0,1%	0,3%	3,7%	4,2%	4,0%	0,4%	5,1%	0,8%	5,3%	2,2%	0,9%

*Le montant 2026 est celui appliqué au 1^{er} janvier. Source : Données légales.

Une personne seule sur deux éligible au minimum vieillesse n'y recourt pas

Selon l'EIR apparié aux données fiscales, 646 800 personnes seules de 65 ans ou plus, ou inaptes, et dont l'âge est supérieur à l'âge d'ouverture des droits, vérifieraient la condition de ressources pour une personne seule fin 2016 (les « éligibles »). Parmi elles, seules 325 700 personnes (50 %) perçoivent effectivement le minimum vieillesse. Ainsi, 321 200 personnes se situent sous le plafond de ressources pour une personne seule (et sont donc éligibles selon les données fiscales) mais n'ont pas recours au minimum vieillesse, soit un taux de non-recours estimé à 50 %.

Les non-recourants bénéficieraient, s'ils en faisaient la demande, de 205 € en moyenne. Il est en effet possible

d'estimer, à partir des données fiscales, le montant du minimum vieillesse auquel les personnes auraient droit si elles en faisaient la demande. Il s'agit de l'écart entre le montant complet pour une personne sans ressources (801 €/mois à la date étudiée – 1 044 € aujourd'hui) et les ressources mensuelles entrant dans le calcul du plafond. Les non-recourants bénéficieraient, s'ils en faisaient la demande, de 205 € en moyenne, tandis que les recourants bénéficieraient de 337 € en moyenne. La moitié des non-recourants percevraient moins de 140 € bruts mensuels. Le taux de non-recours est d'autant plus faible que le montant attendu est élevé et il est le plus élevé pour les personnes devenues éligibles car leurs ressources ont moins augmenté que le barème ou du fait d'un veuvage.

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse (c'est-à-dire les allocataires de l'ASV ou de l'ASPA) est estimé chaque année par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) grâce à une enquête annuelle auprès des principaux organismes prestataires de l'allocation : Cnav (salariés), Mutualité sociale agricole (exploitants et salariés agricoles), Caisse des Dépôts et Consignations (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées), FSPOEIE pour les ouvriers de l'État, CNRACL pour les personnels fonctionnaires des collectivités locales et des hôpitaux), SSI (commerçants et artisans), Enim (marins), Cavimac (cultes), SNCF et régime des mines. Les allocataires des autres régimes (fonctionnaires de l'État, autres régimes spéciaux et professions libérales) sont estimés en collaboration avec le Fonds de solidarité vieillesse.

La proportion des titulaires du minimum vieillesse parmi les personnes âgées de 65 ans ou plus est calculée sur le champ de la France entière en rapportant les effectifs de titulaires de l'allocation au 31 décembre de l'année N de 65 ans ou plus aux effectifs de la population âgée de 65 ans ou plus de l'Insee au 1^{er} janvier de l'année N+1.

Champ :

La réforme du minimum vieillesse de 2006 instaure une prestation unique : l'ASPA. Depuis 2007, cette prestation se substitue pour les nouveaux allocataires aux anciennes prestations à deux étages. À l'instar de l'ASV, l'ASPA est une allocation différentielle qui est soumise aux mêmes conditions de résidence et de ressources que l'ASV. Ainsi, ce changement est sans conséquence sur l'évolution des effectifs d'allocataires toutes choses égales par ailleurs.

L'analyse du profil des bénéficiaires (c'est-à-dire les allocataires ou leur conjoint) du minimum vieillesse est simple lorsque le retraité est une personne isolée ou lorsqu'un allocataire vit en couple avec une personne également allocataire ; dans ce deuxième cas, on compte bien alors deux titulaires distincts de l'allocation. Les ressources prises en compte pour l'attribution sont celles du couple, le barème couple est retenu pour déterminer le montant de l'allocation supplémentaire vieillesse ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Elle est versée pour moitié à chacun des allocataires.

Toutefois, il se peut aussi qu'un allocataire soit en couple avec une personne qui ne perçoit pas l'allocation (si le conjoint n'est pas éligible à l'allocation ou s'il n'en a pas fait la demande). Dans ce cas, les ressources prises en compte sont bien celles du couple, mais le montant de l'allocation versé ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Il n'est donc pas possible de distinguer parmi les allocataires mariés ne percevant qu'une allocation, ceux qui ont un conjoint non éligible de ceux qui n'ont fait qu'une demande dans le couple.

Pour en savoir plus :

Pauline Meinzel (DREES). [Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules](#). LES DOSSIERS DE LA DREES. N° 97 [Minima sociaux et prestations de solidarité - Ménages aux revenus modestes et redistribution](#) - Édition 2025. PANORAMAS DE LA DREES [Les retraités et les retraites](#) – Édition 2025. PANORAMAS DE LA DREES

Organismes responsables de la production de l'indicateur : DSS/Cnav/DREES

1.14. Bénéficiaires de pensions de réversion de l'ensemble des régimes

La **pension de réversion**, ou pension de droit dérivé, consiste à verser sous certaines conditions au conjoint survivant une partie de la retraite dont bénéficiait - ou aurait pu bénéficier - un assuré décédé. Tous les régimes de retraite français accordent ce type de pension. Toutefois, le taux de réversion et les conditions de perception (ressources, âge minimum, durée de mariage, statut marital) varient d'un régime à l'autre. Les critères et les montants d'attribution d'une pension de réversion d'un salarié du privé sont résumés ci-après dans les précisions méthodologiques.

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de réversion

Fin 2023, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de réversion, soit une hausse de 2 % par rapport à 2012 (cf. Graphique 1). Pour 0,9 million d'entre elles, la pension de droit dérivé constitue l'unique pension de retraite (cf. Graphique 3).

Au régime général (anciens travailleurs salariés et indépendants), le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une pension de réversion a très légèrement baissé entre 2023 et 2024 (- 1 %). Ainsi près de 168 900 assurés ont fait valoir leurs droits à une pension de réversion (cf. Graphique 2). Durant la période de Covid-19, une hausse des décès aux âges élevés avait entraîné une augmentation des droits ouverts à la réversion pour les conjoints survivants.

Sur plus longue période, cet effectif a fluctué depuis 2005, en lien avec les modifications législatives (cf. *infra*). La période d'ouverture du dispositif aux assurés de moins de 55 ans entre 2003 et 2009 a eu pour effet une augmentation du nombre de nouveaux bénéficiaires. Depuis 2009, à l'inverse, l'effectif de nouveaux bénéficiaires a reculé, à mesure que le dispositif était fermé aux assurés de moins de 55 ans.

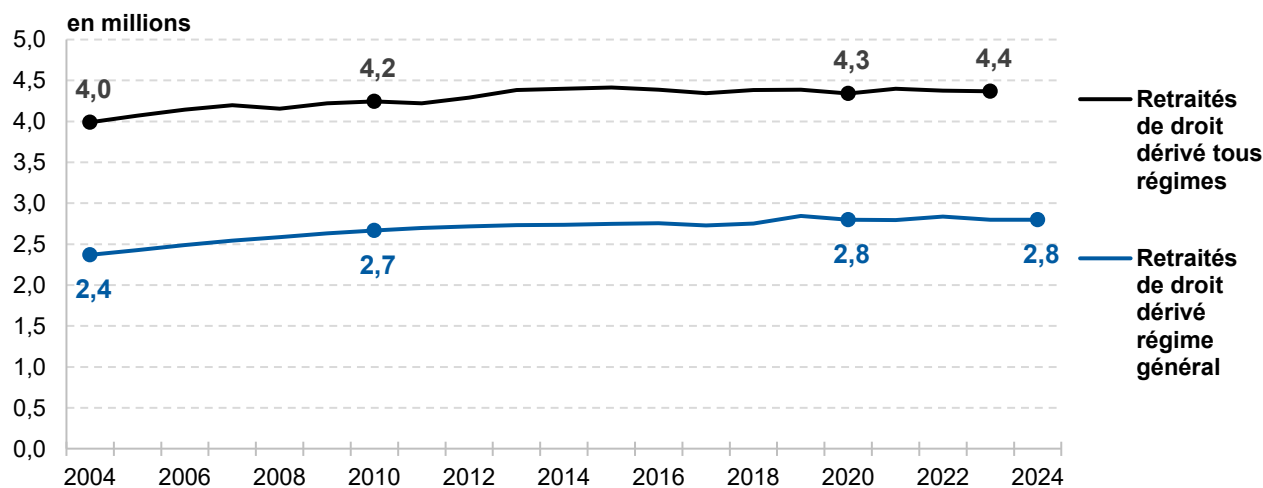
Les femmes sont les principales bénéficiaires de pensions de réversion

Les femmes représentent 87 % des bénéficiaires d'une pension de réversion fin 2023. Ce résultat tient principalement à une plus grande longévité et au fait que, dans les couples mariés, les femmes sont plus jeunes en moyenne de deux ans que leur conjoint. En outre, les hommes bénéficient d'un niveau de pension de droit direct plus élevé en moyenne, ce qui les conduit à dépasser plus fréquemment la condition de revenu maximum pour bénéficier d'une pension de réversion lorsqu'elle existe. Pour la même raison, le montant brut moyen de la pension de réversion perçue par une femme est dix fois supérieur à celui perçu par un homme (cf. Graphique 4).

Les droits dérivés représentent en moyenne 9 % de la pension totale

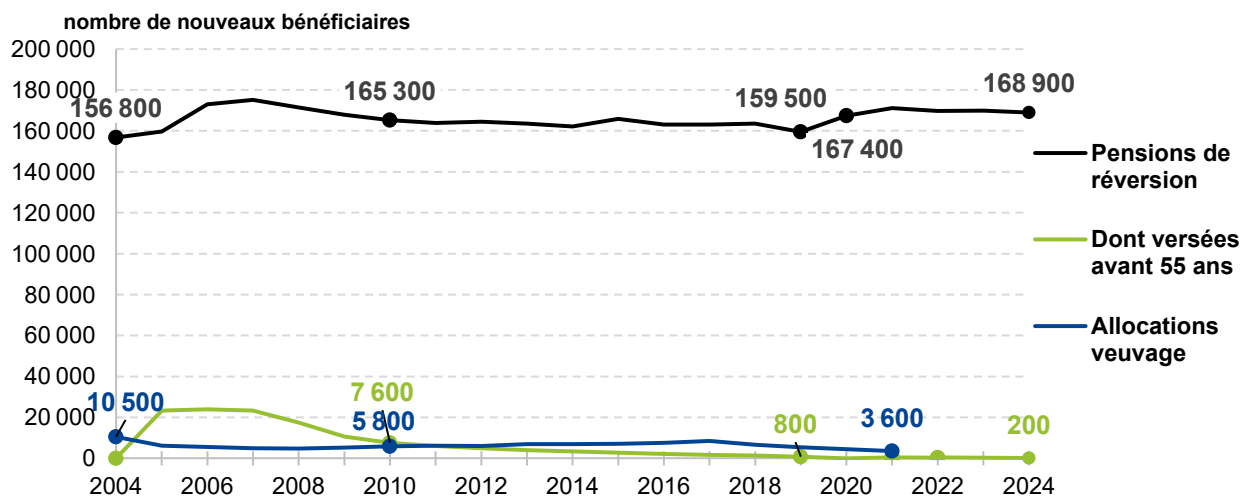
La pension de droit direct représente en moyenne 91 % de la pension totale et la pension de droit dérivé 9 % fin 2023. Pour les femmes, les droits dérivés représentent en moyenne 17 % de la pension contre 1 % pour les hommes fin 2023. Depuis 2013, le montant brut moyen des droits dérivés pour l'ensemble de la population reste relativement stable. Ce montant est porté par une diminution du montant moyen pour les femmes (- 34 € entre 2013 et 2022) et une augmentation pour les hommes (+ 5 €) en euros constants de 2020 (cf. Graphique 4). Ces deux tendances peuvent s'expliquer par l'augmentation des pensions de droit direct perçues par les femmes (cf. *indicateur n°1-10*) : du fait de cette hausse, les femmes remplissent moins souvent les conditions de ressources nécessaires pour percevoir une pension de réversion (cf. *Tableau Précisions Méthodologiques*), et ces pensions plus élevées peuvent en partie être reversées à leur conjoint en cas de décès.

Graphique 1 • Retraités bénéficiant de droits dérivés dans l'ensemble des régimes et dans le régime général



Note de lecture : En 2023/2024, 4,4 millions de personnes percevaient un droit dérivé dans l'ensemble des régimes. Parmi elles, 2,8 millions étaient rattachées au régime général.

Champ : Retraités titulaires d'un droit dérivé dans un régime de retraite de base ou complémentaire, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année n. Pour la Cnav : Retraités du régime général (y compris outils de gestion de la Sécurité sociale pour les indépendants à partir de 2020) Stock SNSP TS-TI en paiement au 31/12/2024 - France entière
Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la Drees et CNAV. Graphique 2 • Nouveaux retraités de droits dérivés et nouveaux allocataires veuvage au régime général

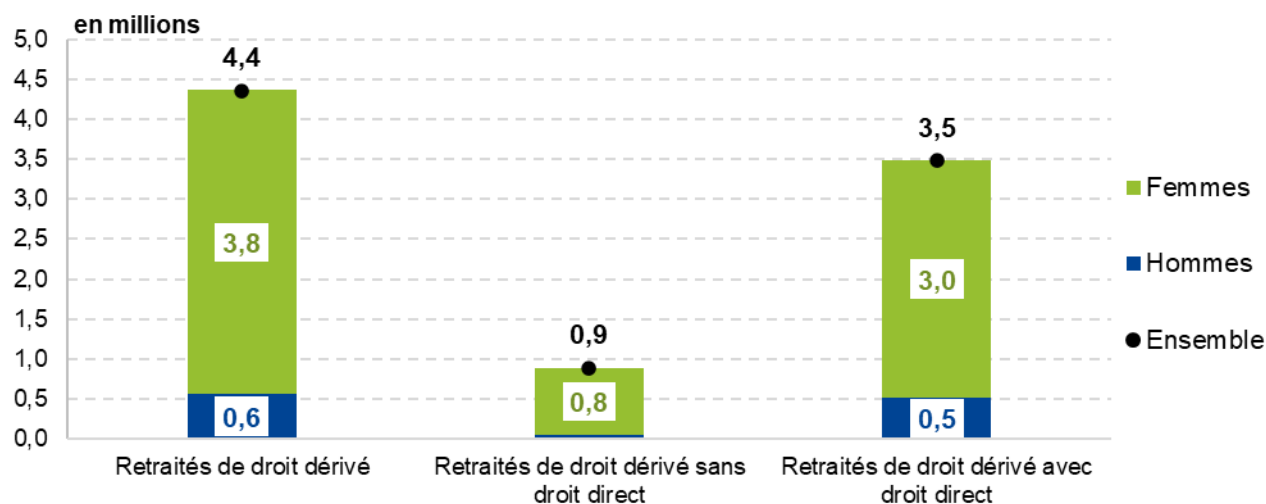


Note de lecture : En 2024, 168 900 assurés du régime général ont liquidé un droit dérivé, dont 200 assurés de moins de 55 ans. Les données pour l'allocation veuvage ne sont actuellement pas disponibles (nombres arrondis à la centaine la plus proche dans le graphique).

Champ : Nouveaux retraités de droits dérivés du régime général, données en date d'EJ (y compris outils de gestion de la Sécurité sociale pour les indépendants à partir de 2020) - France entière

Source : Cnav (SNSP et SNSP TS-TI) - Statistiques labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V

Graphique 3 • Retraités de droits dérivés percevant un droit direct dans au moins un régime en 2023

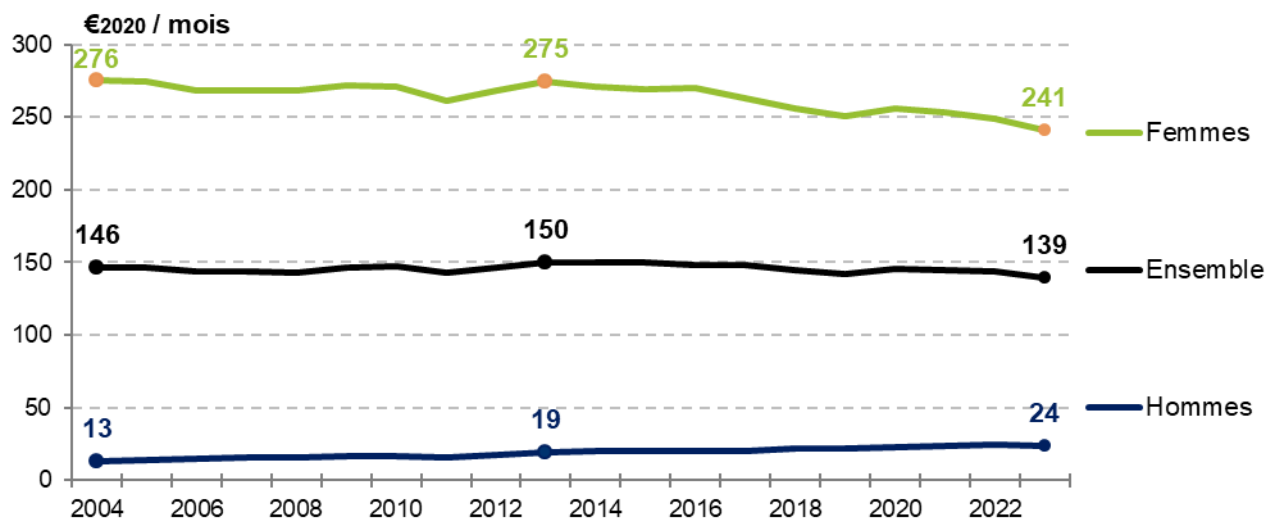


Note de lecture : En 2023, parmi les 4,4 millions de retraités de droit dérivé, 3,8 millions étaient des femmes. La quasi-totalité des retraités de droit dérivé ne percevant pas de pension de droit direct étaient des femmes.

Champ : Retraités titulaires d'un droit dérivé dans un régime de retraite de base ou complémentaire, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année n. Les « Retraités de droit dérivé » sont les retraités titulaires d'un droit dérivé dans un régime de retraite de base ou complémentaire au cours de l'année n et les « Retraités de droit dérivé sans droit direct » sont les retraités titulaires d'un droit dérivé dans un régime de retraite de base ou complémentaire, mais n'étant pas titulaire d'une pension de droit direct dans un régime de retraite de base ou complémentaire au cours de l'année n.

Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la Drees.

Graphique 4 • Montant moyen brut des droits dérivés pour l'ensemble de la population des retraités



Note de lecture : En 2023, le montant moyen des pensions de droit dérivé s'élevait à 139 € par mois. Parmi les femmes, ce montant moyen était de 241 € par mois ; parmi les hommes, de 24 € par mois. Montants en euros constants de 2020.

Champ : Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31/12 de l'année.

Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la Drees.

Le régime général, un dispositif réformé à plusieurs reprises

La réforme des retraites de 2003 a assoupli les règles relatives aux pensions de réversion servies par le régime général, les régimes alignés et ceux des exploitants agricoles et des professions libérales. Les conditions relatives à la durée du mariage, au non-remariage et les règles de cumul entre droit personnel et droit dérivé ont été supprimées ; les conditions de ressources prises en compte ont été révisées ; enfin, la loi de 2003 a progressivement étendu le droit à la réversion aux conjoints survivants âgés de moins de 55 ans.

Cette dernière disposition a toutefois été supprimée à partir du 1^{er} janvier 2009 (art. 74 de la LFSS pour 2009),

la condition d'âge d'ouverture du droit à réversion étant à nouveau fixée à 55 ans pour les décès postérieurs à cette date. Pour les décès intervenus avant 2009, l'âge minimum est resté fixé au niveau prévu par la loi de 2003, soit 51 ans. Enfin, la LFSS pour 2009 a également mis en place, à partir du 1^{er} janvier 2010, une majoration des pensions de réversion de 11,1 % en faveur des personnes ayant atteint l'âge légal d'obtention du taux plein (65 à 67 ans en fonction de la génération) percevant des avantages de retraite d'un montant modeste et ayant liquidé l'ensemble de leurs pensions de retraite. Au 31 décembre 2024, le nombre de pensions de réversion bénéficiant de cette majoration est de 300 000, soit 10,7 % de l'ensemble des pensions de droits dérivés versées à des personnes ayant atteint l'âge du taux plein (192 000 droits dérivés seuls et 108 000 droits dérivés servis avec un droit direct au régime général).

• Précisions méthodologiques

Les droits dérivés comprennent la pension de réversion (PR) et la pension de vieillesse de veuf ou de veuve (PVV).

PVV : Pension vieillesse de veuf ou de veuve : prestation attribuée par le régime général en remplacement de la pension d'invalidité de veuf ou de veuve accordée par la Caisse primaire d'assurance maladie dès l'âge de 55 ans au conjoint survivant d'un assuré décédé bénéficiaire ou susceptible de bénéficier d'une pension d'invalidité. À l'âge légal de départ à la retraite, le conjoint sera en droit de percevoir une pension de vieillesse à titre d'ex-invalide.

Champ : Retraités résidant en France ou à l'étranger. L'écart de pension est moins élevé lorsque les retraités résidant à l'étranger sont comptés dans le calcul : il est alors de 36 % pour les pensions de droit direct et de 23 % après l'ajout de la réversion. En effet, les retraités résidant à l'étranger sont en majorité des hommes ayant un faible niveau de pension. Les inclure dans le champ de l'analyse contribue donc à réduire les écarts apparents entre les femmes et les hommes.

Sources des données : Le modèle *ANCETRE* (Actualisation annuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités) permet d'estimer tous les ans les principales grandeurs tous régimes (effectifs de retraités, montant des pensions, nouveaux retraités, ...). L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) repose sur des données administratives fournies par les caisses de retraite. Portant sur la situation en fin d'année de quinze régimes de base et cinq régimes complémentaires en 2020, cette enquête couvre la quasi-totalité du champ des retraités. Les données relatives à l'année *n* sont disponibles en fin d'année *n+1*.

L'échantillon *interrégimes de retraités* (EIR) est également construit à partir des données administratives des caisses de retraite, mais celles-ci sont regroupées par individu. L'EIR permet notamment, contrairement à l'EACR, d'avoir des informations sur les polypensionnés et donc d'estimer le nombre de retraités. Cette base concerne les retraités nés et résidant en France ou à l'étranger.

Construction de l'indicateur : Le modèle *ANCETRE* est conçu pour rapprocher au mieux les données de l'EIR et celles de l'EACR. Il actualise la dernière version disponible de l'EIR en faisant vieillir les retraités déjà présents et en ajoutant de nouveaux retraités. La montée en charge de certains dispositifs comme le recul de l'âge légal est notamment simulée. Les évolutions des effectifs et des pensions des principales caisses de retraite fournies par l'EACR et les évolutions démographiques fournies par l'Insee sont également prises en compte.

Les évolutions entre 2011 et 2012 ainsi qu'entre 2016 et 2017, sont à prendre avec précaution, les données 2008-2011 étant estimées à partir de l'EIR 2008, les données 2012-2015 étant estimées à partir de l'EIR 2012 et les données 2016-2017 étant estimées à partir de l'EIR 2016.

Au régime général, les chiffres sur les effectifs de nouveaux retraités des différents dispositifs sont issus du Système National des statistiques prestataires (SNSP et SNSP TS-TI) de la Cnav. Il s'agit de données issues des séries labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V. Le flux de nouveaux retraités par année de date d'effet est constitué des pensions attribuées en *N-1*, *N* et *N+1*, avec une date d'effet en *N* (entrée en jouissance EJ). Ainsi, la série des nouveaux retraités d'une année *N* est établie à fin décembre *N+1* afin d'obtenir un effectif stabilisé correspondant à la date réelle de départ de la prestation.

A partir de 2020, les travailleurs indépendants gérés par les outils de gestion de la sécurité sociale pour les indépendants sont intégrés aux travailleurs salariés.

L'effectif total de bénéficiaires correspond au nombre de pensions de réversion et d'allocations veuvage connu au 31 décembre de l'année (hors comptes suspendus). Il ne tient pas compte des attributions de l'année suivante qui sont à effet rétroactif.

Conditions d'attribution d'une pension de réversion : L'attribution d'une pension de réversion lors du décès du conjoint est conditionnée à plusieurs critères présentés dans le tableau suivant.

	Régime de base (régime général)	Régime complémentaire (Agirc-Arcco)
Condition de mariage	Le conjoint survivant doit avoir été marié avec l'assuré décédé (le Pacs ou le concubinage n'ouvrent pas droit au versement d'une pension de réversion). La pension de réversion peut également être attribuée aux ex-conjoints.	Les critères sont identiques à la base. Le conjoint survivant ne doit toutefois pas s'être remarié.
Conditions d'âge	Pour le <i>conjoint survivant</i> : le bénéfice de la pension de réversion est ouvert à partir de 55 ans (cet âge peut néanmoins être abaissé à 51 ans si le conjoint ou ex-conjoint est décédé avant le 1er juillet 2009). Pour l' <i>assuré décédé</i> : la pension de réversion peut-être accordée même si le conjoint ou ex-conjoint est décédé avant d'avoir pris sa retraite ou d'avoir atteint l'âge minimal de départ à la retraite.	Le conjoint survivant doit avoir 55 ans au moins pour la réversion La condition d'âge peut être levée si l'ayant droit a 2 enfants à charge au moment du décès (même s'il n'existe aucun lien de parenté entre les enfants à charge et la personne décédée) ou si l'ayant droit est invalide.
Conditions de ressources	Les ressources annuelles du conjoint ne doivent pas dépasser un plafond égal de 25001,6 € s'il vit seul ou 40002,56 € s'il vit en couple. Ces plafonds sont fixés en fonction du niveau du Smic horaire pour une personne seule = 2 080 X 12,02 = 25001,6 €. Pour les couples le plafond correspond à 1,6 fois celui d'une personne seule : 25001,6 X 1,6 = 40002,56 € annuels.	
Montant de la pension de réversion	La réversion est égale à 54% de la retraite principale du défunt (hors majorations) ou de celle à laquelle il aurait pu prétendre s'il était décédé avant de prendre sa retraite. Dans ce dernier cas, la retraite est calculée à taux plein et cela même si au moment du décès, l'assuré n'avait pas le nombre de trimestres requis pour y prétendre. Lorsque le montant de la pension de réversion, majoré des ressources personnelles du conjoint survivant ou de son ménage, excède le plafond de ressources, le montant de la réversion est réduit de la valeur du dépassement.	La réversion est égale à 60% de la retraite complémentaire du salarié ou retraité décédé.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : DSS / Cnav

1.15. Dispositifs compensatoires non contributifs (périodes assimilées, majoration de durée d'assurance ou de pension, AVPF)

Afin de compenser l'effet des aléas de carrière sur les retraites, des dispositifs – qui ne dépendent pas directement des cotisations versées par les travailleurs – accordent des droits complémentaires, sous forme de trimestres supplémentaires ou de majorations de pension.

Pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, les assurés affiliés au régime général doivent respecter des conditions d'âge (cf. *indicateur n°1-8*) et de durée d'assurance. La durée d'assurance s'acquiert principalement en contrepartie de cotisations versées par les assurés et les employeurs (trimestres cotisés), et peut être complétée par des trimestres validés, notamment au cours de périodes d'interruption de travail :

- les **trimestres dits « périodes assimilées (PA) »** accordés au titre des interruptions d'activité, telles que le chômage, la maladie, la maternité ou l'invalidité, ou de la reconnaissance de la participation à l'intérêt général de la nation (service national ou périodes de guerre) ;
- les **trimestres d'assurance vieillesse des parents aux foyers (AVPF)** permettent aux parents qui ont cessé ou réduit leur activité et qui bénéficient à ce titre de certaines prestations familiales, de valider en complément des trimestres au régime général avec un report au compte équivalent au Smic ;
- les **trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA)** attribués au titre de la maternité et de l'éducation d'enfants.

Outre ces trimestres supplémentaires, des dispositifs prévoient des majorations du montant de la pension pour tenir compte de situations particulières, le plus souvent liées à la famille et au fait d'avoir des enfants. La plupart des régimes d'assurance vieillesse prévoient des dispositifs similaires, mais les conditions d'accès et les modalités d'attribution présentées dans cet indicateur correspondent à celles appliquées au régime général.

Des travaux¹ menés sur la base des données de l'échantillon inter-régimes des retraités 2020, fournissent une estimation du poids des dispositifs de solidarité (dont ceux abordés dans cette fiche) dans la masse totale des pensions versées par l'ensemble des régimes obligatoires. Selon ces estimations, les dispositifs de solidarité, qui concernent 88 % de l'ensemble des retraités, ont contribué aux pensions de droits directs de 2020 à hauteur de 20 % du montant total, soit 60 Md€. Plus précisément, les trimestres assimilés, qui bénéficient à 53 % des retraités, représentent 10,3 Md€, la majoration de pension pour enfants portant sur les droits directs, qui concerne 39 % des retraités, 8,1 Md€, les trimestres de MDA pour enfant, 7,9 Md€ et les trimestres d'AVPF 3,5 Md€. Enfin, les autres majorations de durée et les bonifications des régimes de la fonction publique représentent 2,5 Md€ en 2020.

Depuis 2005, une augmentation conséquente des durées validées et cotisées

L'augmentation des durées cotisées et validées ces dernières années résulte de la combinaison de plusieurs facteurs, notamment liés à la structure démographique et aux changements de la réglementation.

Les personnes ayant validé la durée d'assurance requise peuvent partir à la retraite à l'âge de l'ouverture des droits, voire avant celui-ci, dans le cadre du dispositif de retraite anticipée (cf. *indicateur 16.1*).

A l'inverse, les assurés dont les carrières sont incomplètes et qui ne bénéficient pas de dispositifs dérogatoires doivent attendre l'âge d'annulation de la décote (AAD) s'ils souhaitent partir au taux plein, ce qui ouvre également droit au minimum contributif s'ils ont une faible pension (cf. *indicateur 1.12*).

Selon les prévisions pour l'année 2023, le nombre moyen de trimestres validés par les hommes partant en retraite avant l'âge légal serait supérieur d'environ 8 trimestres à celui validé par ceux partant en retraite entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote. Par rapport aux assurés qui partent à l'AAD, ce nombre serait supérieur de 26 trimestres (cf. *tableau 1*). Ces écarts sont plus prononcés pour les femmes : ces différences de durée validée s'élèveraient respectivement à + 14 et + 51 trimestres. Cela s'explique par le fait que les femmes sont concernées par des interruptions de carrière plus nombreuses.

Les femmes ont davantage recours aux dispositifs compensatoires

Au régime général, le nombre de trimestres validés au titre de l'AVPF, des PA et des MDA est en moyenne plus élevé pour les femmes que pour les hommes (respectivement 39 et 12 trimestres). Pour les nouveaux retraités de l'année 2023, ces trimestres représenteraient 25 % de la durée totale validée des femmes, contre 8 % pour les hommes.

Si le nombre de trimestres au titre des périodes assimilées est comparable entre hommes et femmes (respectivement 11 et 10 trimestres), ces dernières valident en moyenne 14 trimestres au titre des majorations de durée d'assurance (aucun pour les hommes) et 16 trimestres au titre de l'AVPF (1 pour les hommes (cf. *graphique 1*)).

Cette décomposition des trimestres par type de report est à interpréter avec précaution. Dans certains cas, l'assuré a validé un total supérieur à 4 trimestres, par exemple 3 trimestres de cotisation, 1 trimestre de chômage et 1 trimestre de maladie. On ne retient cependant dans le calcul de la durée d'assurance que 4 trimestres maximum, selon un ordre de priorité défini (cf. *précisions méthodologiques*).

¹ Drees, Les Dossiers de la Drees n°130, Pensions de retraites : les dispositifs de solidarité représentent 20 % des pensions de retraite, avril 2025.

Les périodes assimilées

Les périodes assimilées correspondent à des reports de trimestres sur le relevé de carrière, pour l'essentiel sans salaire (l'exception étant le congé maternité, période pour laquelle le montant des indemnités journalières majorées est porté au compte), dans la limite de quatre par année civile et dans des conditions variables selon la cause de l'interruption involontaire d'activité (cf. *tableau 2*). Ces trimestres sont pris en compte dans le calcul de la retraite ; ils améliorent le coefficient de proratisation et le taux de liquidation (dans la limite du taux plein). Ces trimestres ne sont à l'inverse pas pris en compte pour la majoration du minimum contributif ou dans le calcul de la surcote.

En revanche, ils peuvent dans certains cas, être considérés comme des trimestres « réputés cotisés » et

compter pour la retraite anticipée « carrière longue » (cf. *indicateur n°16-1*).

Les assurés du régime général liquidant leurs droits propres en 2023 valideraient en moyenne 10 trimestres assimilés pour les femmes et 11 trimestres pour les hommes. 61 % des périodes assimilées concernent des périodes de chômage, 24 % d'invalidité et 9 % de maladie ou de maternité pour les nouveaux retraités (anciens travailleurs salariés) de 2023. Quant aux périodes assimilées pour service national ou guerre, elles représentent 12 % des périodes assimilées pour les hommes (aucune pour les femmes).

Tableau 1 • Durée d'assurance validée en fonction de l'âge de départ en retraite (avec majoration de durée d'assurance)

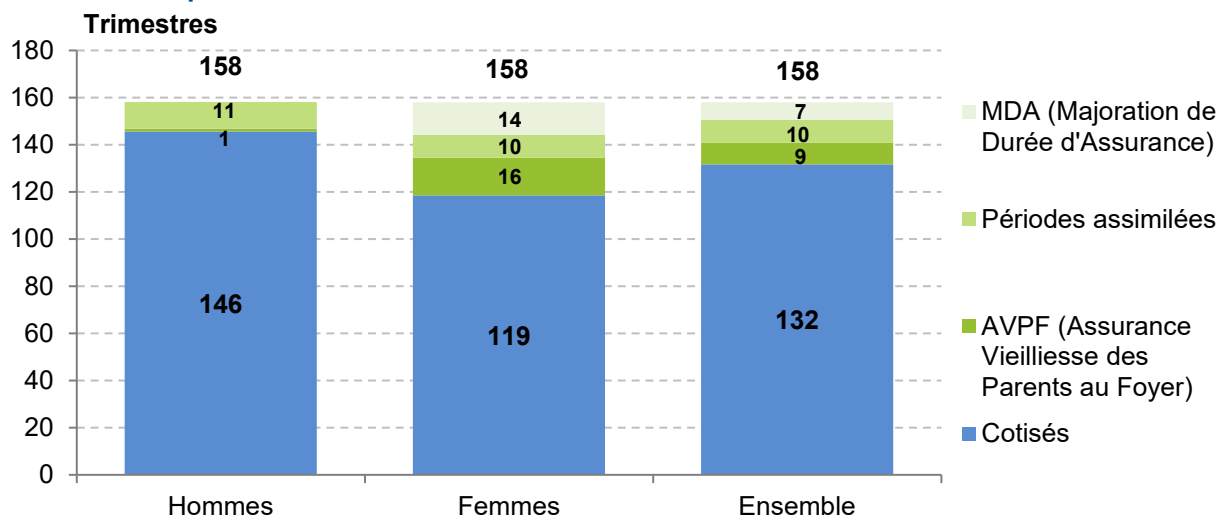
		2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (p)
Hommes	Avant l'âge légal	171	171	173	174	172	173	173	172	172	172	172	172	170
	Entre l'âge légal et jusqu'à l'âge du taux plein	157	159	159	159	159	159	160	159	157	157	157	158	162
	A partir de l'âge du taux plein	117	120	129	131	130	132	137	136	137	143	142	143	144
	Total hommes	154	157	155	155	158	159	162	161	160	161	160	160	162
Femmes	Avant l'âge légal	181	183	183	184	183	183	184	183	183	183	183	183	180
	Entre l'âge légal et jusqu'à l'âge du taux plein	154	158	158	160	162	161	162	163	161	162	163	163	166
	A partir de l'âge du taux plein	98	102	104	106	111	114	122	119	120	123	123	124	129
	Total femmes	139	146	145	144	151	150	159	158	158	160	160	160	163
Ensemble	Avant l'âge légal	173	174	176	177	175	176	176	176	175	175	175	175	174
	Entre l'âge légal et jusqu'à l'âge du taux plein	156	158	159	160	161	160	161	161	159	160	161	161	164
	A partir de l'âge du taux plein	105	108	113	115	118	121	128	125	127	131	130	131	135
	Total	147	152	150	149	154	155	161	159	159	161	160	160	163

(p) : Prévisions.

Champ : Durée tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés.

Source : Cnav.

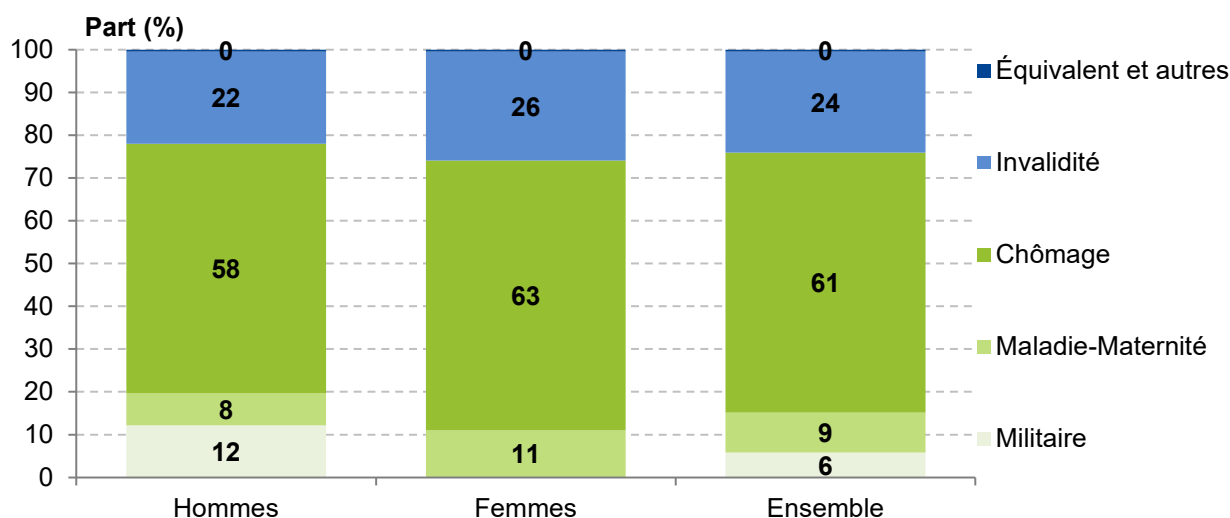
Graphique 1 • Décomposition de la durée moyenne validée utile lors du départ en retraite, selon la nature des trimestres validés pour les nouveaux retraités de l'année 2023



Champ : Durée tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés, données prévisionnelles.

Source : Cnav.

Graphique 2 • Répartition des périodes assimilées selon la cause de l'interruption involontaire d'activité pour les nouveaux retraités en 2023



Note : Les trimestres « équivalent et autres » sont des périodes d'activités qu'il est possible de valider en l'absence de report de cotisations ou de salaires et s'il existe des présomptions précises et concordantes que des cotisations ont été précomptées sur les salaires de l'assuré.

Champ : durée tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés, données prévisionnelles.

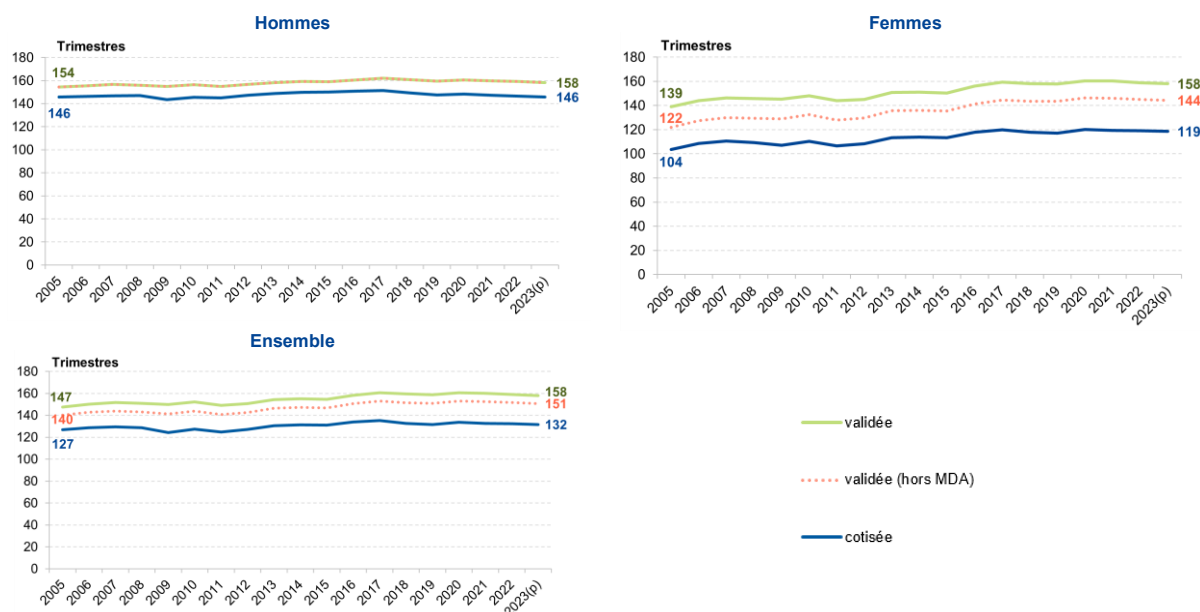
Source : Cnav.

Les majorations de durée d'assurance (MDA)

Les majorations de durée d'assurance (MDA) consistent en l'attribution de trimestres supplémentaires au titre de charges familiales ; elles permettent ainsi d'augmenter le coefficient de proratisation appliqué au salaire moyen lors du calcul du montant de la pension et d'atteindre plus rapidement le taux plein par la durée (cf. *tableau 3*). Les MDA s'ajoutent, en fin de calcul, au nombre de trimestres présents sur le relevé de carrière. Elles ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à la majoration du minimum contributif (Mico) ou dans le calcul de la surcote. Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale de 2026, deux trimestres de MDA sont pris en compte dans la durée permettant un départ anticipé pour carrière longue (cf. *indicateur n°16-1*).

Les majorations de durée d'assurance, acquises quasi-exclusivement par des femmes, contribuent fortement à réduire l'écart de durée validée entre les genres (cf. *graphique 3*) : elles n'ont pas d'effet sur les durées moyennes validées par les hommes et augmenteraient en moyenne celles des femmes de 14 trimestres en 2023. Néanmoins, le nombre de trimestres de MDA parmi les trimestres validés par les femmes diminue, en raison d'un nombre moyen d'enfants plus faible et d'une augmentation des trimestres acquis au cours de la carrière. En effet, les trimestres validés au cours de la carrière sont prioritaires sur les MDA, qui ne contribuent donc pas toujours à la durée d'assurance.

Graphique 3 • Durées cotisées et validées, sans et avec majorations de durée d'assurance, pour les nouveaux retraités



(p) : Prévisions.

Champ : Durée tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés.

Source : Cnav.

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) est une prestation qui permet, sous certaines conditions, de valider des trimestres de retraite et un report au compte au niveau du SMIC aux parents et aux aidants familiaux qui arrêtent ou réduisent leur activité pour accompagner un tiers. Sous conditions de ressources, elle permet aux bénéficiaires de certaines prestations familiales ou allocations en faveur des personnes handicapées d'être affiliés au régime général au titre de périodes non travaillées (ou travaillées à temps réduit) (cf. *tableau 5*). Lorsque ces conditions sont remplies, l'affiliation est automatique : tous les trimestres passés dans la situation ouvrant droit à l'AVPF sont validés pour la retraite. Des droits sont constitués au régime général moyennant le versement d'une cotisation d'assurance vieillesse par la branche famille, dont le montant mensuel correspond à celui qui serait versé au régime général pour un salaire équivalent à 169 heures payées au SMIC. Ce dispositif permet ainsi d'augmenter la durée d'assurance validée des personnes qui en bénéficient et peut conduire à modifier le salaire annuel moyen (SAM) de référence retenu pour déterminer le montant de la pension. Depuis 2023, quatre trimestres d'AVPF sont réputés cotisés et sont comptabilisés pour la retraite anticipée pour carrière longue et 24 sont pris en compte dans le calcul du Mico majoré. Les trimestres ne contribuent pas systématiquement à la durée d'assurance, notamment si l'assuré a déjà quatre trimestres d'emploi (cf. *précisions méthodologiques*). D'après le rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale (septembre 2019),

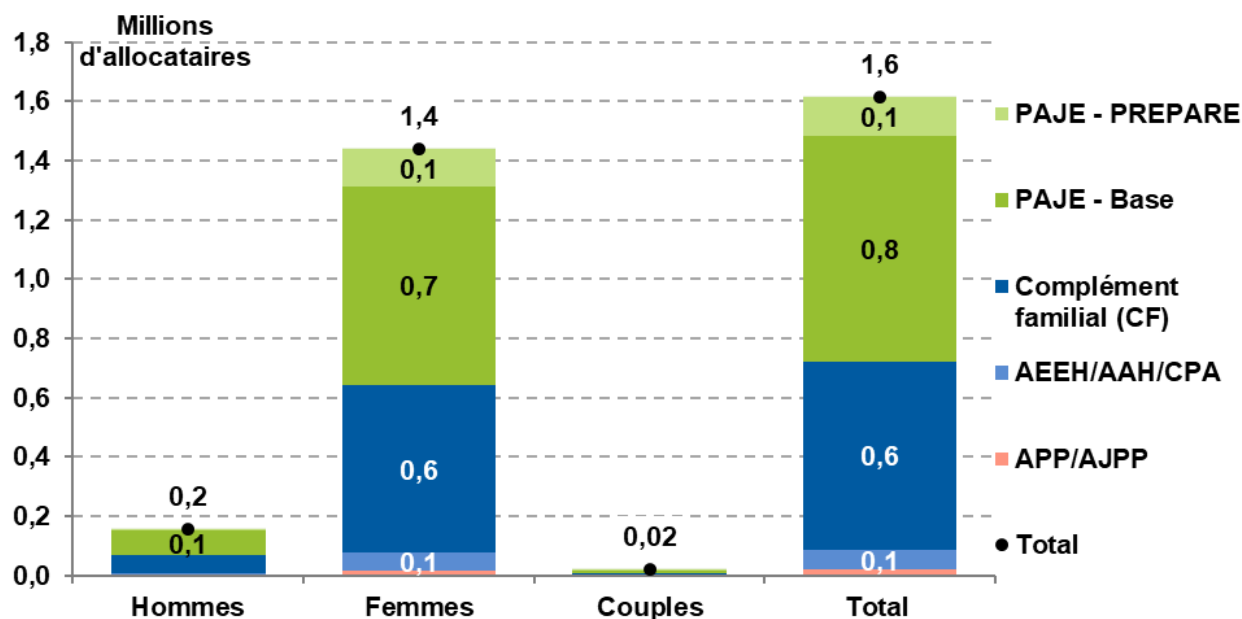
78 % des trimestres validés par les nouvelles retraitées du régime général au titre de l'AVPF contribuaient à la durée d'assurance.

En 2024, 1,6 million de personnes ont bénéficié d'au moins un report de cotisation au titre de l'AVPF.

L'essentiel des bénéficiaires (89 %) sont des femmes, mais la proportion de trimestres AVPF attribuée à des hommes tend néanmoins à s'accroître au fil du temps : si les hommes représentaient 7,5 % des allocataires ayant eu un versement de cotisations AVPF en 2009, cette part atteint désormais 10 % en 2024 (Cnaf, chiffres-clés des prestations légales 2025).

La moitié des personnes ayant eu un versement de cotisations au titre de l'AVPF en 2023 étaient des bénéficiaires de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (qui peut être perçue dès le premier enfant et sous conditions de ressources) et 39 % étaient allocataires du complément familial (attribué aux familles de 3 enfants ou plus, sous conditions de ressources, cf. *graphique 4*). La LFRSS 2023 introduit l'**assurance vieillesse des aidants** (AVA) qui remplace l'AVPF pour les aidants familiaux à partir de septembre 2023. Avec la création de l'AVA, les bénéficiaires de la prestation sont élargis aux aidants non familiaux, aux aidants ne résidant plus au domicile de la personne aidée, et aux aidants ayant des enfants avec un taux d'incapacité inférieur à 80 % et éligibles à un complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Graphique 4 • Répartition des allocataires ayant eu un versement de cotisations au titre de l'AVPF en 2023, selon la prestation familiale leur en ayant ouvert l'accès



Notes : PAJE : Prestation d'accueil du jeune enfant - CLCA : Complément libre choix d'activité - APP/AJPP : Allocation (journalière) de présence parentale - AEEH : Allocation d'éducation de l'enfant handicapé - AAH : Allocation adulte handicapé - CPA : congé de proche aidant.

Les données présentées ici portent sur les versements de cotisation au titre de l'AVPF, elles concernent donc des personnes encore actives (ou du moins n'ayant pas liquidé leur retraite) en 2023.

Source : Cnaf, Chiffres-clés des prestations légales 2025.

Les majorations de pension

Une majoration proportionnelle au montant de la pension (de droit direct ou de droit dérivé) est attribuée par la plupart des régimes de retraite aux pensionnés ayant élevé au moins 3 enfants. Certains régimes accordent également des majorations de pension aux personnes qui recourent à l'aide constante d'une tierce personne (cf. tableau 4).

En 2023, 5,6 millions de pensionnés (anciens travailleurs salariés et indépendants), soit 37 % de l'ensemble des retraités du régime général, bénéficiaient de la majoration de pension pour enfants. Cette proportion a diminué de 4 points en 10 ans, conséquence de la diminution progressive de la taille des familles parmi les nouvelles générations de retraités. Parmi ces bénéficiaires, 57 % sont des femmes, cette proportion est relativement stable depuis une décennie.

En 2023, près de 16 100 pensionnés (anciens travailleurs salariés et indépendants) du régime général bénéficient de la majoration de pension pour tierce personne. L'effectif des bénéficiaires de cette majoration augmentant moins vite que celui des pensionnés, cette proportion a diminué, passant de 0,17 % en 2005 à 0,11 % en 2023. Parmi ces bénéficiaires, 46 % sont des femmes, cette proportion est stable depuis une décennie.

Tableau 2 • Conditions d'attribution des périodes assimilées au régime général

Périodes assimilées au titre :	Conditions et durée de la période assimilée au régime général
De la maladie	Un trimestre assimilé est validé pour 60 jours, consécutifs ou non, de perception d'indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, de la longue maladie ou d'une incapacité temporaire induite par un accident du travail.
De l'accident du travail (incapacité temporaire)	Un trimestre assimilé est validé pour chaque trimestre civil comportant trois mensualités de paiement d'une rente d'accident du travail servie au titre d'une incapacité permanente au moins égale à 66 %.
De l'accident du travail (incapacité permanente)	Un trimestre assimilé est validé pour chaque trimestre civil comportant trois mensualités de paiement d'une pension d'invalidité depuis le 1 ^{er} octobre 1986.
De l'invalidité	Pour les naissances intervenues avant le 1 ^{er} janvier 2014, le trimestre au cours duquel est survenu l'accouchement est assimilé à un trimestre d'assurance. Pour les naissances intervenues après le 1 ^{er} janvier 2014, tous les trimestres du congé de maternité sont assimilés à des trimestres validés (*). Les indemnités journalières versées sont prises en compte dans le salaire annuel pour leur valeur avec application d'une majoration de 125 % de leur montant.
Du congé de maternité	Un trimestre assimilé est validé, à raison de 50 jours de chômage ou d'indemnisation - pour les périodes antérieures au 1 ^{er} janvier 1980 durant lesquelles l'assuré était en situation de chômage involontaire ou a bénéficié du régime de garantie des ressources ou de l'allocation spéciale ; - pour les périodes postérieures au 31 décembre 1979 durant lesquelles l'assuré de moins de 65 ans a perçu des allocations chômage
Du chômage indemnisé	La première période de chômage non indemnisé, qu'elle soit continue ou non, est assimilée à un trimestre validé dans la limite d'un an et demi après 2011, un an avant 2011. Chaque période de chômage non indemnisé ultérieure est prise en compte, à condition qu'elle succède à une période de chômage indemnisé, dans la limite d'un an. La limite est portée à 5 ans lorsque l'assuré justifie d'une période d'assurance d'au moins 20 ans, et est âgé d'au moins 55 ans à la date où il cesse de bénéficier d'une indemnisation ou d'une allocation au titre du chômage.
Du chômage non indemnisé	Depuis le 31 décembre 2014, les stages de formation professionnelle, y compris ceux effectués par des demandeurs d'emploi en fin de droit, sont pris en compte en tant que période assimilée, à raison d'un trimestre pour 50 jours de stage(*).
Des stages de formation professionnelle	Les périodes pendant lesquelles l'assuré a été présent sous les drapeaux pour son service militaire légal, par suite de mobilisation ou comme volontaire en temps de guerre, sont assimilées à des trimestres validés.
Du service militaire, du service national ou du volontariat civil	

(*) Ces dispositions ont été mises en place par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite du 20 janvier 2014.

Source : DSS.

Tableau 3 • Conditions d'attribution des majorations de durée d'assurance au régime général

Majorations de durée d'assurance	Conditions et durée au régime général
Au titre de la maternité ou l'adoption et l'éducation d'un enfant	Pour tout enfant né ou adopté avant 2010, la mère bénéficie de 8 trimestres de retraite. Pour tout enfant né à partir du 1 ^{er} janvier 2010, une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres est accordée à la mère pour chaque enfant au titre de la maternité. 4 autres trimestres peuvent être répartis entre les parents au titre de l'éducation de chaque enfant. Depuis 2023, seuls deux trimestres peuvent être répartis entre les parents pour l'éducation d'un enfant.
Au titre du congé parental d'éducation	La durée d'assurance peut être majorée d'un nombre de trimestres équivalent à la durée effective du congé parental d'éducation (la majoration pour congé parental ne se cumule pas avec la majoration attribuée au titre de la maternité ou de l'éducation d'un enfant).
Au titre de la charge d'un enfant handicapé	La durée d'assurance vieillesse peut être majorée, dans la limite de 8 trimestres, pour les assurés ayant assumé la charge d'un enfant atteint d'un taux d'incapacité d'au moins 80 % ou de moins de 80%, depuis 2023, et donnant droit au bénéfice de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), ou de son complément, ou de la prestation de compensation du handicap (PCH), ou à l'une des allocations équivalentes antérieures à l'AEEH (allocation d'éducation spéciale, allocation des mineurs handicapés...).
Pour les aidants familiaux en charge d'un adulte lourdement handicapé (*)	La durée d'assurance vieillesse peut être majorée pour les aidants familiaux en charge d'un adulte lourdement handicapé à raison d'un trimestre par période de 30 mois de prise en charge, dans la limite de 8 trimestres (à compter du 01/01/2015). La personne aidée doit avoir au moins 20 ans et justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %. Depuis 2023, il n'est plus nécessaire que l'aidant ait sa résidence principale au même endroit que la personne aidée. Cette majoration est cumulable avec toutes les autres MDA.

Note : Cet indicateur couvre le champ des dispositifs non contributifs, la surcote (cf. indicateur n°1-11) n'est donc pas présentée ici.

(*) Ces dispositions ont été mises en place par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite du 20 janvier 2014.

Champ : Dispositifs non contributifs.

Source : DSS.

Tableau 4 • Les majorations de pension

Majorations du montant de la pension	Conditions et calcul de la majoration au régime général
Majoration de la pension pour enfant	Le montant de la pension de retraite est majoré de 10 % pour tout salarié ayant eu au moins 3 enfants.
Majoration pour aide constante d'une tierce personne	Une majoration de la pension de retraite au titre de l'aide constante d'une tierce personne peut être versée aux retraités titulaires d'une pension de vieillesse s'étant substituée à une pension d'invalidité ou attribuée pour inaptitude au travail. Cette majoration est accordée, lorsque les conditions d'attribution sont remplies, quelle que soit la durée d'assurance accomplie.

Note : Cet indicateur couvrant uniquement le champ des dispositifs non contributifs, les majorations pour prolongation de l'activité au-delà de l'âge légal (ou « surcotes ») ne sont pas présentées ici. Pour les mêmes raisons, les majorations liées au handicap, qui dépendent de la durée cotisée, ne sont pas abordées.

Champ : Dispositifs non contributifs.

Source : DSS.

Tableau 5 • Conditions d'affiliation à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

Condition 1	Condition 2		Condition 3	
Prestations ou situations ouvrant droit à l'affiliation	Condition d'activité professionnelle réduite de la personne à affilier/ plafond de revenu professionnel		Plafond de ressources	
	Personne isolée	Personne en couple	Personne isolée	Personne en couple
Complément familial (CF) (A partir de 3 enfants à charge)	Aucune	Revenus professionnels de l'année N < 12 x base mensuelle des allocations familiales en vigueur au 1 ^{er} janvier année N	Plafond de ressources retenu pour l'attribution de l'ARS (allocation de rentrée scolaire)	Plafond du CF
Allocation de base de la PAJE (Au moins un enfant de moins de 3 ans à charge)				Plafond de l'allocation de rentrée scolaire (ARS)
Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePaRe (Tx plein)) (Au moins un enfant de moins de 3 ans à charge)	Aucune			Plafond du CF
PrePaRe taux partiel (Au moins un enfant de moins de 3 ans à charge)	Aucune	Revenus professionnels nets issus de l'activité à temps partiel pendant l'année de perception de la PrePaRe ≤ 63% du PASS en vigueur au 1er janvier de la même année		
Allocation de présence parentale (APP/AJPP) (Au moins un enfant à charge)	Aucune		Aucune	
Congé de proche aidant (CPA) (ex CSF)	Ne pas exercer d'activité professionnelle (possibilité d'être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH))		Pas de condition de ressources	
AAH ou AEEH Charge d'un enfant handicapé de moins de 20 ans, ou d'un adulte reconnu, handicapé, après passage en CDAPH.	Activité professionnelle à temps partiel possible, sous réserve des plafonds de revenus suivants: - Revenus N ≤ à 13,6 % du PASS : affiliation à taux plein - Revenus N > à 13,6 % du PASS mais ≤ à 63 % du PSS : affiliation à taux partiel - Revenus N > à 63 % du PASS : pas d'affiliation Pour un enfant ou adulte handicapé, le taux d'incapacité permanente est de 80 %.		Pas de condition de ressources	

Source : DSS.

• Précisions méthodologiques

Sources des données : Les masses financières liées aux dispositifs de solidarité dans le système de retraite proviennent des travaux menés par la Drees publiés en 2025 (Drees, Les Dossiers de la Drees n°130, *Pensions de retraite : les dispositifs de solidarité représentent 20 % des pensions de retraite*, avril 2025). Les travaux ont été réalisés à partir de l'échantillon inter-régimes de retraités (EIR) de 2020 et couvrent tous les régimes de retraite obligatoire. Le poids de chaque dispositif de solidarité a été établi en soustrayant successivement chacun d'entre eux et en estimant l'effet sur le montant de la pension versée.

Le champ couvert pour les durées d'assurance présentées dans cette fiche est celui des données de la Cnav de métropole et des DROM. Il s'agit de la durée moyenne tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés uniquement (droit commun et retraites anticipées), dont la pension de droit direct contributif prend effet au cours de l'année considérée. Les durées moyennes sont issues des projections réalisées pour la Commission des comptes de la sécurité sociale. Elles sont observées de 2005 à 2022, et partiellement projetées en 2023.

Les conditions d'accès et les modalités d'attribution présentées dans cette fiche correspondent à celles appliquées au régime général. Toutefois, l'acquisition de droits retraite au titre de l'AVPF est gérée exclusivement par la branche vieillesse du régime général pour tous les assurés, qu'ils soient ou non affiliés à ce régime.

Dans cet indicateur, la décomposition des trimestres par type de report repose sur une convention. En effet, les trimestres retenus sont déterminés selon l'ordre de priorité suivant : les trimestres d'emploi (donnant lieu à cotisations), les trimestres AVPF, les périodes d'invalidité, les périodes militaires, les périodes maladie (maternités incluses), les périodes de chômage, les périodes équivalentes et autres périodes. Si le total des trimestres dépasse 4 pour une année donnée, les trimestres supplémentaires sont écartés, dans l'ordre de priorité précédemment présenté. Les MDA, qui complètent la durée d'assurance à la liquidation sans être rattachées à une année particulière, ne sont en revanche pas soumises à cet écartement. Elles ne sont toutefois retenues que si l'assuré ne réunit pas le nombre de trimestres requis pour sa génération, et jusqu'à atteindre ce nombre au maximum. Les chiffres présentés ici se concentrent sur les trimestres qui sont effectivement retenus pour le calcul de la retraite.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : CNAV / DSS

1.16. Bénéficiaires de retraites anticipées (longues carrières, handicap, amiante, pénibilité, inaptitude ou invalidité)

Le système de retraite français inclut plusieurs dispositifs dérogatoires permettant, sous conditions, aux assurés de faire valoir leurs droits avant l'âge légal de départ en retraite, ou de bénéficier du taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (AOD) sans avoir validé le nombre de trimestres requis.

Les dispositifs qui autorisent des départs **avant l'âge légal** sont les suivants : la retraite anticipée pour longues carrières (RACL) ou pour handicap, la retraite au titre de l'incapacité permanente d'origine professionnelle ou au titre de l'amiante (dispositifs de 2010), ou la retraite anticipée pour « catégorie active » (policiers, pompiers professionnels, etc.) ou « catégorie insalubre » (par exemple les égoutiers), qui est spécifique à la fonction publique. Depuis la réforme des retraites 2023, les départs pour invalidité ou inaptitude permettent un départ anticipé, à 62 ans.

A ces dérogations s'ajoutent des dispositifs ouvrant la possibilité de **partir dès l'âge légal** en bénéficiant du taux plein quelle que soit la durée d'assurance, tels que les départs en retraite pour inaptitude ou invalidité. Depuis

janvier 2015, en application de la loi de janvier 2014, l'obtention de la retraite à taux plein dès l'âge légal est étendue aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 %.

Globalement, en 2024, 247 000 nouveaux retraités de droit direct du *régime général* (y compris ex-indépendants) soit 37 % du total des nouveaux retraités de ce régime sont partis en bénéficiant de l'un de ces dispositifs dérogatoires (cf. *graphique 1*). Parmi ces bénéficiaires, 46 % sont partis au titre de la retraite anticipée « longues carrières » et 50 % de la retraite pour inaptitude ou invalidité.

Au sein de la fonction publique, 49 % des nouveaux retraités sont partis via un dispositif dérogatoire en 2024. Parmi eux, 34 % sont partis au titre de la retraite pour « catégorie active » et 35 % au titre de la retraite anticipée « longues carrières ». Parmi les nouveaux retraités de la *fonction publique d'Etat (FPE)* en 2024, 40 % ont bénéficié d'un des dispositifs dérogatoires dont 49 % au titre de la retraite pour « catégorie active » et 25 % au titre de la retraite anticipée « longues carrières ».

1.16.1. Bénéficiaires de retraites anticipées « longues carrières »

Précisions sur le dispositif

Le dispositif RACL, créé par la réforme des retraites de 2003, permet la liquidation des droits à la retraite avant l'âge de droit commun. Il est ouvert aux assurés du régime général, des régimes alignés, du régime des exploitants agricoles et de la fonction publique.

Pour en bénéficier les assurés doivent avoir :

- Cotisé 4 à 5 trimestres avant l'âge de 16, 18, 20 ou 21 ans.
- Atteint la durée d'assurance requise grâce à leurs trimestres cotisés ou « réputés cotisés ». Ces derniers correspondent à des périodes de suspension d'activité pour maladie, maternité, accident du travail, service militaire ou d'AVPF.

Le dispositif actuel résulte d'évolutions successives qui l'ont progressivement assoupli et ont permis la prise en compte de trimestres supplémentaires. Par exemple, en 2012, les départs anticipés ont été ouverts aux assurés ayant débuté leur carrière avant 20 ans. Depuis 2014, l'ensemble des trimestres de maternité sont pris en compte pour un départ en RACL alors que 4 trimestres maximum sont pris en compte pour les autres motifs, à l'exception de ceux pour invalidité dont le nombre est limité à 2.

Les réformes de 2003 et 2014 ont augmenté progressivement la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein (de 160 à 172 trimestres). Les conditions d'éligibilité pour la RACL dépendant de la durée d'assurance requise, ces réformes ont limité le nombre d'assurés susceptibles de bénéficier du dispositif.

La réforme de 2023 a conservé la structure du dispositif, mais en a modifié largement les paramètres. En premier lieu, deux nouvelles bornes ont été créées, permettant une liquidation à 60 ans (pour les assurés ayant commencé leur activité avant 18 ans) et à 63 ans (pour les assurés ayant commencé leur activité avant 21 ans). Les assurés ayant commencé leur activité avant 16 ans pourront

toujours liquider à partir de 58 ans, tandis que ceux ayant commencé leur activité avant 20 ans pourront liquider à partir de 62 ans. En second lieu, le critère de durée cotisée est ramené à la DAR (contre la DAR majorée de 8 trimestres auparavant) pour les assurés ayant commencé leur activité très tôt. Enfin, 4 trimestres d'AVPF sont désormais pris en compte dans la durée requise pour la RACL.

Comme après la réforme de 2010, le report de l'AOD conduira mécaniquement des assurés qui atteignent la DAR entre 62 et 64 ans à devenir éligibles au dispositif. Ces assurés partiront potentiellement au même âge que sans réforme, mais seront désormais comptés comme des départs anticipés. A l'inverse, l'accélération de la hausse de la durée d'assurance requise va légèrement limiter le nombre d'assurés éligibles.

La loi de financement de la Sécurité sociale de 2026 permet la prise en compte de 2 trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant (cf. indicateur n°1-15) dans la durée « réputée cotisée ». Cette mesure permettrait à davantage d'assurés, particulièrement des femmes, de partir avant l'âge légal.

Un ralentissement des départs en retraite anticipée en 2024

Au *régime général*, le dispositif de retraite anticipée « longues carrières » concerne, en 2024 17 % des nouveaux retraités, anciens travailleurs salariés et indépendants, soit environ 113 500 départs (cf. *Tableau 1*).

Parmi ces 113 500 départs, 500 ont eu lieu avant 60 ans (début d'activité à 16 ans). 34 000 départs ont eu lieu entre 60 ans (AOD des assurés ayant commencé leur activité à 18 ans) et l'AOD des assurés ayant commencé leur carrière avant 19 ou 20 ans. Cet âge varie entre 60 ans et 60 ans et 9 mois selon la génération. Après cet âge, et

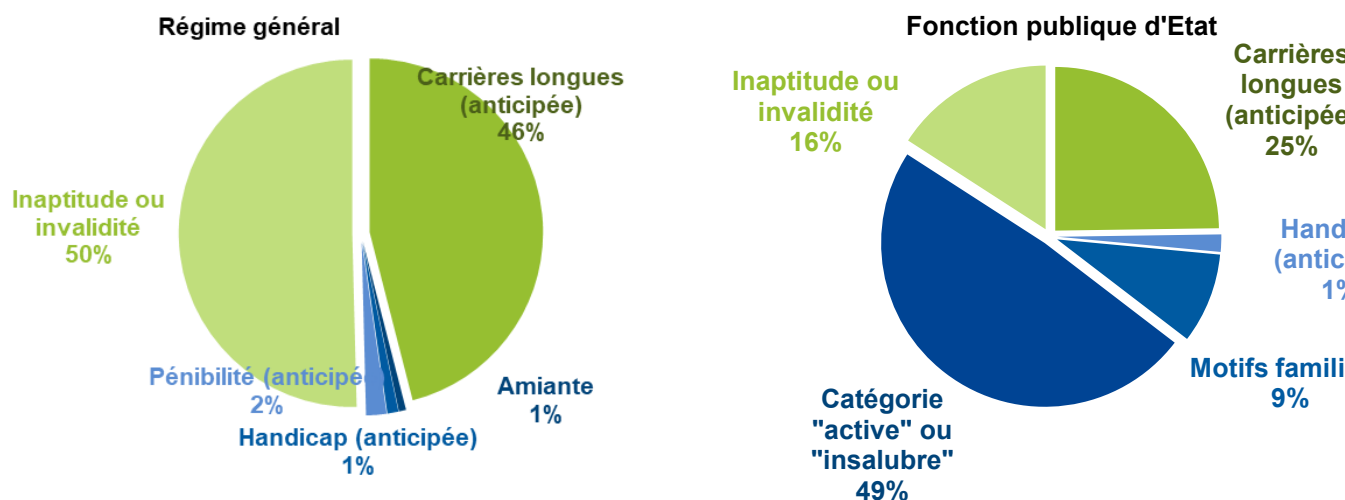
avant l'âge légal, 79 000 départs en retraite anticipée pour carrière longue ont été recensés au régime général.

Les effectifs concernés par un départ en retraite anticipée « longues carrières » ont varié de manière importante depuis sa mise en place, en lien avec les changements de modalités d'accès au dispositif, et avec les mutations sociodémographiques, notamment l'augmentation de l'âge moyen de fin d'études (effet baissier sur l'effectif de bénéficiaires) et du taux d'activité des femmes (effet haussier sur l'effectif).

L'augmentation de l'âge légal et les assouplissements du dispositif de retraite anticipée liés au décret du 2 juillet 2012 ont conduit à une hausse notable des effectifs, portant le nombre de nouveaux départs avant l'âge légal à

plus de 86 000 en 2012, puis à plus de 144 000 en 2013. Malgré la poursuite du recul de l'âge, la hausse des effectifs s'est poursuivie en 2014, notamment soutenue par l'entrée en vigueur de la loi du 20 janvier 2014 qui étend le champ des périodes prises en compte conduisant à des effectifs de nouveaux bénéficiaires de l'ordre de 156 000. Si la tendance à la hausse s'est prolongée en 2015 et en 2016, elle marque le pas en 2017 en raison de l'entrée en vigueur de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) au 1^{er} juillet de cette année-là. En effet, l'instauration de la Lura a entraîné une baisse du nombre de liquidations à partir du second semestre de l'année. Depuis 2017, l'effectif suit une tendance à la baisse. Cette tendance devrait s'atténuer, voire s'inverser au cours des prochaines années, sous l'effet de la réforme de 2023.

Graphique 1 • Répartition des flux de départs en retraite anticipée des assurés du régime général (anciens salariés et travailleurs indépendantst) et de la fonction publique d'Etat selon les dispositifs dérogatoires en 2024



Sources : Cnav pour le régime général (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), SRE pour la fonction publique d'Etat.

Tableau 1 • Flux de départs en retraite anticipée pour carrière longue selon le régime d'appartenance

	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021	2022	2023	2024(p)	% de nouveaux retraités en 2024
Régime général - salariés	86 100	155 500	155 500	164 600	168 800	147 700	139 300						
Ex-RSI Artisans*	5 800	9 900	10 100	10 900	9 600	6 000	5 100	139 200	128 300	128 600	124 300	113 500	17,2%
Ex-RSI Commerçants*	4 400	7 900	8 300	9 100	7 700	4 000	3 500						
MSA salariés agricoles	10 300	23 200	24 100	25 000	21 800	11 600	10 600	10 100	9 100	9 300	8 500	7 700	17,5%
MSA exploitants agricoles	1 000	5 000	6 000	7 600	9 800	9 500	8 900	8 000	6 900	7 400	7 200	7 900	28,3%
Fonction publique territoriale	4 000	10 400	11 900	13 800	16 200	15 800	15 300	15 300	14 900	15 300	14 200	12 100	28,2%
Fonction publique hospitalière	1 200	3 200	3 600	4 000	4 500	4 500	4 000	3 800	3 400	3 500	3 100	2 400	12,1%
Fonction publique d'Etat	2 900	7 300	7 500	8 600	9 600	8 100	7 700	6 800	5 500	4 900	4 400	4 500	9,6%

Sources : Cnav (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), MSA, CNRACL et FPE (champ : pensions civiles).

Note : le nombre total de départs ne peut s'obtenir en sommant les flux des régimes du fait des personnes liquidant dans plusieurs régimes (polypensionnés) ; la part des nouveaux retraités est calculée sur les données 2024 ;

* : Au régime général, de 2010 à 2019, sont comptabilisés les retraités, anciens travailleurs salariés. A partir de 2020 sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. Rupture de série en 2020 sur le champ FPE en lien avec un changement de méthode.

En 2019, le nombre de départs en retraite anticipée « longues carrières » avait diminué d'environ 8 000 (pour les retraités anciens travailleurs salariés). Une partie de cette baisse, pourrait être expliquée par l'entrée en vigueur des coefficients minorants Agirc-Arrco, une partie des assurés ayant pu reculer leur départ pour éviter ces coefficients. En tenant compte des anciens travailleurs

indépendants et des anciens travailleurs salariés, les effectifs de retraités du régime général partis en RACL sont passés d'environ 139 000 en 2020 à 124 000 en 2023, parallèlement à la baisse du nombre d'assurés remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif.

Alors que les effectifs de départs en RACL ont progressé entre 2021 et 2022, ils sont à nouveau en baisse en 2023 dans l'ensemble des régimes.

La baisse des départs anticipés amorcée en 2023 se poursuit en 2024 pour le régime général (113 000 RACL, soit -9% par rapport à 2023) compte tenu de la hausse de la DAR et de l'âge d'ouverture des droits pour les assurés ayant commencé entre 18 et 20 ans.

Parmi les nouveaux retraités, environ 7 700 salariés agricoles et 7 900 agriculteurs exploitants ont bénéficié d'une retraite anticipée en 2024, contre respectivement 8 500 et 7 200 en 2023.

Dans la **fonction publique**, le nombre de bénéficiaires de la retraite anticipée parmi les nouveaux retraités a également chuté avec la réforme de 2023, s'établissant à 4 400 dans la fonction publique d'État (FPE) en 2023, avant une hausse à 4 700 en 2024. Les effectifs se sont également contractés pour le régime des collectivités

locales (CNRACL, 17 200), à la fois dans la fonction publique territoriale (FPT, 14 200) et dans la fonction publique hospitalière (FPH, 3 100), une baisse confirmée en 2024 avec respectivement 12 100 et 2 400 départs. D'autres dispositifs de départ avant 60 ans, propres à la fonction publique, réduisent la population de fonctionnaires éligibles à la retraite anticipée longue carrière. Les fonctionnaires qui ont accompli au moins 17 ans de service dans un emploi classé en catégorie active peuvent partir en retraite entre 55 et 59 ans selon leur année de naissance (retraite anticipée pour catégorie « active »). Dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique d'État, qui comptent justement de nombreux bénéficiaires de la retraite anticipée pour catégorie active (cf. indicateur n°1-16-2), la part des assurés partant en retraite anticipée pour « carrières longues » est ainsi relativement faible (respectivement 18 % et 25 % des départs anticipés).

• Précisions méthodologiques

Sources des données : Les données du régime général, qui concernent les droits directs contributifs, sont calculées sur la base des dates d'effet (correspondant à la date d'ouverture des droits). Les données sont entièrement observées jusqu'en 2023 et en partie projetées en 2024 (source : Système Nationale des Statistiques Prestataires - SNSP).

A partir de 2020*, les données sur les travailleurs indépendants sont intégrées dans le flux de départs à la retraite du régime général (source : Système d'Information Statistique de Liquidation Unique des Régimes Alignés – SIS Lura).

Le champ de l'indicateur est complété par des éléments issus de la MSA et des régimes de la fonction publique. Concernant les retraites anticipées pour handicap ou incapacité permanente et les départs pour inaptitude et invalidité, il s'agit de données de flux de nouvelles attributions annuelles.

Les données de la MSA ainsi que les données de la FPE correspondent également à des données de flux de nouveaux retraités (en date d'attribution). Les données de la CNRACL (FPT et FPH) correspondent en revanche à des données en date d'effet.

Les données de la fonction publique d'État présentées dans cette fiche concernent les pensions civiles de retraite entrées en paiement l'année étudiée, y compris pensions anciennement cristallisées et soldes de réserve, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

En 2021, le SRE a révisé l'ensemble de ses séries pour intégrer des améliorations techniques en matière de traitement de données. Cette révision (relativement mineure dans la plupart des cas) intervient ici sous forme d'une rupture de série en 2020.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : Cnav, CNRACL, DSS, MSA, SRE

1.16.2. Bénéficiaires des autres dispositifs de départ en retraite anticipée (handicap, amiante, pénibilité, inaptitude, invalidité)

Les dispositifs de retraite au titre de l'inaptitude au travail ou de l'invalidité permettent actuellement à certains assurés salariés du régime général et des régimes des salariés ou exploitants agricoles de bénéficier du taux plein dès l'âge légal (62 ans à compter de la génération 1955). Ils leur garantissent de ne pas subir de décote, quelle que soit leur durée d'assurance validée. La réforme de 2023, qui augmente progressivement l'âge légal de départ de 62 à 64 ans, transforme ce dispositif en maintenant la possibilité de faire valoir ses droits dès 62 ans au titre de l'inaptitude et de l'invalidité, et ce quel que soit l'âge légal.

Le nombre des départs au titre de l'inaptitude ou et de l'invalidité augmente

Il s'agit, pour les **départs en retraite au titre de l'inaptitude** :

- des personnes reconnues inaptes au travail, c'est-à-dire qui ne sont pas en mesure de poursuivre l'exercice de leur emploi sans nuire gravement à leur santé et qui se trouvent définitivement atteintes d'une incapacité de travail (dont le taux est au minimum de 50 %) médicalement constatée ;
- mais également d'autres catégories de personnes, réputées inaptes, notamment les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. Depuis 2020, pour ces derniers, la retraite est automatiquement versée à l'âge légal s'ils sont sans emploi et ne s'opposent pas à cette liquidation.

Les **départs en retraite au titre de l'invalidité** concernent les titulaires d'une pension d'invalidité de l'assurance maladie : au moment du départ en retraite, la pension de retraite pour « ex-invalide » se substitue à la pension d'invalidité.

Au **régime général** (anciens travailleurs salariés et indépendants), les départs au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité concernent chacun 9 % des nouveaux retraités de droit direct en 2024, soit environ 60 500 et 62 700 départs (cf. *tableau 1*).

Jusqu'en 2017, les variations des départs au titre de l'inaptitude et de l'invalidité s'expliquent par le report progressif de l'âge légal (réforme des retraites de 2010). En 2017, la génération 1955, dont l'âge légal est de 62 ans, atteint cet âge. Cela explique les évolutions par à-coups observées sur la période, les départs pour inaptitude et invalidité se faisant essentiellement à l'âge légal.

Le nombre de départs a fortement augmenté en 2017, de 26 %. Cette hausse notable s'explique essentiellement par la mise en œuvre de la Liquidation Unique des Régimes Alignés (Lura), qui a conduit à concentrer la liquidation de ces pensions sur le régime général (cf. *infra*).

Alors qu'en 2006 la proportion des bénéficiaires de la retraite pour inaptitude était bien supérieure à celle des bénéficiaires d'une pension de retraite substituée à une pension d'invalidité (10 % contre 6 %), en 2024 ces proportions sont très proches (9,4 % contre 9,1 %). Ce phénomène s'expliquerait notamment par l'amélioration des carrières, qui conduirait certains assurés qui liquidait pour inaptitude à atteindre la DAR et liquider à taux plein à l'âge légal sans recourir au dispositif.

La réforme de 2023 devrait conduire à une hausse du nombre de liquidations pour inaptitude ou invalidité, pour deux raisons. D'abord, certains assurés cumulent à 62 ans

une situation d'inaptitude au travail et une durée d'assurance validée supérieure ou égale à la DAR. Ces assurés peuvent faire valoir leurs droits à retraite à taux plein sans passer par la procédure visant à faire reconnaître leur inaptitude. Après la réforme, ces assurés ne pourront plus partir à 62 ans hors dispositifs spécifiques, et pourraient donc faire les démarches nécessaires pour faire reconnaître leur inaptitude. En second lieu, certains assurés vont devenir inaptes entre 62 et 64 ans, par exemple à la suite d'un accident du travail. Aujourd'hui, une partie de ces personnes part dès 62 ans (à taux plein ou avec décote), sans passer par le dispositif de retraite pour inaptitude.

Pour les autres populations du secteur privé, environ 7 700 salariés agricoles (**MSA salariés**) et 1 200 exploitants agricoles (**MSA exploitants**) ont bénéficié d'un départ en retraite au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité en 2024 (cf. *tableau 2*), en baisse par rapport à 2023. Le nombre des bénéficiaires de ces dispositifs avait fortement diminué en 2018 pour l'ensemble de ces régimes en conséquence de la mise en œuvre de la Lura à partir du 1^{er} juillet.

La prise en compte de l'invalidité dans la **fonction publique** diffère sensiblement du traitement pour les salariés relevant du régime général. Un fonctionnaire atteint d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu, qu'elle résulte ou non de l'exercice des fonctions, et qui se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions peut être mis en retraite et bénéficier d'une pension pour invalidité à n'importe quel âge. La pension d'invalidité n'est pas soumise au dispositif de la décote et peut être élevée au minimum garanti de pension sans condition particulière d'ouverture du droit. En 2024, le nombre de bénéficiaires d'une retraite au titre de l'invalidité s'élève à 7 800 à la CNRACL (dont 5 600 à la fonction publique territoriale et 2 200 à la fonction publique hospitalière) et à 2 900 à la fonction publique d'Etat.

Retraites anticipées pour catégories « active » et « insalubre » de la fonction publique

Les régimes de la fonction publique prévoient deux dispositifs visant à prendre en compte la pénibilité de certains emplois : le départ anticipé pour catégorie active et le départ anticipé pour catégorie insalubre. Les emplois

de catégorie active sont des emplois exposés à un risque particulier ou à des fatigues exceptionnelles. La retraite anticipée pour « catégorie insalubre » concerne les agents des réseaux souterrains des égouts et les agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris. Avec la réforme des retraites de 2023, les âges de départ appliqués à ces deux catégories sont relevés de deux ans.

Tableau 1 • Retraites pour inaptitude ou invalidité au régime général et part parmi les nouveaux retraités

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de nouveaux retraités au titre de l'inaptitude	48 800	44 400	36 600	40 900	46 900	47 000	49 000	52 000	55 300	57 800	58 700	60 500
en % de l'ensemble des nouveaux retraités	7%	7%	6%	7%	7%	7%	8%	8%	8%	8%	8%	9%
Nombre de nouveaux retraités au titre de l'invalidité	43 700	42 100	32 400	37 400	51 700	54 900	54 900	55 900	59 000	59 100	61 500	62 700
en % de l'ensemble des nouveaux retraités	6%	6%	6%	6%	8%	8%	9%	9%	9%	8%	9%	9%

Note : hors retraite pour taux d'incapacité permanente de 50 % (extension apportée en janvier 2015).

Lecture : 9 % des nouveaux retraités en 2024 sont partis avec la reconnaissance de l'inaptitude au travail, et 9 % des pensions ont été substituées à des pensions d'invalidité.

Champ : Nouveaux retraités du régime général (y compris outils de gestion des travailleurs indépendants à partir de 2020), données en date d'EJ.

Source : Cnav (SNSP et SNSP TS-TI) - Statistiques labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V.

Tableau 2 • Nouveaux retraités partis pour inaptitude ou invalidité selon le régime d'affiliation

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	% de nouveaux retraités en 2024
Régime général - salariés	86 500	69 000	78 300	98 600	101 800	103 900	107 900	114 300	116 900	120 100	123 200	19%
Régime général - artisans	5 100	4 300	5 000	4 500	2 600	2 600	Non disponible					
Régime général - commerçants	6 500	5 200	6 300	5 600	3 800	3 600						
MSA salariés agricoles*	13 300	13 000	14 200	11 500	7 800	8 100	7 500	7 300	7 800	7 500	7 700	17%
MSA exploitants agricoles*	3 000	2 800	3 000	3 200	3 900	3 800	3 500	3 300	3 500	2 900	12 000	4%
Fonction Publique Territoriale	3 700	3 900	4 200	4 000	5 200	5 600	4 600	5 100	4 600	5 200	5 600	13%
Fonction Publique Hospitalière	1 800	1 800	1 900	1 800	2 100	2 200	1 900	1 900	1 600	1 900	2 200	11%
Fonction Publique d'Etat	3 700	3 300	3 300	3 400	3 300	3 400	3 000	3 300	3 000	2 900	2 900	6%

Note : Hors retraites pour taux d'incapacité permanente de 50 % (extension apportée en janvier 2015).

Sources : Cnav (SNSP et SNSP TS-TI) - Statistiques labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V (Champ : Nouveaux retraités du régime général (y compris outils de gestion des travailleurs indépendants à partir de 2020), données en date d'EJ. MSA, CNRACL et FPE (Champ : pensions civiles).

Tableau 3 • Nouveaux retraités partis en catégories « active » et « insalubre »

	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	% de nouveaux retraités en 2024
Fonction Publique Territoriale	1 600	2 000	2 300	2 500	2 400	2 400	2 500	2 700	2 500	2 200	5%
Fonction Publique Hospitalière	8 900	10 000	9 800	11 300	10 300	9 200	8 700	11 200	10 500	7 500	38%
Fonction Publique d'Etat	12 400	13 600	14 000	11 800	11 200	11 200	12 200	12 500	11 600	8 900	19%

Sources : CNRACL et SRE (champ : pensions civiles).

Tableau 4 • Nouveaux retraités partis au titre de l'incapacité permanente selon le régime (dispositif loi 2010)

	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	% de nouveaux retraités en 2024
Régime général	3 300	3 500	3 600	3 400	3 100	3 100	3 300	4 000	4 700	4 700	0,6%
MSA salariés agricoles	800	900	900	500	500	500	500	500	700	800	1,8%
MSA exploitants agricoles	200	300	300	300	300	300	300	300	300	500	1,7%

Champ : Au régime général, sont concernés par ce dispositif uniquement les retraités anciens salariés. Données en date d'EJ.

Sources : Cnav (SNSP et SNSP TS-TI) - Statistiques labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V, MSA.

En 2024, le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une retraite anticipée pour l'une de ces deux catégories s'élevait à 9 600 à la CNRACL (dont 7 500 à la fonction publique hospitalière et 2 200 à la fonction publique territoriale) et à 8 900 à la FPE (cf. tableau 3). La part des bénéficiaires de ces dispositifs est particulièrement

importante dans la fonction publique hospitalière où elle représente 38 % des effectifs. Elle est en revanche faible dans la fonction publique territoriale (5 %).

Retraites anticipées attribuées au titre de l'incapacité permanente d'origine professionnelle (loi de 2010)

La réforme des retraites de 2010 a introduit le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans. Parallèlement, un dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle a été mis en place, prévoyant une possibilité de retraite à taux plein dès 60 ans pour les assurés du secteur privé atteints d'une incapacité permanente d'au moins 10 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle.

Lorsque l'incapacité permanente est comprise entre 10 et 20 %, l'accès à la retraite anticipée est également subordonné à une durée d'exposition d'au moins 17 ans à des facteurs de risques professionnels tels que définis ci-après et, pour les accidents du travail, à l'existence d'un lien entre l'incapacité permanente et ces facteurs :

- *contraintes physiques* marquées liées à la manutention manuelle de charges, à des postures pénibles ou à des vibrations mécaniques ;
- *facteurs liés à un environnement agressif*, comme l'exposition à certains agents chimiques dangereux, à des températures extrêmes ou encore au bruit ;
- *rythmes de travail*, comme le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes ou encore le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste.

Une commission pluridisciplinaire est chargée de l'examen des conditions d'exposition aux facteurs de risques professionnels et du lien entre l'incapacité permanente et cette exposition.

Ce dispositif ne concerne pas l'ex-RSI, ni les régimes de la fonction publique.

L'ordonnance du 22 septembre 2017, relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, modifie les conditions d'accès à ce dispositif pour les salariés dont l'incapacité permanente est consécutive à une maladie professionnelle résultant de l'exposition à un des facteurs de risque de pénibilité suivants : manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents

chimiques dangereux (cf. *paragraphe compte prévention pénibilité*). Pour ces salariés, à partir du 1^{er} octobre 2017, le passage par une commission pluridisciplinaire est supprimé.

En 2024, environ 4 700 nouvelles retraites ont été attribuées au titre de l'incapacité permanente au **régime général** (anciens travailleurs salariés uniquement) (cf. *tableau 4*).

A la **MSA**, environ 800 salariés et 500 exploitants ont bénéficié d'une retraite anticipée pour incapacité permanente en 2024 pour environ 2 % des effectifs dans chacun des régimes.

Dans le cadre de la réforme de 2023, l'âge de la retraite pour IP est maintenu à 60 ans pour les assurés ayant un taux d'IP supérieur à 20% alors que l'âge légal passe de 62 à 64 ans. Pour ceux dont le taux d'IP est compris entre 10% et 19%, le départ à la retraite au taux plein est possible à partir de 62 ans. Le nombre de liquidations pourrait légèrement augmenter avec les années. Surtout, à terme, ce dispositif permettra d'anticiper le départ en retraite de quatre ans, contre deux ans aujourd'hui pour une partie des assurés.

Retraites anticipées des travailleurs handicapés

La loi du 21 août 2003 a autorisé les départs avant l'âge légal, et à taux plein, pour les assurés handicapés (justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %) du régime général, du régime des salariés agricoles et du régime des exploitants agricoles, sous réserve de justifier d'une durée d'assurance minimale (dont une partie cotisée) validée en situation de handicap. La mesure est également applicable pour le régime des fonctionnaires depuis la loi du 11 février 2005. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a étendu ce dispositif aux professionnels libéraux et aux avocats.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi, pour l'ensemble des régimes concernés, les conditions d'accès à la retraite anticipée au titre du handicap en l'ouvrant également aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La loi de 2014 a assoupli l'accès à la retraite anticipée pour handicap en abaissant de 80 % à 50 % le taux d'incapacité requis à compter du 1^{er} janvier 2015.

Tableau 5 • Nouveaux retraités partis pour handicap selon le régime d'affiliation

	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	% de nouveaux retraités en 2024
Régime général - salariés ⁽¹⁾	1 980	2 380	2 900	2 780	2 820	2 870	2 500	2 230	2 390	2 530	2 830	0,4%
Régime général - artisans	140	80	120	60	20	20	170	150	150	170	210	0,5%
Régime général - commerçants	30	90	140	80	20	30	170	180	220	230	250	0,6%
MSA salariés agricoles		260	430	380	200	200	50	50	30	50	50	0,2%
Fonction Publique Territoriale	130	190	200	180	230	230	250	250	310	290	320	0,7%
Fonction Publique Hospitalière	40	60	60	50	50	70						
Fonction Publique d'Etat			230	250	270	250						

Sources : Cnav (SNSP et SNSP TS-TI) - Statistiques labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V (champ : retraités régime général (y compris outils de gestion des travailleurs indépendants à partir de 2020- France entière) données en date d'EJ, MSA, CNRACL, SRE.

⁽¹⁾ Jusqu'en 2019, les données artisans et commerçants concernent uniquement les pensions effectivement perçues à partir de l'année n. A partir de 2020, toutes les pensions du régime général attribuées en années n sont prises en compte, y compris celles qui sont à perçues à partir de n-1 ou n+1 pour des raisons de gestion.

Tableau 6 • Nouveaux retraités partis au titre de l'amiante selon le sexe

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	5 100	4 700	4 900	4 700	4 300	4 200	3 500	3 400	2 900	2 600	2 300	1 900	1 700
Femmes	1 200	1 000	1 100	1 100	1 100	1 000	800	700	500	400	400	300	300
Ensemble	6 300	5 700	6 000	5 800	5 400	5 200	4 300	4 100	3 400	3 000	2 600	2 200	2 000

Source : Chnav (SNSP et SNSP TS-T1) - Statistiques labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V (champ : au régime général, sont concernés par ce dispositif uniquement les retraités anciens salariés) données en date d'EJ.

Elle a également supprimé le critère de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à compter de 2016.

Les bénéficiaires du dispositif peuvent obtenir une pension de retraite au taux plein à partir de 55 ans lorsqu'ils justifient de périodes d'assurance minimales validées et cotisées, accomplies avec un taux d'incapacité permanente. Les durées d'assurance validées et cotisées requises pour un départ en retraite anticipée varient en fonction de l'âge de l'assuré lors de son départ en retraite. À titre indicatif, pour partir à la retraite à 55 ans au titre de ce dispositif dérogatoire, un assuré doit avoir validé 40 trimestres de moins que la durée requise pour le taux plein et cotisé durant sa période d'incapacité permanente 60 trimestres de moins que cette durée

La réforme de 2023 a assoupli ce dispositif, notamment en supprimant la condition de durée d'assurance validée pour ne conserver que la condition de durée cotisée. Les âges de départs via ce dispositif ont été par ailleurs maintenus inchangés.

En 2024, un peu plus de 2 800 nouveaux retraités anciens travailleurs salariés et indépendants du **régime général** ont bénéficié de ce dispositif, soit 0,4 % de l'ensemble des nouveaux retraités (cf. *tableau 5*). Après l'ouverture du dispositif en 2005, le nombre de nouveaux bénéficiaires est resté relativement stable avec entre 1 000 et 1 400 nouveaux départs anticipés pour handicap chaque année jusqu'en 2011. Le nombre de bénéficiaires a fortement progressé en 2012 et 2013 compte tenu de l'ouverture du dispositif aux assurés bénéficiant de la RQTH. Après avoir été stables autour de 2 800 jusqu'en 2019, les effectifs se replient légèrement entre 2020 et 2023, avant de repartir à la hausse en 2024.

210 **anciens salariés agricoles** ont bénéficié d'une retraite anticipée pour handicap en 2024.

Les régimes de la **fonction publique** comptent, la même année, environ 620 nouveaux bénéficiaires.

Retraites au titre de l'amiante

La loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 ainsi que la réforme des retraites de 2010 ont instauré un dispositif maintenant le départ à la retraite à 60 ans ou 65 ans (mesure dérogatoire) pour les bénéficiaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA) justifiant de la durée d'assurance requise pour la retraite à taux plein (cette mesure a pris effet à compter du 1^{er} juillet 2011). Ainsi, les anciens allocataires de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) peuvent faire valoir leurs droits à retraite à partir de 60 ans dès lors qu'ils totalisent la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein ou au plus tard à 65 ans quelle que soit leur durée d'assurance. En 2024, 2 000 assurés du régime général (hors travailleurs indépendants) sont partis en retraite anticipée au titre de l'amiante (cf. *tableau 6*). La réforme de 2023 a maintenu à 60 ans l'âge de départ de ces assurés.

Le compte professionnel de prévention (C2P)

La loi du 20 janvier 2014 a instauré à compter du 1^{er} janvier 2015 un compte personnel de prévention de la pénibilité, destiné aux salariés du régime général et du régime agricole exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. De début 2015 à mi-2016, 4 facteurs de pénibilité ont été pris en compte (travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif et en milieu hyperbare). À partir du 1^{er} juillet 2016, 6 autres facteurs ont été introduits (postures pénibles, manutentions manuelles de charges lourdes, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit).

Le compte a été transformé en 2017 : il s'appelle désormais *compte professionnel de prévention (C2P)* et a été recentré à partir du 1^{er} octobre 2017 autour de 6 facteurs : travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif, en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit.

Le compte est, avant réforme de 2023, alimenté de 1 point par trimestre d'exposition (2 points en cas d'exposition simultanée à plusieurs facteurs d'exposition) dans la limite de 100 points pour l'ensemble de la carrière. Le salarié peut utiliser les points acquis pour suivre une formation visant à lui permettre d'occuper un emploi « moins pénible », travailler à temps partiel, ou encore partir à la retraite de façon anticipée (dans la limite de 2 années). 1 point ouvre droit à un crédit de 375 euros utilisables pour financer une formation professionnelle, 10 points à 3 mois d'activité à mi-temps sans réduction de salaire ou à un trimestre de majoration de durée d'assurance. Pour les assurés nés à partir de 1960, les 10 à 20 premiers points sont réservés à la formation. L'assuré qui a le droit de partir à la retraite avant l'âge légal au titre d'autres dispositifs (retraite anticipée pour carrière longue, retraite anticipée des travailleurs handicapés, retraite pour pénibilité) peut choisir le dispositif dont il souhaite bénéficier.

La réforme de 2023 a modifié de nombreux paramètres du C2P. Le plafond de 100 points a été supprimé, et les assurés exposés à plus de 2 critères cumulent désormais 1 point par critère. Les seuils d'exposition permettant d'acquérir des points ont été abaissés, et les droits associés ont été améliorés. En particulier, 1 point donne droit à 500 € utilisables pour la formation, et 10 points donnent droit à 4 mois de mi-temps rémunéré à temps plein. Une quatrième utilisation est désormais possible, pour financer des congés de reconversion (auparavant, l'utilisation formation pouvait également financer des reconversions).

Le nombre de salariés pour lesquels au moins une exposition a été déclarée depuis le 1^{er} janvier 2015 est passé d'environ 600 000 fin 2015 à près de 2,4 millions fin 2023 (cf. *Tableau 7 et Graphique 1*). Ces effectifs sont encore provisoires dans la mesure où l'employeur a jusqu'à 3 années suivant l'exposition pour déclarer une exposition, si celle-ci est favorable au salarié.

Si la déclaration d'une exposition donne systématiquement lieu à l'ouverture du compte professionnel de prévention, elle n'entraîne pas nécessairement l'octroi de points. 83 % des comptes professionnels de prévention ouverts sont

crédités d'un point au moins, et plus précisément, 66 % des comptes présentent entre 1 et 20 points, et 8 % entre 21 et 30 points. 9 % des comptes ont acquis entre 31 et 60 points, une part en augmentation à mesure que le dispositif monte en charge. Le nombre de salariés ayant acquis plus de 60 points est d'environ 10 000 (cf. tableau 8).

En 2023, 7 600 salariés ont demandé la conversion de leurs points pour :

- bénéficier d'une majoration de durée d'assurance permettant d'anticiper leur départ en retraite (69 % des salariés)¹,

- utiliser leurs points pour passer à temps partiel (9 %²),

- financer une formation (20 %).

A noter que l'indicateur AT-MP n°1-8 présente le nombre de salariés déclarés exposés par année.

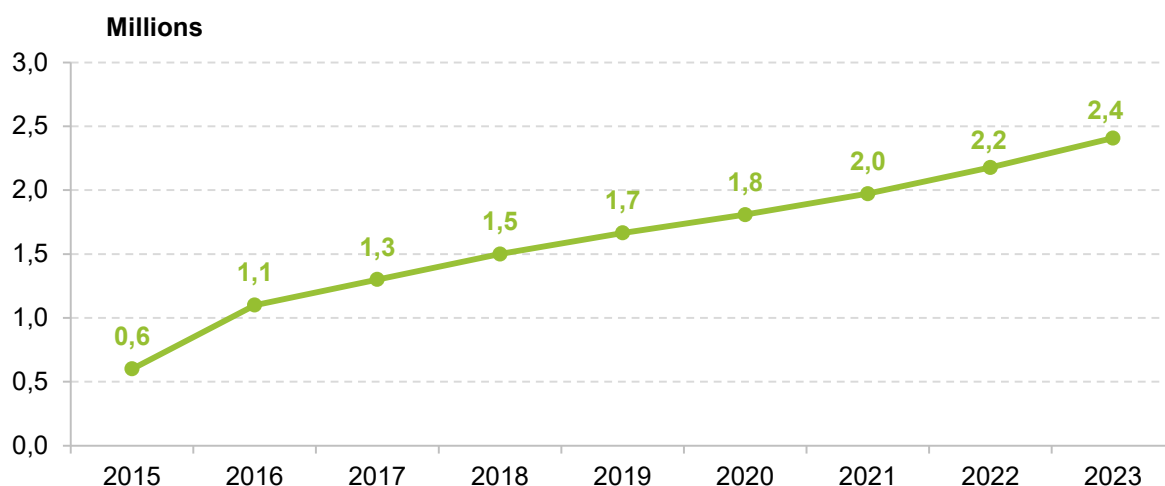
Tableau 7 • Nombre de personnes ayant ouvert un compte professionnel de prévention depuis le 1er janvier 2015, chiffres en cumul en fin d'année

Compte professionnel de prévention	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de personnes avec au moins une exposition validée depuis 2015, en millions	0,6	1,1	1,3	1,5	1,7	1,8	2,0	2,2	2,4

Note : chiffres en cumul en fin d'année

Source : Cnav, extraction SIP décembre 2024

Graphique 1 • Personnes avec au moins une exposition validée



Note : chiffres en cumul en fin d'année

Source : Cnav, SIP décembre 2024

Tableau 8 • Nombre de salariés exposés selon leur nombre de points acquis depuis le 1er janvier 2015, chiffres en cumul en fin d'année

	2023
Au moins 1 exposition	2,4 millions
Au moins 1 point	83%
Entre 1 et 20 points	66%
Entre 21 et 30 points	8%
Entre 31 et 60 points	9%
Entre 61 et 100 points	0%

Source : CNAV, SIP décembre 2024

¹ Les demandes de conversions majoration de durée d'assurance pour pénibilité ne se traduisent pas systématiquement par des départs en retraite au cours de l'année, les salariés pouvant demander la conversion de leurs points à partir de 55 ans.

² Ces demandes ne vont pas systématiquement se traduire par des utilisations effectives de points, les salariés pouvant abandonner leur démarche de passage à temps partiel ou de formation.

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

L'édition des REPSS au printemps induit que les données relatives à l'année n-1 ne sont pas disponibles pour l'ensemble des régimes.

Au régime général, les chiffres sur les effectifs de nouveaux retraités des différents dispositifs sont issus du Système National des statistiques prestataires (SNSP et SNSP TS-TI.) de la Cnav. Il s'agit de données issues des séries labellisées par l'Autorité de la statistique publique, NOR : ECOO2102033V. Le flux de nouveaux retraités par année de date d'effet est constitué des pensions attribuées en N-1, N et N+1, avec une date d'effet en N (entrée en jouissance EJ). Ainsi, la série des nouveaux retraités d'une année N est établie à fin décembre N+1 afin d'obtenir un effectif stabilisé correspondant à la date réelle de départ de la prestation. A partir de 2020, les travailleurs indépendants gérés par les outils de gestion de la sécurité sociale pour les indépendants sont intégrés aux travailleurs salariés.

Les données relatives au compte professionnel de prévention sont issues d'une extraction du système d'information SIP-métier.

Les données de la MSA ainsi que les données de la FPE correspondent également à des données de flux de nouveaux retraités (en date d'attribution). Les données de la CNRACL (FPT et FPH) correspondent en revanche à des données en date d'effet.

Jusqu'en 2013, les anciens artisans et commerçants ayant bénéficié d'une retraite attribuée sous forme de versement forfaitaire unique (VFU) sont exclus du décompte des effectifs. Entre mars 2014 et 2019, l'ex-RSI ne versait plus les pensions inférieures au seuil du VFU sous forme de capital mais sous forme de rente, les pensionnés qui en bénéficiaient sont donc comptabilisés dans les effectifs.

Les données de la fonction publique d'État présentées dans cette fiche concernent les pensions civiles de retraite entrées en paiement l'année étudiée, y compris pensions anciennement cristallisées et soldes de réserve, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

En 2021, le SRE a révisé l'ensemble de ses séries pour intégrer des améliorations techniques en matière de traitement de données. Cette révision (relativement mineure dans la plupart des cas) intervient ici sous forme d'une rupture de série en 2020.

La réforme des retraites de 2014 a instauré le principe d'une liquidation unique (calcul et versement) des pensions de retraite de base des assurés nés après 1953 ayant été affiliés à au moins deux des régimes dits alignés (appliquant les mêmes règles de calcul des pensions) : le régime général (RG), l'ex-RSI et le régime des salariés agricoles (MSA). Entré en vigueur le 1er juillet 2017, le dispositif a des conséquences importantes sur le niveau moyen des pensions et le nombre de liquidations dans ces régimes.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : Cnav, CNRACL, DSS, MSA, SRE.

1.17. Les principaux dispositifs de transitions emploi-retraite

1.17.1. Bénéficiaires de cumul d'une activité avec la retraite

Dans le système de retraite français, outre la surcote, incitation financière au recul de l'âge de départ à la retraite (cf. indicateur n°1-18), **deux dispositifs visent à favoriser l'activité des seniors**.

Le cumul emploi-retraite donne la possibilité aux retraités de reprendre une activité et de cumuler alors les revenus issus de celle-ci avec leur pension. **La retraite progressive** permet à un assuré en fin de carrière de bénéficier partiellement de sa retraite tout en poursuivant son activité professionnelle à temps partiel. Le cumul emploi-retraite apparaît actuellement comme le dispositif incitatif à la prolongation de l'activité privilégié par les assurés.

14% des retraités de la génération 1953 cumulent leur retraite avec une activité professionnelle

Le cumul emploi-retraite (CER) permet aux retraités de cumuler une pension de retraite avec des revenus d'activité. Si l'assuré a fait valoir l'ensemble de ses pensions légalement obligatoires¹ et réunit les conditions pour obtenir le taux plein, il peut cumuler intégralement sa pension avec ses revenus d'activité : il s'agit du dispositif du *CER dit « intégral »*. Si ces conditions ne sont pas remplies, le cumul est plafonné et soumis à des critères qui varient selon le régime, c'est le *CER « plafonné »*. La réforme de 2023 a introduit la possibilité pour les assurés liquidant leurs droits en CER après le 1^{er} septembre 2023 d'améliorer leurs droits retraite. Auparavant, les périodes de CER donnaient lieu à cotisation, mais à aucun droit nouveau. Dorénavant, le CER est créateur de droits au RG : les assurés peuvent liquider une seconde pension, correspondant à leur carrière postérieure à la première liquidation. S'ils disposaient déjà d'une pension au RG, ce montant s'ajoute à leur première pension.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 modifie le dispositif de CER, à partir du 1^{er} janvier 2027, en conditionnant le cumul intégral à l'atteinte de l'âge d'annulation de la décote. Avant l'âge légal, les pensions seront écartées à hauteur de 100 % des revenus d'activité et entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote, à hauteur de 50 % des revenus d'activité supérieurs à 7 000 €.

Selon l'Enquête Emploi en continu de l'Insee, 4 % des 55-69 ans **cumulaient une situation d'emploi et une pension de retraite en 2023**, tous régimes confondus. Ces assurés ne sont cependant pas tous en CER, les assurés en retraite progressive entrant également dans ce périmètre. 14,0 % des retraités de la génération 1953 ont cumulé un emploi et une retraite avant 67 ans. L'essentiel des assurés en CER sont affiliés à la Cnav, qui était également leur régime principal avant la retraite (cf. tableau 1). Plus de la moitié des retraités indépendants sont également indépendants dans le cadre du CER, 4 % des retraités fonctionnaires occupent un poste de fonctionnaires en CER.

Tableau 1 • Part des retraités nés en 1953 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	CNAV	Fonction publique	Indépendants, hors agriculteurs	MSA, salariés et non-salariés	Ensemble
CNAV (% du total des cumulants de la génération)	14,2% 97%	12,8% 94%	11,1% 44%	4,6% 96%	13,4% 96%
Fonction publique (% du total des cumulants de la génération)	0,1% 1%	0,5% 4%	0,1% 0%	0,1% 2%	0,2% 1%
Indépendants, hors agriculteurs (% du total des cumulants de la génération)	0,3% 2%	0,3% 2%	13,9% 55%	0,1% 2%	0,4% 3%
Ensemble (% du total des cumulants de la génération)	14,6% 100%	13,6% 100%	25,1% 100%	4,8% 100%	14,0% 100%

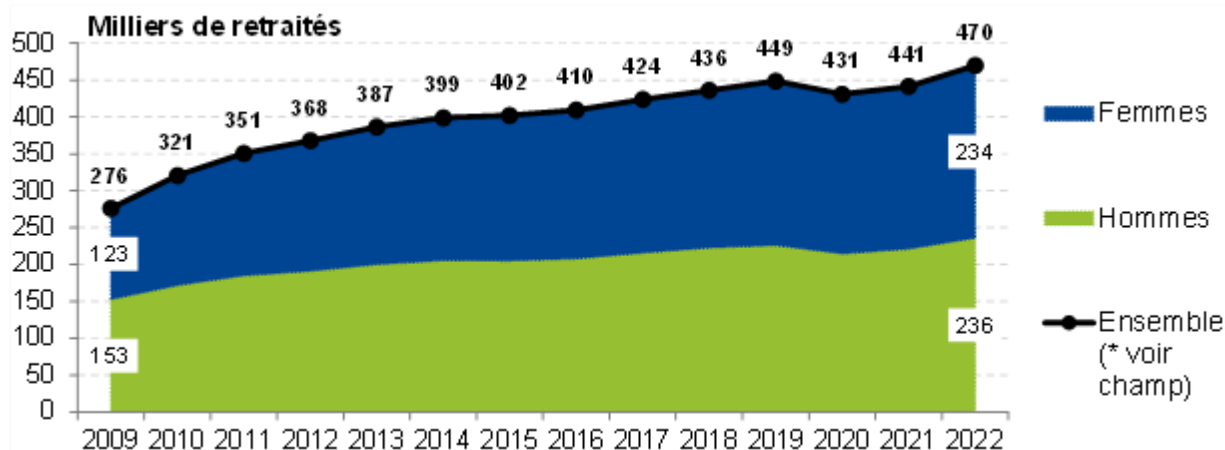
Note : Si un retraité est en cumul emploi-retraite intrarégime dans deux régimes différents à la fois, alors le cumul retenu est celui de la caisse de retraite principale (où le plus grand nombre de trimestres ont été validés). Si un retraité cumule un emploi avec une retraite d'un même régime et aussi avec une retraite d'un autre régime, alors la dimension interrégime est privilégiée.

Lecture : 12,8 % des retraités de la fonction publique nés en 1953 et ayant liquidé un droit direct en 2019 ou avant (c'est-à-dire à 66 ans ou avant) ont cumulé, pendant une année au moins entre l'année qui a suivi leur départ à la retraite et l'année de leurs 67 ans, une retraite dans la fonction publique avec un emploi salarié dans le secteur privé (régime général).

Source : Drees EIR 2020.

¹ À l'exception des droits à pension de retraite dont l'âge d'ouverture ou d'annulation de la décote sont supérieurs à l'âge de droit commun (régime complémentaire des cadres (Agirc) au titre de la tranche C).

Graphique 1 • Retraités du régime général en cumul emploi-retraite en tant que salariés du privé



Champ : Retraités du régime général (anciens travailleurs salariés et indépendants, hors outils de gestion des travailleurs indépendants) en cumul emploi-retraite en N comme salariés du privé. Les retraités du régime général avec des revenus d'activité de TI ne sont pas inclus.

Source : Cnav, base cumul 2009-2021.

Le cumul emploi-retraite au régime général poursuit sa diffusion parmi les retraités

Depuis 2020, les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants sont réunis au sein d'un même régime, le régime général (cf. précisions méthodologiques). Le statut de cumulatif est à présent défini de façon similaire, que le retraité du régime général reprenne une activité en tant que travailleur indépendant (TI) ou salarié du privé (TS), quelle que soit son activité passée, (cf. tableau 2). Un retraité est alors considéré comme cumulatif l'année N s'il est en activité (TS et/ou TI) et que la date d'effet de sa pension de droit propre est antérieure ou égale à l'année N.

En 2022, 469 900 retraités du régime général (anciens travailleurs salariés ou indépendants) sont actifs en tant que salariés du privé (cumulants RG-TS). Par rapport à 2021, les effectifs sont en hausse de 6,4 % (cf. graphique 1). Parmi les cumulants travailleurs salariés du régime général de 2022, il y a quasiment autant de femmes que d'hommes. Près de neuf cumulants sur dix ont entre 62 et 74 ans (3 % ont moins de 62 ans, et 10 % ont plus de 75 ans). Le salaire moyen¹ annuel brut perçu au cours de l'année 2022 est de 13 100€ pour les hommes (soit 32 % du plafond annuel de la sécurité sociale [PASS]) et de 7 800 € pour les femmes (soit 19 % du PASS). Les montants annuels de pension tous régimes² sont de l'ordre de 28 800 € pour les hommes et 18 300 € pour les femmes.

En 2022, 202 100 retraités du régime général (anciens travailleurs salariés et indépendants) sont également actifs en tant qu'artisans ou commerçants (cumulants RG-TI). En 2021, ils étaient 187 900. Entre 2021 et 2022, les effectifs de travailleurs indépendants en cumul emploi-retraite augmentent de 8 %, soit sur le même rythme de croissance que les années précédentes. Ces assurés sont en très grande majorité des hommes.

Au total, en 2022, près de 672 000 pensionnés de droit propre du régime général (au titre d'une activité passée de

salariés du privé, de travailleurs indépendants ou des deux) sont en cumul emploi-retraite. De l'ordre de 13 800 sont actifs à la fois en tant que travailleurs salariés et en tant que travailleurs indépendants.

Au total, en 2021, près de 629 400 pensionnés de droit propre du régime général (au titre d'une activité passée de salariés du privé, de travailleurs indépendants ou des deux) sont en cumul emploi-retraite. De l'ordre de 11 600 sont actifs à la fois en tant que travailleurs salariés et en tant que travailleurs indépendants. Il s'agit principalement d'assurés qui ont le statut d'autoentrepreneurs.

En matière de cumul emploi-retraite, les règles appliquées aux **salariés agricoles** sont les mêmes qu'au régime général. Pour les **non-salariés agricoles**, le cumul emploi-retraite intégral (intra-régime) est possible depuis janvier 2009 sous les mêmes conditions que les autres régimes et est assorti de quelques conditions favorisant l'installation des jeunes agriculteurs. A la **MSA**, environ 74 500 assurés ont bénéficié du dispositif en 2024 : 20 900 cotisants exploitants agricoles et 53 600 salariés agricoles percevaient une retraite de la MSA (cf. tableau 3).

Dans les **fonctions publiques territoriale et hospitalière (FPT et FPH)**, 45 100 assurés ayant liquidé leur pension à la CNRACL entre 2004 et 2011 (soit 11 % des retraités de la CNRACL ayant liquidé leur pension depuis 2004) exerçant en 2012 étaient affiliés à la Cnav et/ou à l'Ircantec et/ou à la Carpimko au titre d'une activité (cf. tableau 4). Enfin, dans la **fonction publique d'État (FPE y compris militaires)**, on dénombrait 4 500 bénéficiaires d'un cumul emploi-retraite inter-régime en 2013. Les données relatives aux années plus récentes ne sont pas disponibles.

¹ Il s'agit du salaire total, non borné au plafond de la sécurité sociale de l'année.

² Le montant de pension tous régimes comprend le montant de droit propre, le minimum contributif et les avantages complémentaires c'est-à-dire principalement la bonification de 10% pour enfant.

Tableau 2 • Cumul emploi-retraite des retraités du régime général et/ou de l'ex-SSI – actifs en tant que travailleurs salariés (TS) du privé et/ou travailleurs indépendants (TI)

		2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020*	2020**	2021**	2022**
Retraités RG	Actifs TS	0	320 700	367 800	398 900	409 500	436 300	431 100	431 100	441 500	469 900
	Actifs TI	42 600	80 000	97 900	106 500	99 200	99 700	157 100	173 500	187 900	202 100
Retraités RG et ex-SSI	Actifs TS	18 000	38 600	52 000	62 400	67 200	66 900				
Retraités ex-SSI uniquement	Actifs TI	2 100	2 900	3 300	6 200	4 900	21 100				

Note : De 2008 à 2018, le suivi des retraités actifs TI portait sur les artisans, les commerçants et sur les professions libérales réglementées. A partir de 2020*, seuls les artisans et commerçants sont comptabilisés en tant que travailleurs indépendants. A partir de 2020**, les effectifs des retraités RG actifs TI reposent sur le Répertoire de Gestion des Carrières Uniques (RGCU) qui en cours de déploiement.

Source : Cnav, ex-RSI.

Tableau 3 • Adhérents de la MSA à la fois retraités et cotisants

Retraités de la MSA	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cotisants non salarié agricole	43 400	42 200	40 700	35 900	27 300	26 500	26 300	25 800	25 300	24 700	20 900
dont retraité non salarié agricole en N-1			25 500	22 200	16 300	15 900	15 800	15 400	15 000	14 600	12 300
dont retraité salarié agricole en N-1			15 300	13 700	11 000	10 600	10 500	10 400	10 300	10 100	8 600
Cotisants salarié agricole	41 000	42 100	43 100	44 700	48 700	50 700	51 300	50 400	53 000	60 700	53 600
dont retraité non salarié agricole en N-1			15 900	16 600	18 200	19 500	20 500	20 800	21 400	25 100	23 700
dont retraité salarié agricole en N-1			27 300	28 100	30 500	31 100	30 800	29 600	31 600	35 600	29 900
Total	84 400	84 300	83 900	80 600	76 000	77 100	77 600	76 200	78 300	85 400	74 500

Champ : Retraités de la MSA ayant pris leur retraite en N-1 ou avant et cotisant en N.

Source : MSA.

Tableau 4 • Retraités de la CNRACL en cumul emploi-retraite

Retraités de la CNRACL	Fonctionnaires de la CNRACL ayant liquidé leur pension entre 2004 et 2011		
	Fonction pub. territoriale	Fonction pub. hospitalière	Total
Cotisants à la Cnav en 2012	9 000	23 100	32 100
Cotisants à la Cnav et à l'Ircantec en 2012	1 500	8 200	9 700
Cotisants à la Carpimko en 2012	200	2 800	3 000
Autres combinaisons en 2012	0	300	300
Total	10 700	34 400	45 100

Champ : Retraités de la CNRACL ayant pris leur retraite entre 2004 et 2011 et cotisant en 2012.

Source : Base cumul Carpimko- Cnav-CNRACL-Ircantec, 2012.

Encadré 1 : Bénéficiaires de la deuxième pension de cumul

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les assurés en cumul emploi-retraite intégral peuvent acquérir de nouveaux droits ouvrant à une seconde pension, uniquement pour les périodes cotisées après cette date.

La seconde pension peut être liquidée dès lors que l'assuré a déjà liquidé l'ensemble de ses retraites (base et complémentaires) et remplit les conditions du taux plein. En cas de reprise d'activité chez le dernier employeur, un délai de 6 mois est obligatoire pour ouvrir de nouveaux droits. Cette seconde pension est liquidée une seule fois, auprès du régime lié à l'activité reprise, et aucune acquisition de droits n'est possible ensuite.

Ce dispositif marque une évolution du cumul emploi-retraite, désormais partiellement contributif.

Au 31 décembre 2025, 5 281 personnes bénéficient du dispositif, avec une répartition quasi équilibrée entre hommes et femmes. Le montant moyen de la seconde pension est faible (29 € par mois), mais il est plus élevé pour les hommes (33,60 €) que pour les femmes (24,40 €), en lien avec les niveaux de revenus et les durées d'activité après leur première retraite.

L'âge moyen des bénéficiaires, de 68,9 ans, reflète un accès au dispositif à un âge déjà avancé, en raison des conditions du cumul emploi-retraite intégral et de l'obligation de liquider l'ensemble de ses droits avant d'en acquérir de nouveaux.

Tableau 5 • Effectif, montant moyen et âge moyen des bénéficiaires d'une deuxième pension selon le sexe au 31 décembre 2025.

Régime Général								
Hommes			Femmes			Ensemble		
Effectif	Montant	Age moyen	Effectif	Montant	Age moyen	Effectif	Montant	Age moyen
2 652	33,6 €	69,3 ans	2 629	24,4 €	68,5 ans	5 281	29,0 €	68,9 ans

Champ : Retraités du régime général, en paiement au 31/12/2025 qui bénéficient d'une deuxième pension de cumul.

Source : Cnav – SNSP TS-TI.

• Précisions méthodologiques

Sources des données :

Cnav, MSA, CNRACL, Ircantec.

Suivi des retraités du régime général qui reprennent une activité en tant que salariés du privé et/ou travailleurs indépendants

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. Une nouvelle définition est retenue à partir de 2020, pour décrire de manière homogène l'ensemble des situations de cumul emploi-retraite « intra régime » au sein du régime général. Le statut de cumulant 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 deux) reprenne une activité en tant que travailleur indépendant (TI) ou salarié du privé (TS).

Un retraité est alors considéré comme cumulant l'année N s'il est en activité (TS et/ou TI, hors retraite progressive) en N et s'il a une date d'effet de sa pension de droit propre (ou de sa première pension s'il perçoit deux pensions de droit propre du régime général) antérieure ou égale à l'année N. Si l'année N est également l'année de date d'effet de sa pension, une validation est effectuée afin de vérifier que la reprise d'activité est postérieure à la date d'effet de la pension.

L'étude « Prolongation d'activité en 2020 : quels profils pour quel dispositif ? » (Bac C., El Khoury C., Julliot M., 2023, Etude n°2023-035, Cnav) caractérise les profils des assurés du régime général qui prolongent leur activité.

L'étude « Arbitrage entre cumul et surcote : un nombre limité d'assurés, avec des profils différents » (El Khoury C., 2025, Etude n°2025-042, Cnav) dénombre parmi les retraités du régime général de [la génération 1952](#) celles et ceux qui ont eu la possibilité de choisir entre [surcoter](#) ou faire du [cumul emploi-retraite](#).

Les éléments concernant les assurés de la Cnav, de l'IRCANTEC ou de la Carpmko percevant des revenus et qui ont fait valoir leurs droits à une pension à la CNRACL sont issus d'un rapprochement des données de la Carpmko, de la Cnav, de la CNRACL et de l'Ircantec en 2012, qui a donné lieu à deux études publiées en 2015 (Bac C., Dardier A. et Bridenne I. (2015), « Les salariés au régime général retraités de la fonction publique hospitalière ou territoriale : une seconde carrière après la retraite ? », n°29, Cadr@ge, Cnav, juin ; Bac C., Bridenne I., Dardier A. et Micallef P. (2015), « Éclairage sur la reprise d'activité des retraités des fonctions publiques territoriale et hospitalière », n°12, QRS, CDC, juillet).

Evolutions législatives du cumul emploi-retraite :

Avant 2009, le cumul emploi-retraite au sein d'un même groupe de régimes était toujours plafonné.

Au sein du régime général, les assurés pouvaient cumuler le bénéfice de leur pension de retraite avec la perception de revenus d'activité, sous une double condition de rupture du lien avec le dernier employeur avant la liquidation de la pension, et de plafond de ressources. Un retraité ne pouvait reprendre une activité auprès de son dernier employeur qu'à l'issue d'une durée minimale de six mois après la liquidation de la retraite. L'addition des ressources des pensions de base et complémentaires et des revenus d'activité ne pouvait excéder la moyenne des trois derniers salaires bruts mensuels d'activité.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, si le montant de 1,6 SMIC est supérieur aux trois derniers salaires, c'est ce dernier qui est retenu.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a institué le cumul emploi-retraite intégral en supprimant le plafonnement des revenus pour les retraités ayant liquidé toutes leurs pensions des régimes obligatoires de retraite dès lors qu'ils ont atteint l'âge légal de départ en retraite et qu'ils totalisent la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein, ou qu'ils ont atteint l'âge d'obtention du taux plein. Le retraité qui ne remplit pas toutes les conditions nécessaires au cumul intégral doit remplir les conditions prévues pour le cumul plafonné.

La réforme des retraites de 2014 a modifié les règles du cumul emploi-retraite en supprimant la notion de groupe de régimes et en rendant les cotisations dues dans le cadre de la reprise d'activité non génératrices de droits nouveaux à retraite.

Depuis le 1^{er} avril 2017, lorsque le plafond de revenus est dépassé pour le bénéfice du cumul emploi-retraite plafonné, la pension n'est plus suspendue mais réduite à due concurrence.

Les retraités du régime général cumulants en tant qu'artisans ou commerçants sont soumis à différentes règles législatives en fonction du moment où ils ont liquidé leur pension. En effet, avant le 01 janvier 2015, lorsque l'assuré exerçait une activité relevant d'un autre groupe de régimes que celui dans lequel il avait liquidé sa retraite, il continuait de s'ouvrir des droits à retraite dans le régime où il effectuait le cumul (cela concerne 28 000 assurés en 2020). Depuis le 01 janvier 2015, pour les personnes qui liquident une première retraite de base, les activités exercées en cumul n'ouvrent aucun nouveau droit à la retraite quel que soit le régime de retraite d'affiliation. A partir du 01 juillet 2017, avec l'entrée en vigueur de la LURA, le régime liquidateur est toujours le dernier des trois régimes où l'assuré a été affilié, sauf exceptions.

Pour les dernières évolutions dans le cadre de la réforme de 2023 puis de la LFSS pour 2026, se référer au paragraphe 1.1.1.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : Cnav, DSS

1.17.2. Bénéficiaires de la retraite progressive

La retraite progressive permet à un assuré relevant du régime général (ancien salarié du privé ou travailleur indépendant), des régimes des salariés et des non-salariés agricoles, de percevoir partiellement sa retraite tout en continuant son activité professionnelle avec une durée de travail réduite, en fin de carrière. La réforme de 2023 étend le dispositif aux fonctionnaires, aux assurés des régimes spéciaux, aux professions libérales et aux avocats. Le bénéficiaire doit exercer à titre exclusif une activité à temps partiel dont la quotité est comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail dans l'entreprise (cf. *précisions méthodologiques*). Il perçoit une fraction de la pension qu'il aurait perçue dans le cadre d'une liquidation totale, pour une quotité égale à sa réduction d'activité. Pour les artisans et commerçants, la réduction de l'activité doit entraîner une baisse de revenus dans les mêmes proportions. Pour les agriculteurs, elle suppose une baisse de la surface exploitée.

Quand le bénéficiaire cesse définitivement de travailler, une nouvelle liquidation de ses droits à retraite est effectuée. La retraite progressive était possible à partir de 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits et à condition d'avoir validé 150 trimestres. Cet âge est fixé à 60 ans depuis le 1^{er} septembre 2025 malgré le passage de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite. Cela en fait un dispositif alternatif à la retraite anticipée pour carrière longue, avec des conditions d'accès plus souples que pour

cette dernière. La retraite progressive permet par ailleurs à certains assurés, qui auraient sinon fait valoir leurs droits à retraite, de prolonger leur activité.

La réforme de 2023 a également encadré les possibilités de refus de la part des employeurs, qui ne pourront être justifiées que par l'incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise. Les assurés recevront par ailleurs des informations sur la retraite progressive, accompagnées de simulations de leur cas personnel, à partir de 55 ans.

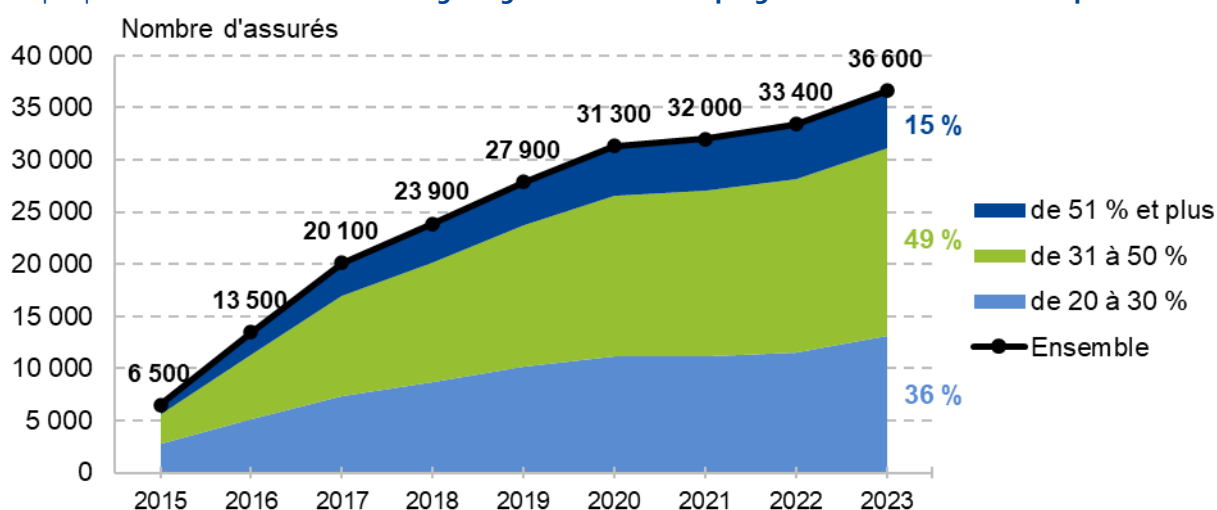
En 2023, 36 600 assurés du régime général ont bénéficié de la retraite progressive (cf. *graphique 1*).

Peu utilisée depuis sa création, le nombre de bénéficiaires d'une retraite progressive a été plus que multiplié par cinq entre 2015 et 2023, à la suite d'assouplissements des conditions d'accès à ce dispositif. En 2023, l'augmentation des effectifs est de 9 % par rapport à 2022, contre 5 % entre 2021 et 2022.

De manière stable depuis 2015, un peu plus de cinq individus sur six ont une fraction de pension inférieure ou égale à 50 % soit une quotité de travail au moins égale à un mi-temps.

Le dispositif de retraite progressive reste peu utilisé parmi les salariés agricoles et les travailleurs indépendants malgré une progression depuis 2012. Au 31 décembre 2024, la MSA comptait 850 retraites progressives en cours de paiement contre 820 au 31 décembre 2023.

Graphique 1 • Effectifs d'assurés du régime général en retraite progressive selon la fraction de pension servie



Source : Cnav, SNSP mensuel.

Champ : bénéficiaires d'une retraite progressive au régime général au cours de l'année N (à partir de 2020, y compris travailleurs indépendants, hors outils de gestion de la sécurité sociale des indépendants).

Note de lecture : depuis 2015, le montant de retraite progressive est proportionnel à la réduction de la durée de travail tandis qu'il était fixé par paliers auparavant. Le pourcentage indiqué correspond au prorata de pension servie. Le temps de travail devant être compris entre 40 % et 80 % pour les nouveaux bénéficiaires, le prorata de pension est nécessairement compris entre 20 % et 60 % pour ces derniers.

• Précisions méthodologiques

Sources des données : Cnav, MSA, France entière.

Evolutions législatives de la retraite progressive : Depuis 1988, la retraite progressive permet à certains assurés en fin de carrière de poursuivre une activité à temps partiel tout en percevant une fraction de leur pension inversement proportionnelle à la durée de travail. La retraite progressive était possible à partir de deux ans avant l'âge d'ouverture des droits et à condition d'avoir validé 150 trimestres. Cet âge est fixé à 60 ans depuis le 1^{er} septembre 2025 malgré le passage de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite.

La loi portant réforme des retraites de 2003 a réduit la durée minimale d'assurance requise de 160 à 150 trimestres et permis la prise en compte des périodes accomplies pendant la période de retraite progressive lors de la liquidation. Elle a également étendu le dispositif aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO. La loi du 20 janvier 2014 a réduit de 2 ans la condition d'âge pour la rétablir à 60 ans au plus tôt. Cette loi prévoit l'intégration des périodes accomplies dans les régimes spéciaux dans les trimestres pris en compte dans la durée d'assurance. Elle a instauré une durée « plancher » de travail fixée à 40 % d'un temps plein (la durée « plafond » restant fixée à 80 % d'un temps plein) et modifié le montant de la retraite progressive, qui est désormais inversement proportionnel à la durée de travail à temps partiel (tandis que, jusqu'alors, le barème était fixé par paliers). Depuis le 1^{er} janvier 2018, la retraite progressive est également ouverte aux salariés à employeurs multiples qui étaient jusqu'alors exclus du dispositif. A partir de septembre 2023, la retraite progressive est étendue aux fonctionnaires, aux assurés des régimes spéciaux, et aux professions libérales et avocats.

Les employeurs ne pourront plus refuser le passage à temps partiel, sauf incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise. A défaut de réponse dans les deux mois, la demande adressée à l'employeur sera réputée accordée. L'obligation d'une durée de travail minimale de 24 heures par semaine sera également levée. Enfin, les assurés de 55 ans et plus recevront, avec leur estimation indicative globale, une simulation de liquidation en retraite progressive tous les 5 ans.

Suivi des retraités du régime général bénéficiaires d'une retraite progressive au cours d'une année :

La méthodologie d'identification des assurés bénéficiaires d'une retraite progressive au régime général présente non seulement les assurés bénéficiaires d'une retraite progressive au 31 décembre, mais également les assurés ayant bénéficié du dispositif avant de partir définitivement à la retraite au cours de l'année considérée. Autrement dit, les assurés qui ont bénéficié d'une retraite progressive au cours de l'année mais qui ne sont plus en cours de paiement au 31 décembre sont également inclus dans l'effectif.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : Cnav, MSA, DSS

1.18. Pensions attribuées avec décote ou surcote

La réforme des retraites de 2003 visait spécifiquement à offrir plus de souplesse et de liberté de choix aux assurés quant à leur départ à la retraite. Dans ce cadre, le mécanisme du coefficient de minoration ou « décote », permettant d'anticiper le départ à la retraite, a été modifié au régime général et dans les régimes alignés et institué dans la fonction publique et les régimes spéciaux. En parallèle, la réforme a créé une incitation financière à la poursuite d'une activité professionnelle après l'âge d'ouverture des droits (AOD) et l'acquisition de la durée d'assurance requise (DAR), dite « surcote ». La réforme de 2023 a étendu la surcote une année avant l'AOD pour les assurés bénéficiaires de majorations de durée d'assurance. Ces assurés, principalement des femmes, atteignent souvent la DAR avant l'AOD, sans pour autant pouvoir liquider via le dispositif carrière longue, il s'agit alors de valoriser la poursuite d'activité jusqu'à l'AOD.

Entre 5 et 18 % des pensions sont attribuées avec décote selon les régimes

La « décote » est une minoration du taux de liquidation de la pension appliquée lorsque l'assuré qui fait valoir ses droits à pension de retraite a une carrière incomplète. Certaines conditions de départ à la retraite permettent néanmoins de bénéficier d'une pension sans décote même si la carrière n'est pas complète : avoir atteint l'âge du taux plein, soit 67 ans, ou bénéficier d'un départ au titre de l'invalidité (cf. *précisions méthodologiques*).

Le nombre de trimestres de décote retenu correspond au plus favorable pour l'assuré entre son nombre de trimestres manquants pour obtenir la DAR et celui séparant son âge de départ et l'âge d'annulation de la décote (AAD), de 67 ans. Ainsi, la décote maximale correspond à un nombre de trimestres manquants équivalant à l'écart entre l'AOD et l'AAD.

Le taux de décote, initialement de 10 % par an, a été progressivement abaissé à 5 % (soit 1,25 % par trimestre) par la loi portant réforme des retraites de 2003. Ainsi, une personne partant avec une décote maximale (cinq années de cotisations manquantes avant 2023), voit son taux de liquidation abaissé de 50 % à 37,5 %. Pour les générations 1969 et suivantes, dont l'AOD a été porté à 64 ans par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et la LFSS pour 2026, la décote maximale sera de 3 années, et le taux minimal de liquidation sera donc de 42,5 %.

Pour la fonction publique, le dispositif, inexistant avant 2003, est mis en place à partir de 2006 avec un alignement progressif sur le taux de décote applicable au régime

général, soit 5 % par an. Depuis 2015, les règles de décote sont identiques dans la fonction publique et au régime général.

La proportion de pensions attribuées avec décote au **régime général** (anciens travailleurs salariés et indépendants) est de 12,6% en 2024 (cf. *Graphique 1*), 11,9 % pour les hommes et 13,3 % pour les femmes. Ils partent avec 10,7 trimestres de décote en moyenne et 18,7 % d'entre eux partent avec la décote maximale. Une part importante des décoteurs part avec 18 ou 19 trimestres de décote (cf. *Graphique 2*), valeurs correspondant à la décote maximale, ou encore avec 8 trimestres de décote, correspondant à l'écart entre l'âge d'ouverture des droits à l'Aspa, fixé à 65 ans, et l'âge d'annulation de la décote (AAD), fixé à 67 ans. Parmi les décoteurs de 2024, 54,5% sont des femmes et 45,5% sont des hommes.

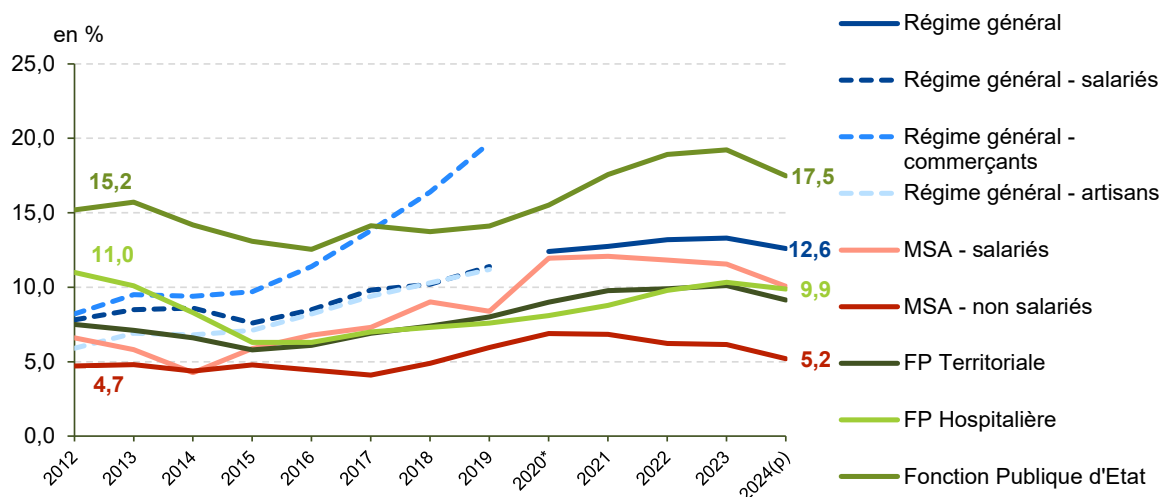
La proportion d'assurés de la **MSA non-salariés** liquidant avec une décote est plus faible que dans les autres régimes: 5,2 % des nouveaux retraités du régime sont partis avec une décote en 2024. Cette part était de 10,1 % à la MSA salariés, proportion similaire à celle des autres régimes. Entre 2023 et 2024, ces parts sont en baisse de 1 point pour la MSA non-salariés et 1,5 point pour la MSA salariés.

Dès l'année de l'entrée en vigueur de la décote dans la **fonction publique**, la part des assurés partis en retraite avec décote était supérieure à ce qui était observé dans les autres régimes. Cette part était de 17,5% en 2024, en baisse de 1,7 point par rapport à 2023.

En 2012, les assurés affiliés à la fonction publique hospitalière (**FPH**) partaient davantage avec décote que ceux affiliés à la fonction publique territoriale (**FPT**) (11,0 % contre 7,5 %). L'écart entre la FPH et la FPT s'est toutefois inversé entre 2018 et 2021. Les taux sont similaires depuis 2022. En 2024, la part des retraités partis avec une décote est de 9,1 % dans la FPT, et de 9,9 % dans la FPH. Ces parts de « décoteurs » augmentaient depuis 2016 mais diminuent entre 2023 et 2024.

L'augmentation de la part des décoteurs dans l'ensemble des régimes depuis une décennie serait multifactoriel : augmentation de l'AAD, de la DAR, déconnexion de l'âge de l'Aspa et de l'AAD, minoration du taux de décote etc. En 2024, la baisse de la part des décoteurs pourrait s'expliquer par un effet de structure avec une diminution de la part des assurés pouvant liquider dès l'âge légal (entre mai et juillet), limitant la possibilité de partir avec décote.

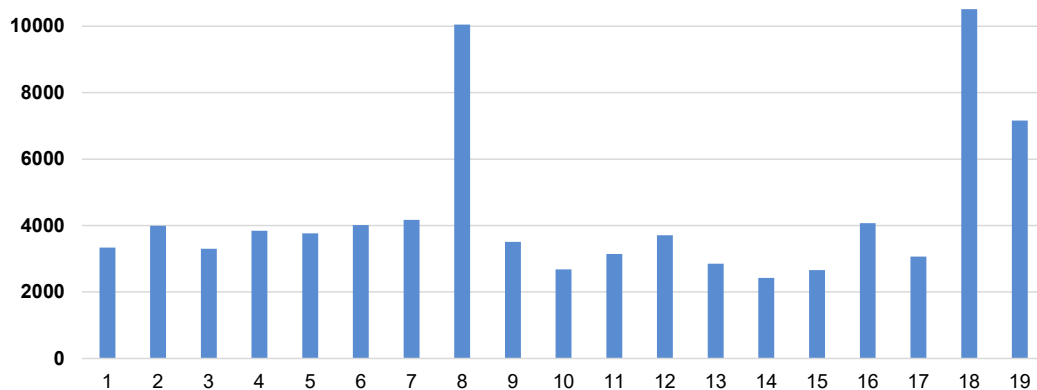
Graphique 1 • Part des assurés partant en retraite avec décote selon leur régime principal d'affiliation



Note : Entre 2012 et 2019, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés. A partir de 2020* les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants sont comptabilisés dans « régime général ».

Source : Cnav, MSA, CNRACL et SRE (champ : pensions civiles).

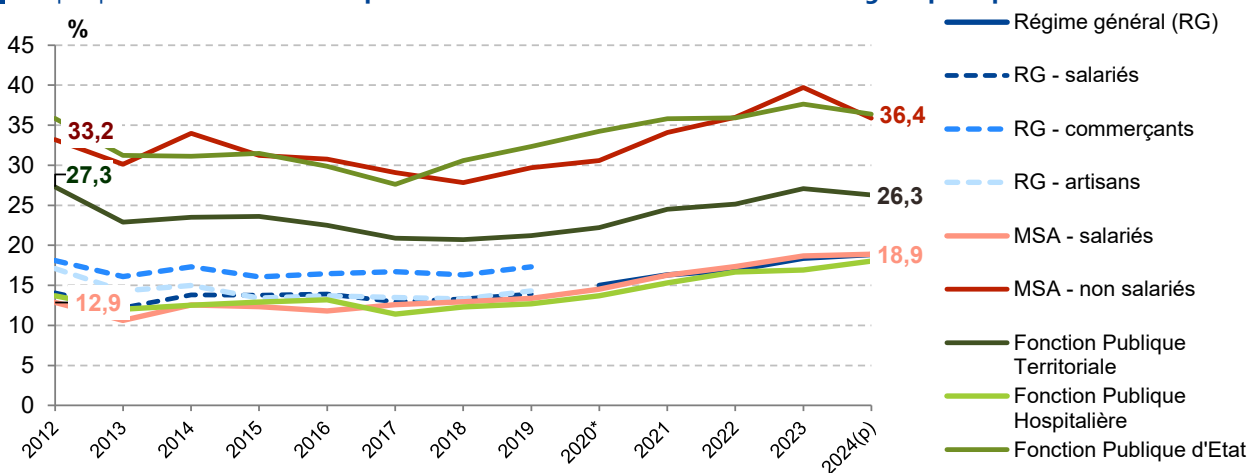
Graphique 2 • Distribution des trimestres de décote par trimestre en 2024



Champ : régime général.

Source : Cnav (Prévision pour l'année 2024).

Graphique 3 • Part des assurés partant en retraite avec surcote selon leur régime principal d'affiliation



Note : Entre 2012 et 2019, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés. A partir de 2020*, les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants sont comptabilisés dans « régime général ».

Source : Cnav (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), MSA, CNRACL et SRE (champ : pensions civiles).

Entre 18 % et 37 % des pensions sont attribuées avec surcote selon les régimes

La « surcote » permet de majorer la pension des assurés qui poursuivent une activité professionnelle au-delà de l'âge légal de départ en retraite et au-delà de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein¹. Jugé insuffisamment incitatif, ce dispositif a été renforcé à compter du 1^{er} janvier 2009, d'abord en élargissant son champ d'application aux assurés ayant eu une carrière complète mais des salaires faibles et qui bénéficient à ce titre du minimum contributif, et ensuite en augmentant son taux à 1,25 % par trimestre. Ainsi, le taux de surcote est passé à 5 % par année supplémentaire pour les périodes travaillées à partir de cette date et s'est ainsi substitué au barème progressif qui était en vigueur (3 % à 5 % par année), et qui lui-même avait remplacé le dispositif initial (3 % par an) le 1^{er} janvier 2007.

Par ailleurs, la réforme de 2023 a étendu le dispositif de la surcote un an avant l'âge légal, pour les assurés avec des majorations de durée d'assurance (cf. *indicateur 1-15*) et sous réserve que l'âge légal soit de 63 ans ou supérieur. Pour ces assurés, une liquidation est désormais possible à l'âge légal, avec une surcote pouvant aller jusqu'à 5 % (un an).

Au **régime général**, la surcote concerne les assurés partis après le 1^{er} avril 2004. A l'instar de la part des retraités partant avec une décote, le relèvement de l'âge légal de la retraite modifie sensiblement depuis 2011 la part des retraités partis avec une surcote en modifiant le dénominateur. En contenant chaque année le nombre de départs à l'âge légal, la part des assurés liquidant avec une surcote augmente mécaniquement. Celle-ci oscille entre 13 % et 15 % (cf. *graphique 3*) avec un creux en 2013 probablement lié à un plus faible nombre de départs à l'âge légal cette année-là.

En 2024, 18,9 % des retraités anciens travailleurs salariés et indépendants ont une pension attribuée avec une surcote. Le gain mensuel moyen est de 75,60 € (en euros constants 2020) (cf. *Graphique*). De plus, les assurés bénéficient en moyenne d'environ 8 trimestres de surcote

(soit un gain mensuel de près de 9,5 € par trimestre surcoté, en euros constants 2020).

L'augmentation de la part des liquidations avec surcote au régime général en 2023 et 2024 s'explique partiellement par un effet de structure avec moins d'assurés qui peuvent liquider à l'âge légal compte tenu de la montée en charge de la réforme de 2023.

La part des nouveaux retraités partis avec une surcote parmi les anciens **salariés agricoles** progresse depuis 2016 (+7,1 points), et reste très similaire à la part d'assurés bénéficiant d'une surcote au régime général. En 2024, 18,9 % des nouveaux retraités de la MSA salariés ont pris leur retraite avec une surcote. La part des **exploitants agricoles** bénéficiant d'une surcote est beaucoup plus élevée que celle du régime général ou des régimes alignés : elle oscille entre 28 % et 40 % depuis 2012. En 2024, le taux de surcote chez les exploitants agricoles s'établit à 35,9 %, en baisse de 3,8 points sur un an.

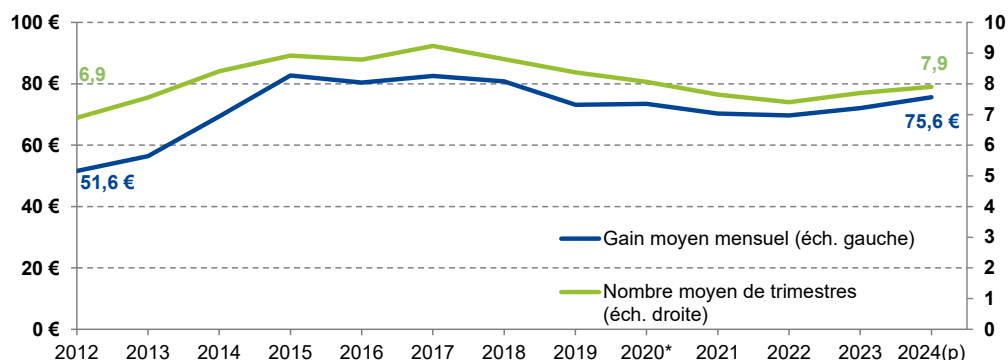
La part des pensions attribuées avec surcote atteint également des niveaux élevés dans la fonction publique. Parmi les nouveaux retraités de 2024, 36,4 % des agents de la fonction publique d'État (**FPE**) et 26,3 % des agents de la fonction publique territoriale (**FPT**) ont bénéficié d'une surcote. Dans ces deux versants, cette part est en diminution par rapport à 2023. Le taux de recours à la surcote parmi les nouveaux retraités de la fonction publique hospitalière (**FPH**) est plus faible : de 18,0 % en 2024, en hausse de 1,1 point sur un an.

La baisse des parts de surcoteurs constatée en 2024 dans la plupart des régimes pourrait être liée à la hausse de l'âge légal et de la durée d'assurance requise. Les assurés pourraient valider moins de trimestres au-delà de l'âge légal et de la DAR et donc moins souvent bénéficier d'une surcote.

Du fait de la réforme de 2023, les assurés qui liquident avec surcote entre 62 et 64 ans, s'ils ne décalent pas leur départ au-delà de 64 ans ne seront plus « surcoteurs ». Cependant, l'extension de la surcote à des assurés liquidant à l'âge légal pourrait contrebalancer cet effet dans les années à venir. Aussi, l'effet de la réforme sur la part des « surcoteurs » est à ce stade incertain.

¹ Contrairement au cumul emploi retraite (cf. indicateur n° 1-6-1), aucune condition ne porte sur le changement ou la continuité avec l'activité professionnelle antérieure.

Graphique 4 • Gain mensuel moyen (euros constants 2020) procuré par la surcote et nombre moyen de trimestres de surcote au régime général



Source : Cnav (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024).

Champ : régime général.

Note : Entre 2012 et 2019, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés. A partir de 2020* sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.

• Précisions méthodologiques

Construction de l'indicateur :

Les données du régime général, qui concernent les droits directs contributifs, sont calculées sur la base des dates d'effet (correspondant à la date d'ouverture des droits). Les données sont entièrement observées jusqu'en 2023 et en partie projetées en 2024 (source : Système Nationale des Statistiques Prestataires - SNSP).

A partir de 2020, les données sur les travailleurs indépendants sont intégrées dans le flux de départs à la retraite du régime général (source : Système d'Information Statistique de Liquidation Unique des Régimes Alignés – SIS Lura).

Par ailleurs, les assurés partis en retraite progressive à partir de 2015 ne sont pas intégrés dans le champ des assurés partant avec une décote ou une surcote. En effet, les paramètres de calcul sur leur première liquidation étant encore provisoires, il a été choisi de les exclure de ces deux catégories (mais ils sont bien présents parmi l'ensemble des retraités).

Les données présentées issues de la MSA et des régimes de la fonction publique (FPE et CNRACL) sont calculées sur la base des dates d'attribution et sont disponibles chaque année pour l'année n-1.

Les données de la fonction publique d'État concernent les pensions civiles de retraite entrées en paiement l'année étudiée, y compris pensions anciennement cristallisées et soldes de réserve, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

En 2021, le SRE (Service des Retraites de l'Etat) a révisé l'ensemble de ses séries pour intégrer des améliorations techniques en matière de traitement de données. Cette révision (relativement mineure) intervient ici sous forme d'une rupture de série en 2020.

Les assurés ne réunissant pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein et n'étant pas reconnus inaptes ou invalides ont un taux de liquidation inférieur à 50 % s'ils partent avant l'âge d'obtention automatique du taux plein (67 ans pour les générations 1955 et suivantes). Leur pension est minorée de 1,25 % par trimestre manquant, c'est la « décote ». Le nombre de trimestres manquants correspond, selon le plus favorable pour l'assuré, au nombre de trimestres séparant la date d'effet de la pension de l'âge du taux plein, ou au nombre de trimestres d'assurance supplémentaires nécessaires pour obtenir le taux plein par la durée.

A l'inverse, les assurés poursuivant leur activité après l'âge légal de départ à la retraite et alors qu'ils ont le nombre de trimestres requis bénéficient d'une majoration de pension, la « surcote ». Le taux de surcote est de 1,25 % par trimestre supplémentaire. A partir de la génération 1964, dont l'âge légal est de 63 ans, la surcote sera possible dès un an avant l'âge légal, sous réserve de justifier d'au moins une majoration de durée d'assurance.

La part des pensions attribuées avec surcote correspond au nombre de pensions liquidées avec au moins un trimestre de surcote comparé au nombre de pensions de droit direct liquidées dans le régime la même année. Le gain procuré par la surcote est évalué en comparant pour chaque retraité les montants mensuels de pension avant et après surcote. L'écart entre les deux montants donne l'effet imputable à la surcote.

L'indicateur ne donne qu'une description imparfaite de l'impact du dispositif, puisqu'il n'est pas possible de distinguer les « effets d'aubaine » (personnes qui auraient de toute manière prolongé leur activité même en l'absence de surcote) des effets d'incitation à la poursuite d'activité du dispositif.

La réforme des retraites de 2014 a instauré le principe d'une liquidation unique (calcul et versement) des pensions de retraite de base des assurés nés après 1953 ayant été affiliés à au moins deux des régimes dits alignés (appliquant les mêmes règles de calcul des pensions) : le régime général (RG), l'ex-RSI et le régime des salariés agricoles (MSA). Entré en vigueur au 1er juillet 2017, le dispositif a des conséquences importantes sur le niveau moyen des pensions et le nombre de liquidations.

L'étude « Les départs avec décote au régime général en progression : trois pistes explorées » (Couhin J., 2026, Etude n°2026-003, Cnav) montre qu'entre les retraités du régime général nés en 1950 et ceux nés en 1954, une hausse significative du nombre d'assurés qui partent à la retraite avec une décote est constatée, ainsi qu'une augmentation de la part de femmes concernées. Plusieurs facteurs peuvent être avancés pour expliquer ces évolutions (<https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/decote-progression/>).

L'étude « Evolution des départs avec surcote au RG entre 2019 et 2022 » (El Khoury C. 2026, Etude n°2026-011, Cnav) retrace l'évolution des départs avec surcote au régime général entre 2019 et 2022. Plusieurs indicateurs sont analysés afin d'évaluer si la récente progression du nombre de départs avec surcote s'accompagne d'une évolution dans les profils des surcoteurs.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : Cnav, DSS.

2. OBJECTIFS / RESULTATS

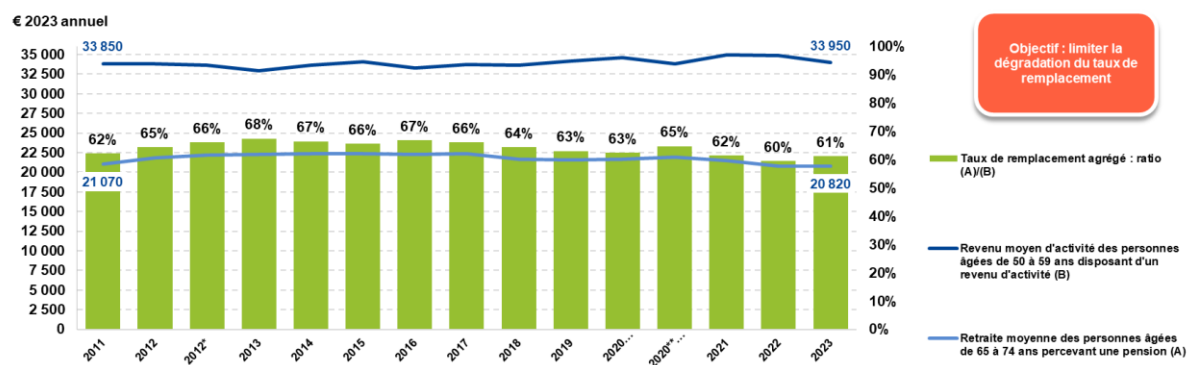
2.1. Garantir aux retraités des ressources en phase avec celles des actifs

2.1.1. Pension moyenne des retraités rapportée au revenu d'activité moyen des actifs occupés

Finalité Le système de retraite remplit une fonction de remplacement des revenus d'activité par les pensions à l'issue de la période de vie active. La loi du 20 janvier 2014 a instauré un taux de remplacement minimum (« plancher ») de 70 % pour un salarié non-cadre du régime général, à carrière continue et dont le revenu est égal au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires. Pour suivre cet objectif, il est important de comparer d'une part la pension moyenne perçue par les retraités avec les revenus d'activité moyens des personnes d'âge actif, puis d'autre part, d'étendre le champ d'analyse au niveau de vie dans sa globalité (cf. tableau).

Résultats

Graphique et tableau 1 • Ratio rapportant les pensions perçues par les retraités de 65 à 74 ans et les revenus d'activité perçus par les actifs occupés de 50 à 59 ans



Montants annuels nets de CSG et de CRDS, en euros 2023	2011	2012	2012*	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (1)	2020** (1)	2021	2022	2023	Objectif
Retraite moyenne des personnes âgées de 65 à 74 ans percevant une pension (A)	21 070	21 810	22 220	22 240	22 390	22 350	22 240	22 340	21 680	21 550	21 630	21 910	21 480	20 810	20 820	Limiter la dégradation
Revenu moyen d'activité des personnes âgées de 50 à 59 ans disposant d'un revenu d'activité (B)	33 850	33 790	33 630	32 940	33 660	34 060	33 310	33 770	33 670	34 150	34 620	33 820	34 950	34 910	33 950	
Taux de remplacement agrégé : ratio (A)/(B)	62 %	65 %	66 %	68 %	67 %	66 %	67 %	66 %	64 %	63 %	63 %	65 %	62 %	60 %	61 %	

* Ruptures de séries, voir « Précisions méthodologiques ».

(1) : Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production en 2020.

Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire, dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2011 à 2023.

En 2023, le montant moyen des pensions perçues par un retraité de 65 à 74 ans s'établit à 61 % du revenu d'activité moyen des actifs occupés « âgés », en légère hausse par rapport à 2022. En effet, contrairement aux revenus d'activité, les retraites moyennes se sont maintenues en 2023, soutenues par la revalorisation de 4,9 % des retraites du régime Agirc-Arcco en novembre 2023 après + 5,1 % en novembre 2022.

Le ratio a fortement progressé entre 2004 et 2013, passant de 56 % à 68 %, traduisant la progression du niveau de vie moyen des nouveaux retraités. En effet, les générations successives ayant acquis des droits à la retraite de plus en plus importants au cours de leur carrière professionnelle, le niveau moyen des retraites servies augmentait de manière plus dynamique que celui des revenus d'activité. Cependant, depuis 2017, la pension des nouveaux retraités est inférieure à celle de l'ensemble des retraités, si bien que l'impact de ce renouvellement sur l'évolution

du niveau moyen des retraites est atténué¹. Par ailleurs, depuis 2018, la revalorisation des pensions de retraite tend à être inférieure au rythme annuel d'inflation². Le ratio a ainsi baissé de 5 points entre 2017 et 2023.

Tableau 2 • Distribution des pensions des retraités en 2023

Montants annuels en euros 2023	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile (médiane)	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile
Pensions de retraite	7 630	11 670	14 260	16 690	18 960	21 470	24 270	27 950	34 730

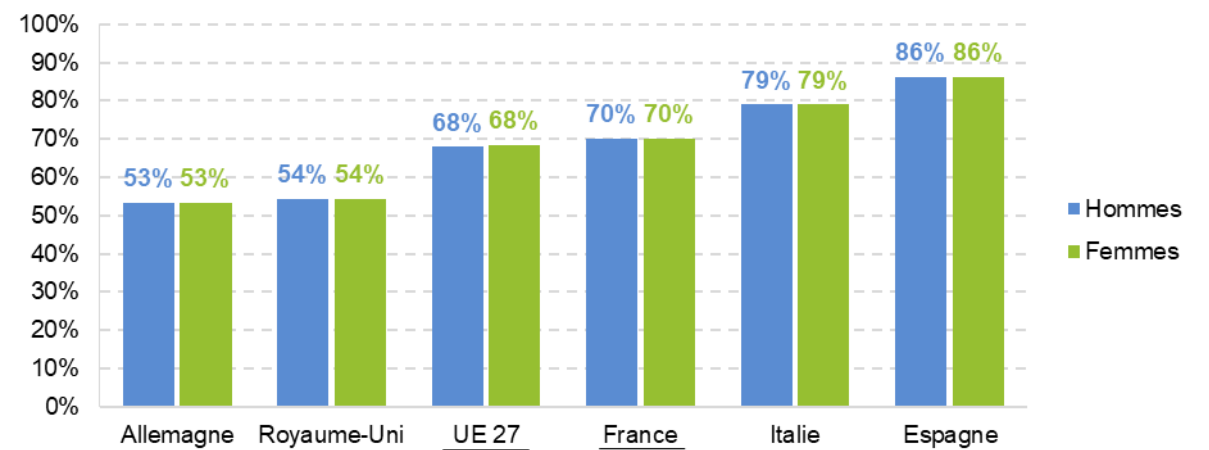
Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire, dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2023.

La distribution des pensions met en lumière les disparités de situation entre les retraités (tous âges confondus). En 2023, 10 % des retraités perçoivent une pension annuelle inférieure à 7 630 € et 10 % des retraités ont une pension supérieure à 34 730 €. L'écart interdécile, défini comme la pension correspondant au neuvième décile rapportée à celle correspondant au premier décile, est une mesure de la dispersion des pensions. Il se réduit légèrement à 4,6 (- 0,1 point).

L'OCDE, dans son rapport Pensions at a Glance, compare les taux de remplacement pour des cas-types de salariés au salaire moyen dans différents pays. Le taux de remplacement net au niveau du salaire moyen en France ne dépasse que de 2 points celui de la moyenne de l'union européenne. L'Italie et l'Espagne ont des taux de remplacement élevés (respectivement 79 % et 86 %) alors que le Royaume-Uni et l'Allemagne ont des taux de remplacement plus faibles (respectivement 54 % et 53 %). Ceci s'explique en partie par le champ couvert. Ainsi, dans des pays comme le Royaume-Uni, près de 30% des revenus des plus de 65 ans proviennent de pensions de retraites professionnelles fonctionnant par capitalisation, et exclues du calcul du taux de remplacement par l'OCDE. A l'inverse, en France, les complémentaires obligatoires comme l'Agirc-Arrco sont incluses, au même titre que les retraites de base dans le calcul du taux de remplacement).

Graphique 2 • Cas-types présentant le taux de remplacement net au niveau du salaire moyen en 2024



Source : OCDE

Le taux de remplacement ne tient pas compte de toutes les ressources. Ainsi, les revenus du patrimoine (rentes, dividendes, revenus locatifs, mais aussi assurances-vie et pensions de retraite par capitalisation...) sont exclus, alors même que l'âge est un facteur très discriminant dans la détention du patrimoine en France. Les prestations sociales (comme le RSA ou l'AAH pour les actifs, et l'Aspa pour les retraités) sont également exclues. Enfin, l'indicateur ne tient pas compte de la composition familiale et donc de la taille du ménage. C'est pourquoi cet indicateur doit être complété par une analyse en niveau de vie (*indicateur 2-1-2*).

¹ Cheloudko P. (sous la direction de), « Les pensions des nouveaux retraités » in « Les retraités et les retraites - édition 2025 », Panorama de la Drees, juillet 2025.
² Cheloudko P. (sous la direction de), « La revalorisation des pensions individuelles » in « Les retraités et les retraites - édition 2025 », Panorama de la Drees, juillet 2025.

Construction de l'indicateur L'indicateur rapporte le montant moyen des pensions perçues par un « jeune » retraité - soit un individu âgé de 65 à 74 ans et percevant une pension - au revenu d'activité moyen des actifs occupés « âgés » - soit les individus âgés de 50 à 59 ans et ayant des revenus d'activité (salaires, allocations chômage, revenus d'activité indépendante). Ce chiffre donne une mesure du revenu de remplacement qu'assure globalement le système de retraite français aux retraités les plus récents. La classe d'âge des 60-64 ans n'est pas retenue pour le calcul du ratio afin de neutraliser les effets de la transition entre activité et retraite.

Précisions méthodologiques L'indicateur est calculé à partir des données de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux réalisée annuellement par l'Insee à partir des données du quatrième trimestre de l'enquête emploi appariées aux données administratives de la Direction générale des finances publiques (DGFIP), la Cnaf, la Cnav et la CCMSA. Le champ retenu est celui des personnes vivant dans un logement ordinaire dans des ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Il exclut les personnes résidant en institution ainsi que les personnes sans domiciliation.

Les revenus d'activité et les pensions, tous régimes confondus, sont évalués nets des prélèvements sociaux, mais bruts des impôts. Cet indicateur présente l'avantage de ne pas reposer sur des situations nécessairement arbitraires comme c'est le cas lors d'études par cas-types. Il rapporte des pensions et des revenus d'activité perçus à la même date par des générations distinctes, et non des pensions et des revenus d'activité perçus par la même génération à des dates distinctes, ce qui avantage relativement les générations actives qui bénéficient des gains de productivité enregistrés au cours de cette période.

Compte tenu de sa source, cet indicateur est fourni avec retard : les données relatives à l'année n sont disponibles à l'été de l'année n+2.

Ruptures de séries : L'enquête a été renouvelée en 2012. L'impôt déduit du revenu d'une année donnée est désormais l'impôt payé durant cette même année et non l'impôt correspondant aux revenus de l'année. Les majorations de pensions de retraite pour avoir élevé 3 enfants ou plus ainsi que l'avantage en nature constitué par la participation des employeurs aux contrats collectifs de complémentaire santé sont désormais comptabilisés dans le revenu disponible mesuré par l'enquête revenus fiscaux et sociaux. De plus, à partir de 2012, les estimations de revenus financiers utilisent l'enquête Patrimoine 2014-15.

La chaîne de production de l'ERFS a de nouveau été renouvelée à partir de 2020¹. La refonte de l'Enquête Emploi en 2021 a mis en œuvre plusieurs changements méthodologiques, parmi lesquels la rénovation du questionnaire pour se conformer à l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement européen encadrant l'enquête, la modernisation du protocole de collecte ou encore la refonte de la méthode de pondération. La nécessité d'adapter l'ERFS à ces changements a conduit à procéder simultanément, en 2021, à une révision de la chaîne de production de l'enquête et de certains choix méthodologiques, en particulier dans la correction de la non-réponse.

L'indicateur de l'OCDE est disponible dans le rapport Pensions at a Glance.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : Insee - DSS

¹ Division Revenus des ménages et Pôle Revenus fiscaux et sociaux, « Impact de la rénovation de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2021 sur la mesure des niveaux de vie, des indicateurs d'inégalités et de pauvreté », Insee Méthodes n° 145, novembre 2023.

2.1.2. Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population

Finalité Le rapprochement au niveau global des seuls revenus d'activité et de pension ne suffit pas à une bonne appréhension des niveaux de vie des actifs et des retraités (*mesure présentée dans l'indicateur n°2.1.1*). Il ne prend pas en compte la taille des ménages, sachant que celle des ménages de retraités est en moyenne plus réduite que celle des ménages d'actifs, et omet les autres ressources des ménages, notamment les revenus du conjoint ou issus du capital. Le présent sous-indicateur permet de mieux appréhender ces éléments : il approche le revenu disponible par unité de consommation, élargit le spectre des revenus pris en compte aux revenus du patrimoine, et intègre les impôts payés et les prestations sociales perçues (en particulier, pour les retraités, le minimum vieillesse). Par ailleurs, élargir la comparaison à l'ensemble de la population permet également de se rapprocher des indicateurs mobilisés par l'OCDE.

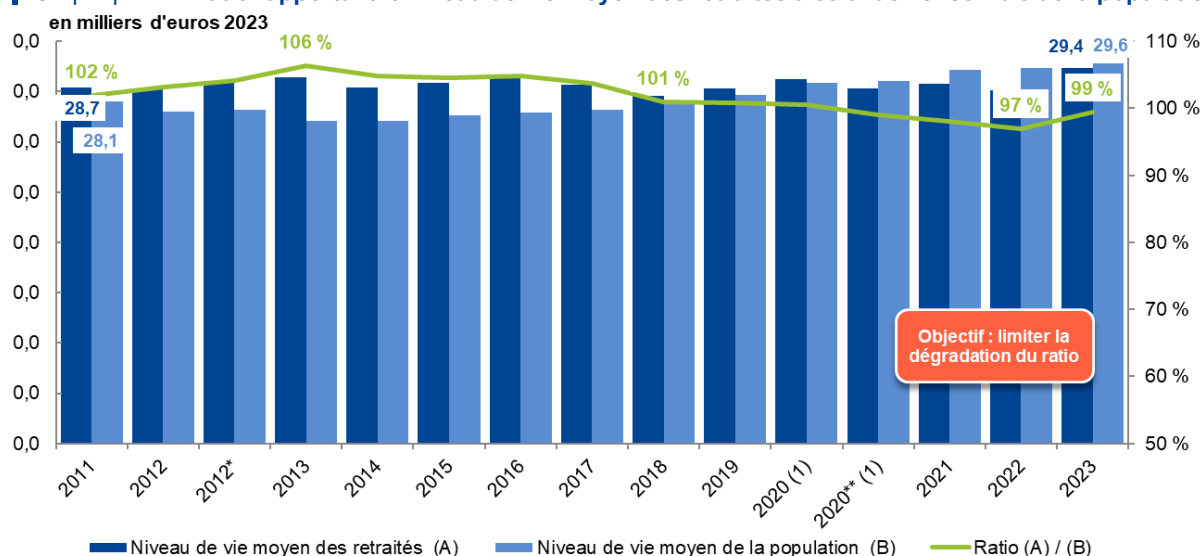
Résultats

Entre 2011 et 2019, le niveau de vie moyen des retraités est supérieur à celui de l'ensemble de la population. Le rapport des niveaux de vie moyens culmine en 2013 (106 %) et reste élevé jusqu'en 2017 (104 %). En 2018, ce ratio diminue de 3 points, à 101 %, en raison de la hausse du niveau de vie dans l'ensemble de la population et de la baisse du niveau de vie moyen des retraités, consécutive à la non-revalorisation des pensions servies par le régime général et à la hausse du taux de CSG prélevé. Bien qu'il diminue tendanciellement depuis 2013, cet indicateur montre que les retraités bénéficient d'un niveau de vie moyen quasi équivalent à celui de l'ensemble de la population. Cette équivalence s'explique notamment par la prise en compte des revenus du patrimoine dans le calcul du niveau de vie. En effet, les personnes âgées qui ont pu constituer leur patrimoine tout au long du cycle de vie perçoivent généralement davantage de revenus issus du patrimoine que les personnes d'âge actif.

Après avoir baissé à 97 % en 2022, en raison notamment d'une revalorisation des pensions de retraites qui ne compense qu'avec retard la hausse de l'inflation, le ratio remonte à 99 % en 2023 : le niveau de vie moyen des retraités progresse en effet plus vite que celui de l'ensemble de la population, du fait notamment de la hausse des revenus financiers induite par la hausse des taux d'intérêt.

Enfin, comparé à celui des actifs, le niveau de vie moyen des retraités s'établit en 2023 à 91 %, après avoir culminé à 101 % en 2013.

Graphique 1 • Ratio rapportant le niveau de vie moyen des retraités à celui de l'ensemble de la population



* Ruptures de séries, voir « Précisions méthodologiques »

(1) : Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production en 2020.

Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire, dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

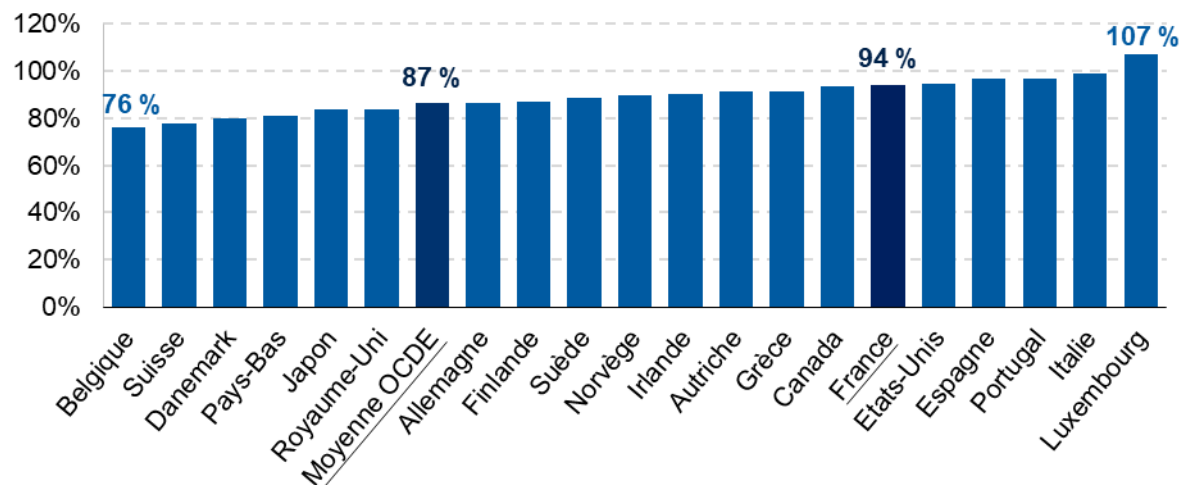
Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 20011 à 2023.

Lecture : une fois neutralisés les effets de taille des ménages, le niveau de vie moyen des retraités est de 29 440 € par an (soit 2 453 € par mois) ; la même année, le niveau de vie moyen de l'ensemble de la population est de 29 620 € par an (2 468 € par mois), soit un écart de 1 %.

L'OCDE publie quant à elle le revenu net moyen des plus de 65 ans rapporté au revenu net moyen. Cet indicateur diffère donc du précédent qui comparait les retraités à l'ensemble de la population, alors que l'indicateur suivant compare l'ensemble des personnes de plus de 65 ans au reste de la population.

Ainsi, le niveau de revenu disponible (après impôts et cotisations) des ménages de plus de 65 ans en France était légèrement inférieur en 2022 au revenu moyen disponible calculé sur la totalité de la population (94,3 % du revenu moyen), un taux parmi les plus élevés des pays de l'OCDE.

Graphique 2 • Revenu net moyen des plus de 65 ans rapporté au revenu net moyen dans une sélection de pays de l'OCDE en 2022



Source : OCDE, données 2022

Construction de l'indicateur L'indicateur proposé rapporte le niveau de vie moyen des personnes retraitées au niveau de vie moyen de l'ensemble de la population. Le champ du dénominateur est l'ensemble de la population (et non l'ensemble des actifs) afin notamment de se rapprocher des indicateurs mobilisés par l'OCDE.

Le niveau de vie d'un individu est calculé en rapportant le revenu disponible du ménage dans lequel il vit au nombre d'unités de consommation correspondant à la composition de ce ménage.

Le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité, les revenus de remplacement (allocations chômage et pensions), les revenus du patrimoine et les prestations sociales (en particulier pour les retraités, le minimum vieillesse), nets des impôts directs. Quatre impôts directs sont pris en compte dans les calculs : l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation sur la résidence principale (jusqu'en 2022), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

Le système d'unités de consommation habituellement utilisé compte une part pour le premier adulte du ménage, 0,5 part pour les autres personnes âgées de 14 ans et plus, et 0,3 part pour les personnes âgées de moins de 14 ans. L'avantage de raisonner en termes d'unité de consommation est que l'on neutralise les effets de composition et de taille des ménages (qui diffèrent souvent en fonction de l'âge), ce qui facilite la comparaison entre ménages.

Précisions méthodologiques L'indicateur est calculé à partir des données de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux élaborées par l'Insee à partir des données du quatrième trimestre de l'enquête emploi appariées aux données administratives de la DGFIP, la Cnaf, la Cnav et la CCMSA. Le champ retenu est celui des personnes vivant dans un logement ordinaire, dans des ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Il exclut les personnes résidant en institution ainsi que les personnes sans domiciliation.

Compte tenu de sa source, cet indicateur est fourni avec retard : les données relatives à l'année n sont disponibles à l'été de l'année n+2.

Ruptures de séries :

L'enquête a été renouvelée en 2012. L'impôt déduit du revenu d'une année donnée est désormais l'impôt payé durant cette même année et non l'impôt correspondant aux revenus de l'année. Les majorations de pensions de retraite pour avoir élevé 3 enfants ou plus ainsi que l'avantage en nature constitué par la participation des employeurs aux contrats collectifs de complémentaire santé sont notamment désormais comptabilisés dans le revenu disponible mesuré par l'enquête revenus fiscaux et sociaux. De plus, à partir de 2012, les estimations de revenus financiers utilisent l'enquête Patrimoine 2014-15.

La chaîne de production de l'ERFS a de nouveau été renouvelée à partir de 2020¹. La refonte de l'Enquête Emploi en 2021 a mis en œuvre plusieurs changements méthodologiques, parmi lesquels la rénovation du questionnaire pour se conformer à l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement européen encadrant l'enquête, la modernisation du protocole de collecte ou encore la refonte de la méthode de pondération. La nécessité d'adapter l'ERFS à ces changements a conduit à procéder simultanément, en 2021, à une révision de la chaîne de production de l'enquête et de certains choix méthodologiques, en particulier dans la correction de la non-réponse.

L'indicateur de l'OCDE est disponible dans le rapport Pensions at a Glance.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : Insee – DSS

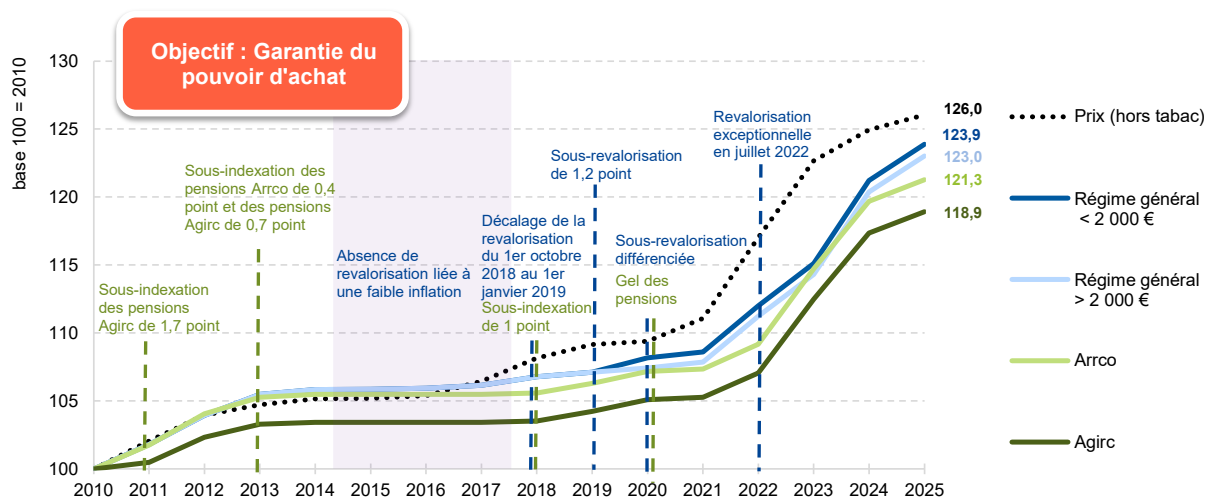
¹ Division Revenus des ménages et Pôle Revenus fiscaux et sociaux, « Impact de la rénovation de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2021 sur la mesure des niveaux de vie, des indicateurs d'inégalités et de pauvreté », Insee Méthodes n° 145, novembre 2023.

2.2. Veiller au maintien du pouvoir d'achat des pensions

Finalité Cet indicateur met en rapport l'évolution des prix et la revalorisation des pensions des principaux régimes de base et complémentaires. Il permet donc d'observer l'évolution du pouvoir d'achat d'un retraité, selon son régime, au cours du temps.

Résultats Les pensions du régime général, de la fonction publique et de l'Agirc-Arrco liquidées en 2010 garantissent en 2025 un pouvoir d'achat inférieur à celui qu'elles leur permettaient au moment de leur liquidation en 2010. Entre 2010 et 2025, les pensions ont été revalorisées de 23,9 % pour les pensions du régime général et de la fonction publique inférieures à 2000 € mensuels (de 23,0 % pour les pensions supérieures à ce montant du fait d'une revalorisation différenciée en 2020, cf. ci-dessous), de 21,3 % pour les pensions de l'Arrco et de 18,9 % pour les pensions de l'Agirc. L'évolution des prix a atteint 26,0 % sur la même période.

Graphique 1 • L'évolution des prix et les revalorisations des pensions



Note : au cours de la période présentée, les pensions Ircantec, MSA et celles servies aux anciens fonctionnaires évoluent comme celles du régime général

Source : DSS.

Depuis 2010, le pouvoir d'achat des pensions a diminué, de manière temporaire en lien avec un phénomène de décalage entre l'indexation des pensions et l'inflation, mais aussi de manière durable en lien avec des accords et mesures de sous-indexation.

Au régime général, en l'absence de mesure spécifique, **un phénomène de décalage explique une partie de la perte de pouvoir d'achat**. En effet, les revalorisations des pensions dans les régimes de base sont alignées sur l'inflation observée au cours des années écoulées (voir « construction de l'indicateur » ci-dessous). Lorsque l'inflation est plus élevée que l'année précédente (comme en 2022 ou 2023 par exemple), les pensions tendent à décrocher, car elles n'ont pas encore intégré cette accélération. A l'inverse, quand l'inflation ralentit (comme en 2020 ou 2024 par exemple), les pensions tendent à gagner en pouvoir d'achat, car elles s'alignent sur l'inflation de l'année précédente. Ainsi, le décrochage des pensions observé en 2023 s'est atténué en 2024, les pensions ayant été revalorisées de 5,3 % au 1^{er} janvier de cette année alors que l'inflation n'a été que de 1,8 %. Les pensions complémentaires suivent généralement un mode de revalorisation plus contemporain de l'inflation, cadencé par les accords annuels entre les organisations patronales et syndicales, cet effet est donc moins net les concernant.

Entre 2021 et en 2022, l'inflation a été très dynamique pour de multiples raisons : reprise économique post-covid, tensions sur les marchés des matières premières et sur les transports par conteneurs, conflits armés, notamment en Ukraine. Du fait du phénomène de décalage évoqué plus haut, la revalorisation des pensions du régime général est restée contenue au 1^{er} janvier 2022, alors que l'inflation était accélérée, diminuant mécaniquement le pouvoir d'achat des retraités. La loi relative au pouvoir d'achat palliait ce décalage temporel en, prévoyant une revalorisation exceptionnelle des pensions de 4 % dans les régimes de base en juillet 2022. Cette revalorisation exceptionnelle étant intervenue en cours d'année, son effet année pleine n'a pas été pleinement visible en 2022, ce qui explique que cette année-là les pensions dans les régimes de base ont tout de même décroché par rapport à l'inflation. Entre 2022 et 2023, les pensions ont été revalorisées de 2,8 % en moyenne, tandis que les prix ont augmenté de 4,8 % dans le même temps, participant ainsi à accroître le phénomène de décrochage. Les revalorisations des pensions de 5,3 % (janvier 2024) et 2,2 % (janvier 2025) ont permis de rattraper en partie les effets de l'inflation liée à ces différentes crises.

Depuis 2011, l'évolution des pensions a été infléchi par plusieurs sous-indexations : d'une part sur les pensions complémentaires en 2011, 2013 et en 2018, d'autre part sur les pensions de base en 2019 et 2020.

Pour ces raisons, la garantie du pouvoir d'achat prévue par l'article 27 de la loi du 21 août 2003 n'est pas atteinte sur la période. À fin 2025, la perte de pouvoir d'achat depuis 2010 s'élève à 2,2 points pour les pensions des régimes de base inférieures à 2 000 € et à 3,0 points celles supérieures à ce seuil. La perte est plus marquée pour les pensions complémentaires de l'Arrco (4,8 points) et de l'Agirc (7,1 points).

Construction de l'indicateur Les indices sont construits à partir des revalorisations annuelles des pensions et des indices de prix à la consommation mensuels hors tabac publiés par l'Insee (champ France entière).

La LFSS pour 2016 a modifié le mode de revalorisation des prestations de sécurité sociale et notamment des pensions de retraite. Depuis 2016, la revalorisation est fonction de l'inflation constatée sur les douze derniers mois glissants. Auparavant, la revalorisation était égale à la prévision d'inflation pour l'année n établie par la commission économique de la Nation et ajustée sur la base de l'inflation définitive constatée pour n-1. En outre, les dates de revalorisation ont été décalées plusieurs fois, de janvier à avril (LFSS pour 2009), puis à octobre (LFSS pour 2014), et enfin à nouveau à janvier (LFSS pour 2018) avec une année blanche en 2018. L'indicateur étant calculé en moyenne annuelle, il augmente néanmoins en 2018, du fait de la revalorisation d'octobre 2017.

Précisions méthodologiques L'indicateur retenu permet d'approcher l'évolution du pouvoir d'achat des pensions à condition que le niveau des prélèvements pesant sur celles-ci reste stable (soit CSG, CRDS, CASA, auxquels s'ajoute la cotisation d'assurance maladie pour les régimes complémentaires).

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

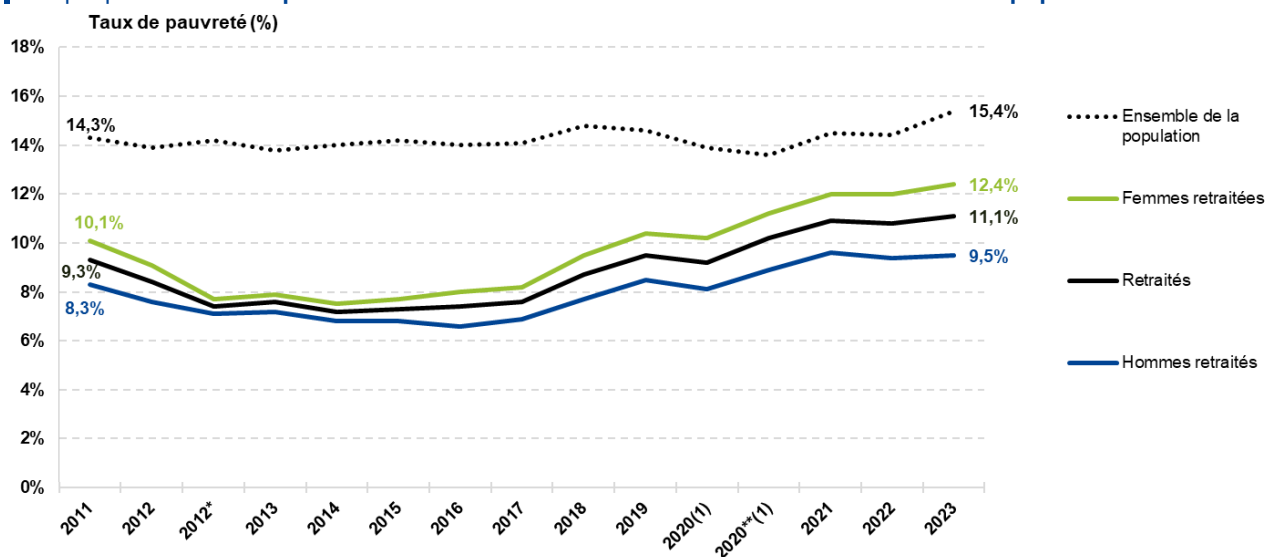
2.3. Lutter contre la pauvreté des retraités

Finalité Le système de protection sociale prévoit plusieurs dispositifs qui visent à garantir un revenu minimal aux personnes âgées. Ces dispositifs permettent soit de réduire le taux de pauvreté lorsqu'ils portent le revenu des personnes au-delà du seuil, soit d'en diminuer l'intensité. Pour mesurer l'efficacité de ces mécanismes de solidarité, un des indicateurs est la proportion de personnes retraitées dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, comparativement au taux de pauvreté de l'ensemble de la population.

Résultats En 2023, la proportion de retraités vivant en logement ordinaire disposant de revenus inférieurs au seuil de pauvreté (1 288 euros par mois en 2023) est de 11,1 %, contre 15,4 % pour l'ensemble de la population. Le taux de pauvreté des retraités s'est réduit entre 2010 et 2017 du fait de l'arrivée à la retraite de générations disposant de carrières plus complètes que celles des générations plus anciennes. Sur cette période, l'écart avec le taux de pauvreté de l'ensemble de la population s'est accru : il atteint son maximum en 2015, où le taux de pauvreté des retraités était inférieur de 6,9 points à celui de l'ensemble de la population. Depuis 2017, la pension des nouveaux retraités est très légèrement inférieure à celle de l'ensemble des retraités, si bien que l'impact du renouvellement des retraités sur la dynamique du niveau de vie des retraités est atténué. En 2023, certains des retraités les plus modestes bénéficient notamment de la revalorisation du minimum contributif dans le cadre de la réforme des retraites et la hausse du taux de pauvreté des retraités est nettement plus limitée que celle de l'ensemble de la population (+ 0,3 contre + 1,0 point). Par conséquent, après être resté constant entre 2021 et 2022 à 3,6 points, l'écart entre la pauvreté monétaire de l'ensemble de la population et des retraités s'accroît nettement en 2023 à 4,3 points.

La proportion de femmes retraitées ayant des revenus inférieurs au seuil de pauvreté est plus élevée que celle des hommes (12,4 % contre 9,5 % en 2023). Cet écart s'explique en partie par les différences de carrière entre les femmes et les hommes, qui induisent d'importants écarts dans les pensions en raison de carrières plus fréquemment interrompues et de rémunérations inférieures au long de la vie active. Les retraités les plus âgés, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, sont également plus pauvres du fait de carrières moins favorables et d'une revalorisation de leur pension moins dynamique que les revenus d'activité. En 2023, le taux de pauvreté des retraités augmente pour les femmes (+ 0,4 point) et reste quasi-stable pour les hommes (+ 0,1 point).

Graphique 1 • Taux de pauvreté des retraités selon le sexe et celui de l'ensemble de la population



* Ruptures de séries, voir « Précisions méthodologiques »

(1) : Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production en 2020.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2011 à 2023.

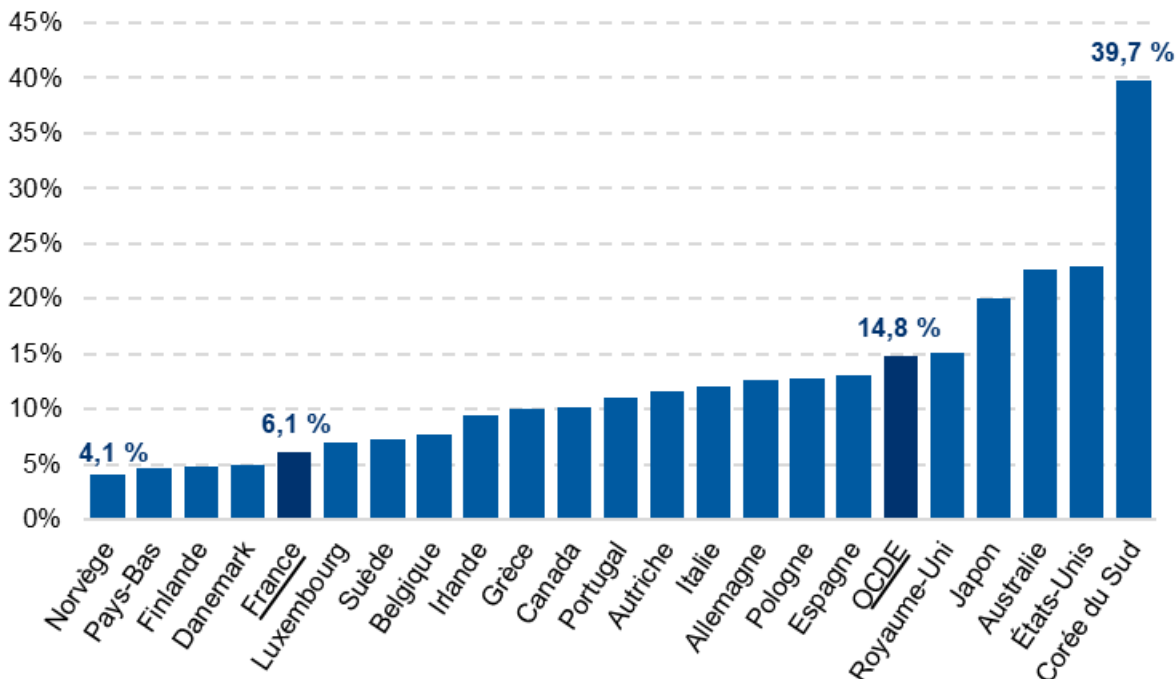
Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire, dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

L'intensité de la pauvreté, écart relatif entre le niveau de vie médian de la population pauvre et le seuil de pauvreté, permet d'apprécier à quel point le niveau de vie de la population pauvre est éloigné du seuil de pauvreté. Elle s'élève à 13,8 % en 2023 parmi les retraités et est assez nettement inférieure à celle de l'ensemble de la population (19,2 %), en raison notamment du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), revenu minimum garanti aux retraités les plus modestes, peu éloigné du seuil de pauvreté.

Parmi les pays de l'OCDE, la France se distinguait en 2022 par un taux de pauvreté des personnes de plus de 65 ans particulièrement faible (6,1 % contre 14,8 % en moyenne dans les pays de l'OCDE). Ce taux n'est pas directement comparable à celui exposé plus haut, d'une part car la définition du taux de pauvreté est plus restreinte que celle retenue

dans l'indicateur français (part de la population dont le revenu est inférieur ou égal à 50 % du revenu médian, contre 60 % pour l'indicateur français). De plus, l'indicateur couvre tous les plus de 65 ans, y compris s'ils sont encore en activité ou n'ont acquis aucun droit à retraite.

Graphique 2 • Taux de pauvreté des plus de 65 ans parmi certains pays de l'OCDE en 2022



Source : OCDE, Income distribution database, données 2022
Champ : personnes de plus de 65 ans et ensemble de la population des pays.

Construction de l'indicateur Le seuil de pauvreté retenu dans le cadre de l'indicateur français est égal à 60 % du niveau de vie médian. Le niveau de vie d'un individu correspond au revenu disponible du ménage dans lequel il vit, divisé par le nombre d'unités de consommation correspondant à la composition de ce ménage. Le système d'unités de consommation habituellement utilisé compte une part pour le premier adulte du ménage, 0,5 part pour les autres personnes âgées de 14 ans et plus et 0,3 part pour les personnes âgées de moins de 14 ans. Le seuil de pauvreté s'établissait ainsi en 2023 à 1 288 euros par mois. 9,8 millions de personnes (dont 1,7 millions de retraités) étaient alors considérées comme « personnes pauvres » en France et leur niveau de vie médian était de 1 041 euros par mois. Cet indicateur est calculé pour la population des retraités (par sexe) en utilisant le seuil de pauvreté calculé au niveau de l'ensemble de la population, et comparé au taux de pauvreté de l'ensemble de la population.

L'OCDE, qui vise à comparer des pays aux systèmes de protection sociale très différents, retient un autre calcul de l'indicateur, et le décline sur des champs différents. Le seuil de pauvreté est, d'une part, fixé à 50 % du revenu médian du pays, et non 60 %. Par ailleurs, les systèmes de retraites étant très différents, les populations de retraités le sont aussi, par exemple du point de vue de leur âge. Par conséquent, l'OCDE compare la tranche d'âge des plus de 65 ans avec la population générale. Les individus concernés peuvent donc ne pas être retraités. Enfin, le calcul du niveau de vie par l'OCDE est légèrement différent : il correspond au revenu disponible du ménage, divisé par la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage. Pour un foyer de deux adultes et deux enfants de moins de 14 ans, le revenu disponible du foyer est donc divisé par 2 (comme racine carrée de 4) pour l'indicateur de l'OCDE, contre 2,1 (1 + 0,5 + 2 * 0,3) pour l'indicateur français.

Précisions méthodologiques L'indicateur français est calculé à partir des données de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux réalisée annuellement par l'Insee à partir des données du quatrième trimestre de l'enquête emploi appariées aux données administratives de la Direction générale des finances publiques (DGFIP), la Cnaf, la Cnav et la CCMSA. Le champ retenu est celui des personnes vivant dans un logement ordinaire dans des ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul, dont la personne de référence n'est pas étudiante et vivant en France métropolitaine. Il exclut les personnes résidant en institution ainsi que les personnes sans domiciliation.

Compte tenu de sa source, cet indicateur est fourni avec retard : les données relatives à l'année n sont disponibles à l'été de l'année n+2.

Ruptures de séries :

L'enquête a été renouvelée en 2012. L'impôt déduit du revenu d'une année donnée est désormais l'impôt payé durant cette même année et non l'impôt correspondant aux revenus de l'année. Les majorations de pensions de retraite pour avoir élevé 3 enfants ou plus ainsi que l'avantage en nature constitué par la participation des employeurs aux contrats collectifs

de complémentaire santé sont maintenant comptabilisés dans le revenu disponible mesuré par l'enquête revenus fiscaux et sociaux. De plus, les estimations de revenus financiers utilisent l'enquête Patrimoine 2014-15 à partir de 2012. La chaîne de production de l'ERFS a de nouveau été renouvelée à partir de 2020¹. La refonte de l'Enquête Emploi en 2021 a mis en œuvre plusieurs changements méthodologiques, parmi lesquels la rénovation du questionnaire pour se conformer à l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement européen encadrant l'enquête, la modernisation du protocole de collecte ou encore la refonte de la méthode de pondération. La nécessité d'adapter l'ERFS à ces changements a conduit à procéder simultanément, en 2021, à une révision de la chaîne de production de l'enquête et de certains choix méthodologiques, en particulier dans la correction de la non-réponse.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : Insee – DSS

¹ Division Revenus des ménages et Pôle Revenus fiscaux et sociaux, « Impact de la rénovation de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2021 sur la mesure des niveaux de vie, des indicateurs d'inégalités et de pauvreté », Insee Méthodes n° 145, novembre 2023.

2.4. Limiter les écarts de pensions

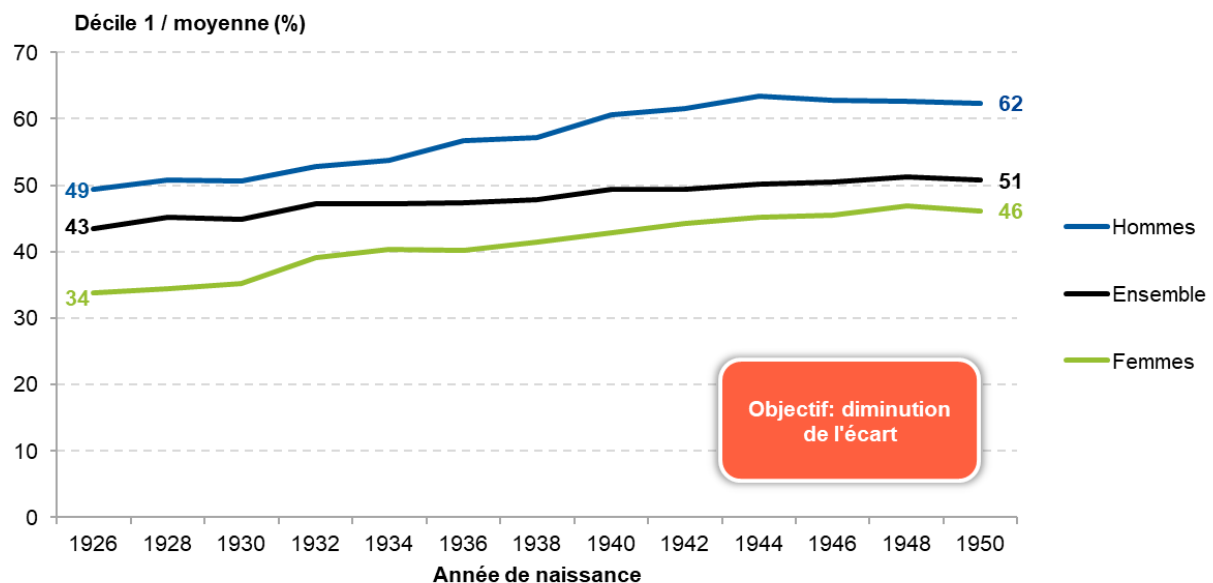
Finalité L'indicateur intra-générationnel, rapportant le seuil du premier décile à la pension moyenne de l'ensemble de la population, tous sexes confondus, est défini par le décret n° 2014-654 du 20 juin 2014 relatif au comité de suivi des retraites, mentionnant le suivi du « rapport, par génération de retraités, pour l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, entre la valeur où se situent les pensions des 10 % des retraités les moins aisés d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités d'autre part ».

Par rapport aux indicateurs classiques, il se présente de façon « inversée » : une valeur faible de cet indicateur correspond à une valeur élevée d'inégalité ou une dispersion élevée. Par ailleurs, il décrit davantage le bas de la distribution que son ensemble.

Résultats Pour les retraités résidant en France, la pension moyenne tous régimes de droit direct en équivalent carrière complète (EQCC) progresse de 15 % entre les générations 1930 et 1950 (de 1 410 à 1 620 euros). Parmi la génération 1950, les retraités faisant partie des 10 % les moins aisés (1^{er} décile) perçoivent moins de 51 % de ce montant moyen de pension (cette part s'élève à 46 % pour les femmes et 62 % pour les hommes, rapportés à la pension moyenne femmes et hommes confondus, cf. graphique 1). Les inégalités de pension sont donc davantage marquées pour les femmes que pour les hommes (cf. indicateur n°2.6 – Réduire l'écart de pension entre femmes et hommes).

L'indicateur rapportant le seuil du 1^{er} décile à la pension moyenne est stable entre les générations 1932 et 1938 (47 % environ), puis il augmente sensiblement entre 1938 et 1950, atteignant 51 % pour cette dernière génération. L'amélioration du montant moyen de pension s'est donc fait sans accroître les inégalités. Au regard de l'indicateur, elles se sont même réduites entre la génération 1926 et la génération 1950 : pour les femmes, le seuil du 1^{er} décile des pensions passe de 34 % de la pension moyenne perçue par les retraités de la génération 1926 à 46 % du montant moyen perçu par ceux de la génération 1950 ; pour les hommes, ce seuil augmente de 49 % à 62 %. Les inégalités se sont réduites à des rythmes similaires chez les femmes et les hommes (respectivement 12 et 13 points).

Graphique 1 • Rapport entre le premier décile de pension nette et la moyenne parmi les retraités à carrière complète



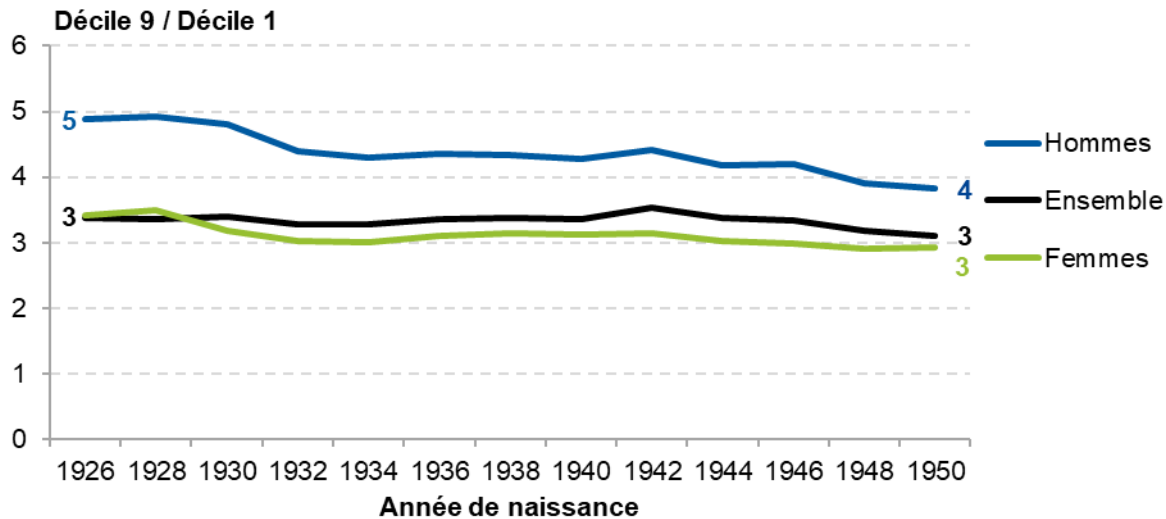
Source : EIR 2016 de la Drees.

Champ : Retraités de droit direct à carrière complète résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Note de lecture : Les 10 % de retraités à carrière complète de la génération 1950 ayant les pensions les plus faibles perçoivent une pension nette à hauteur de 51 % de la pension nette moyenne perçue par cette génération (droits directs uniquement).

Entre les générations 1926 et 1950, le rapport entre les 10 % des retraités à carrière complète ayant les pensions les plus élevées et les 10 % ayant les pensions les moins élevées est resté quasi-stable (cf. graphique 2) : les premiers perçoivent une pension nette en moyenne 3 fois plus élevée que les seconds. Néanmoins, alors qu'il n'a pas varié pour les femmes, ce rapport s'est réduit pour les hommes : il était de 5 pour la génération 1926, et est de 4 pour la génération 1950 (-1).

Graphique 2 • Rapport interdécile de pension nette parmi les retraitées à carrière complète



Source : EIR 2016 de la Drees.
Champ : Retraités de droit direct à carrière complète résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Note de lecture : Parmi la génération 1950, les 10 % de retraités à carrière complète ayant les pensions les plus élevées perçoivent une pension nette en moyenne 3 fois plus élevée que les 10 % de retraités à carrière complète ayant les pensions les moins élevées (droits directs uniquement)

En complément de cet indicateur, les niveaux de vie des retraités pour chaque décile sont présentés ci-après (seuils de franchissement de chaque décile, cf. tableau 1). Le champ couvert est plus large que dans les graphiques précédents, puisqu'il inclut l'ensemble des retraités (y compris ceux dont la carrière n'est pas complète). De plus, les niveaux de vie tiennent compte des ressources de l'ensemble des personnes vivant dans le ménage, notamment les revenus du conjoint éventuel (cf. fiche 2.1.2.) et recouvrent des revenus autres que les pensions de retraite : intérêts de l'épargne, revenus fonciers ou financiers, etc.

En 2023, les 10 % des retraités ayant le plus faible niveau de vie ont un niveau de vie annuel inférieur à 15 040 €. Pour les 10 % des retraités ayant le plus haut niveau de vie, ce chiffre dépasse 44 800 € par an. L'écart inter-décile entre les 10 % des retraités au niveau de vie le plus élevé et les 10 % des retraités au niveau de vie le plus faible est de 3,0. Il est globalement stable depuis 1996.

Tableau 1 • Distribution des niveaux de vie des retraités en 2023

Décile	1 ^{er} décile (D1)	2 ^{ème} décile (D2)	3 ^{ème} décile (D3)	4 ^{ème} décile (D4)	Médiane (D5)	6 ^{ème} décile (D6)	7 ^{ème} décile (D7)	8 ^{ème} décile (D8)	9 ^{ème} décile (D9)
Niveau de vie	15 040 €	18 100 €	20 620 €	23 010 €	25 420 €	28 060 €	31 390 €	36 220 €	44 800 €

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Enquête Revenus Fiscaux et Sociaux 2023.
Champ : Personnes retraitées appartenant aux ménages vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine dont la personne de référence n'est pas un étudiant, et dont le revenu déclaré du ménage est positif ou nul.
Note de lecture : En 2023, 10 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 15 040 euros par an, et 50% un niveau de vie inférieur à 25 420 euros par an.

Précisions méthodologiques

Source des données :

Les données ayant servi à produire ces indicateurs proviennent de l'Échantillon Interrégimes de Retraités (EIR) de 2016. Le champ est restreint aux seuls retraités de droit direct, à carrière complète. L'intérêt de ce champ est qu'il permet de supprimer le biais dû aux carrières incomplètes qui tirent naturellement le seuil vers le bas. Les pensions sont calculées en tenant compte des majorations de pension pour enfants relatives au droit propre.

Ces indicateurs sont également déclinés par sexe, tout en gardant le même dénominateur que pour l'ensemble.

Pour chaque génération et par sexe, le seuil du 1^{er} décile est rapporté à la moyenne de toutes les pensions de droit direct des femmes et des hommes de la génération. Ceci est motivé par le fait de prendre en compte les écarts existants entre les femmes et les hommes.

Les retraités des générations anciennes et vivants au 31 décembre 2016 ne sont pas représentatifs de l'ensemble des retraités de ces générations vivant à 66 ans. Notamment, les probabilités de décès sont corrélées négativement avec le niveau des pensions de retraite. Les données présentées ici ont été corrigées de ce biais de manière à pouvoir comparer les différentes générations à partir du seul EIR 2016.

Les déciles de niveau de vie du tableau 1 sont calculés à partir des données de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux réalisée annuellement par l'Insee à partir des données du quatrième trimestre de l'enquête emploi appariées aux données administratives de la DGFIP, la Cnaf, la Cnav et la CCMSA. Le champ retenu est celui des personnes vivant dans un logement ordinaire, dans des ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Il exclut les personnes résidant en institution ainsi que les personnes sans domiciliation.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : Insee

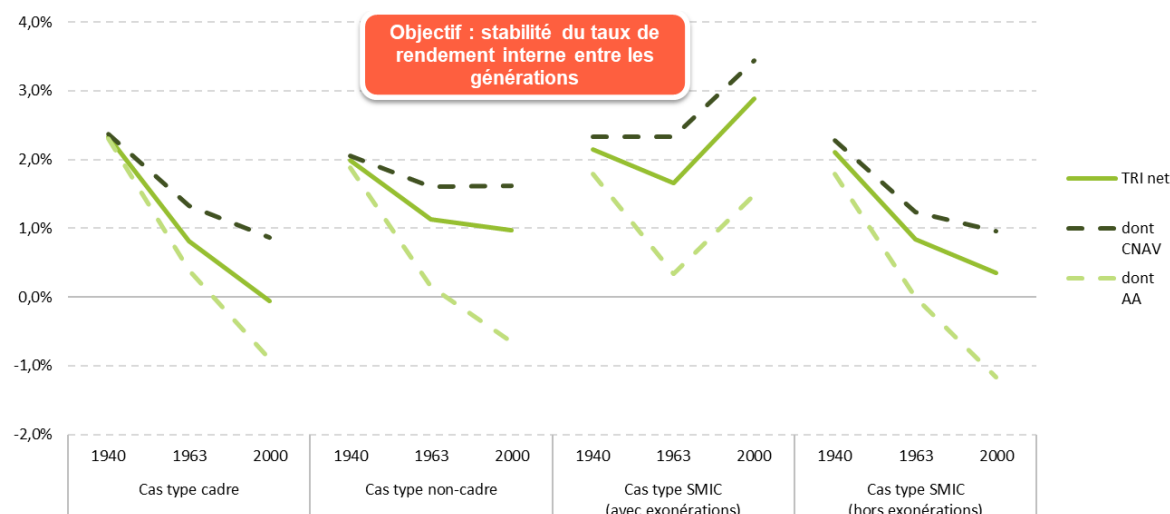
2.5. Limiter les écarts de pensions entre générations

Finalité Cet indicateur, calculé par le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), présente le taux de rendement interne, calculé pour trois cas types de salariés du secteur privé : un cadre, un non-cadre ainsi qu'un salarié rémunéré au SMIC sur l'ensemble de sa carrière. Il est calculé pour trois générations, la génération 1940, 1963 et 2000. Le taux de rendement interne permet d'apporter un jugement global sur l'équité du système de retraite au fil des générations en tenant compte de la durée de cotisation, du montant des cotisations versées, des retraites perçues, ainsi que la durée de perception de la retraite par une même génération.

Résultats

Les taux de rendement interne (TRI) des cas types de salariés non-cadre et cadre du secteur privé sont particulièrement élevés pour les premières générations, qui ont bénéficié de périodes de forte croissance économique et de niveaux de prélèvements plus faibles (cf. *graphique 1*). La baisse observée entre la génération née en 1940 et celle née en 2000 s'explique par la montée en charge des réformes des retraites (allongement de la durée de cotisation, augmentation des taux de cotisation, relèvement de l'âge légal de départ et indexation des pensions sur les prix) qui ont conduit à une diminution des droits acquis au moment de la liquidation. Elle résulte également de la baisse des rendements du régime complémentaire Agirc-Arrco et de l'augmentation de la part des cotisations qui n'ouvrent pas de droits dans ce régime.¹ Le TRI du cadre passerait ainsi de 2,3 % pour la génération 1940 à -0,1 % pour la génération 2000, tandis que celui du non-cadre diminuerait de 2 % à 1 %². À l'inverse, le cas type rémunéré au SMIC tout au long de sa carrière verrait son TRI augmenter pour la génération 2000, si les exonérations de cotisations sociales sont prises en compte dans le calcul. Avec neutralisation de ces exonérations, son TRI suivrait une évolution comparable à celle des deux autres cas types.

Graphique 1 • Taux de rendement interne net des cas types de cadre, non-cadre du secteur privé et du cas type au SMIC sur l'ensemble de sa carrière, par génération - Actualisation selon le SMPT



Note : les cas types considérés n'ont pas de genre déterminé et sont célibataires et sans enfant. Leur espérance de vie varie selon le cas type considéré : le cadre a l'espérance de vie la plus élevée, le non-cadre une espérance de vie moyenne et le cas type au SMIC l'espérance de vie moyenne des ouvriers. Les cas types de cadre et de non-cadre sont soumis au taux plein de la CSG et le cas type au SMIC au taux réduit.
Source : projections COR – juin 2025.

Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % (à partir de 2040) et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2032).

¹ Les hypothèses de projection du régime de l'Agirc-Arrco s'appuient notamment sur les mesures prévues par l'ANI du 5 octobre 2023. Les effets de ces mesures sur les différents paramètres du régime (pension moyenne, taux de remplacement, taux de cotisation) sont documentés dans le rapport annuel du COR, *Évolutions et perspectives des retraites en France*, juin 2025.

² Le TRI décroît avec le niveau de revenu, le système de retraite opérant une redistribution importante en faveur des plus bas revenus. Quel que soit le cas type considéré, il est plus important pour le régime général que pour le régime complémentaire en raison des réserves accumulées en projection par ce dernier. La faiblesse du TRI du cadre s'explique par la part plus importante de la pension complémentaire dans la pension totale.

Précisions méthodologiques

Source des données : Calculs secrétariat général du COR.

Le taux de rendement interne (TRI) est un indicateur synthétique. Il considère l'ensemble des pensions de retraite reçues par un individu (ou une génération) au regard des contributions qu'il a dû acquitter. Plus précisément, le TRI correspond au taux d'actualisation qui assure une stricte égalité entre la somme des pensions perçues et des cotisations payées. L'utilisation de cet indicateur permet d'éclairer la question de l'équité entre les générations ; elle ne signifie en aucune façon que notre système de retraite en répartition, où les actifs d'aujourd'hui cotisent pour financer les pensions des retraités d'aujourd'hui, puisse s'assimiler ou se comparer à un système en capitalisation où la retraite future des actifs dépend de la rentabilité des placements qu'ils réalisent. Par ailleurs, le TRI apporte une information synthétique ne permettant pas de déterminer si le niveau des pensions est adéquat. Un TRI élevé peut renvoyer à un niveau de pension faible mais associé à un effort contributif faible ou à une durée de perception longue. Le taux de rendement interne d'un système de retraite par répartition à l'équilibre correspond en théorie au taux de croissance de l'économie. En effet, un individu, qui a versé des cotisations retraite durant sa carrière, perçoit à la retraite des pensions qui sont financées par les cotisations retraitées des actifs d'alors. Le système de retraite lui verse ainsi à la retraite des flux financiers qui, par rapport à ses propres versements en cours de carrière, auront évolué comme les cotisations – donc la croissance économique (à taux de cotisation et partage de la valeur ajoutée inchangés.). Outre les règles propres au système de retraite, le TRI est donc très fortement lié aux niveaux de croissance économique connus par les générations durant leur carrière et leur période de retraite. Il est présenté ci-après en comparant des flux actualisés selon le salaire moyen par tête (SMPT) : il s'agit de la méthode retenue dans le rapport 2025 du COR ; elle permet de neutraliser des différences de croissance économique connues entre cohortes. Une seconde approche – présentée en annexe méthodologique du rapport du COR de juin 2025 – consiste à actualiser les flux monétaires selon les prix ; elle permet de mettre les prestations reçues en regard des contributions acquittées d'un point de vue individuel. L'estimation du TRI est effectuée sur des cas types de salarié du secteur privé. Seules les cotisations sont retenues, les autres ressources telles que les impôts et taxes affectés et les transferts (qui tendraient à diminuer le TRI) ne sont pas prises en compte. Les pensions perçues sont limitées aux seuls droits propres et hors droits familiaux – les cas type considérés n'ayant pas de genre déterminé, ni de situation maritale ou familiale particulière. L'espérance de vie varie selon le cas type considéré : le cadre a l'espérance de vie la plus élevée, le non-cadre une espérance de vie moyenne et le cas type au SMIC l'espérance de vie moyenne des ouvriers. Les cas types de cadre et de non-cadre sont soumis au taux plein de la CSG et le cas type au SMIC au taux réduit. Enfin, les pensions et cotisations sont calculées à législation inchangée, sans que l'équilibre financier global du système de retraite – ni *a fortiori* celui des régimes de salariés du secteur privé – soit nécessairement assuré.

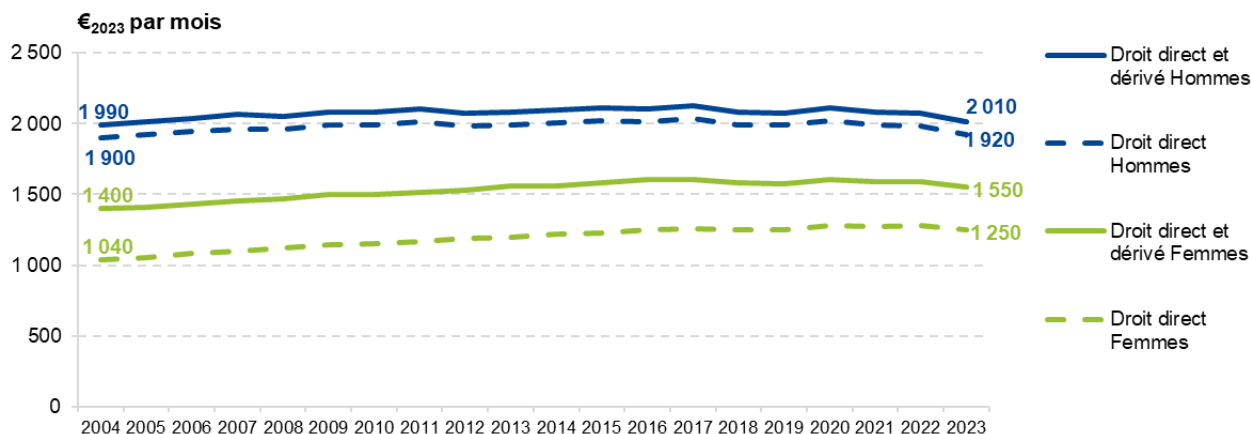
Organismes responsables de la production de l'indicateur : COR

2.6. Réduire l'écart de pension entre femmes et hommes

Finalité La réforme des retraites de 2014 réaffirme « l'objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes ». La meilleure prise en compte des périodes d'interruption de carrières doit notamment contribuer à réduire les écarts de pension entre les femmes et les hommes.

Résultats Le graphique suivant donne le montant brut des pensions de droit direct (droit acquis en contrepartie de l'activité professionnelle, en particulier des cotisations versées qui y sont liées) et de droit dérivé. Il permet de décrire les montants versés aux hommes et aux femmes, tous régimes confondus, en euros constants base 2023.

Graphique 1 • Pension mensuelle brute moyenne

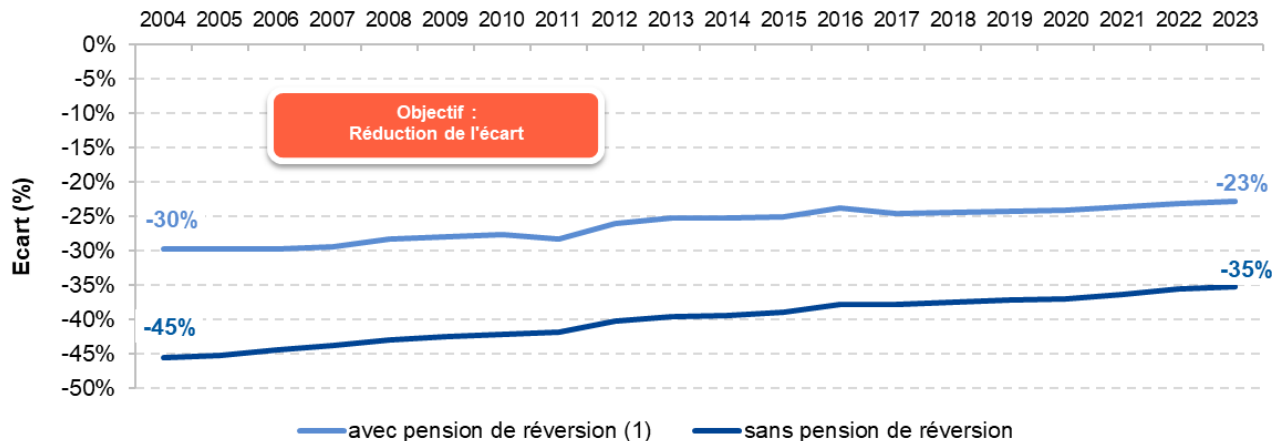


Note de lecture : En 2023, la pension brute moyenne des hommes, droit direct et droit dérivé inclus, était de 2 010 euros par mois. Pour les femmes, elle était de 1 550 euros par mois. Les montants sont arrondis à la dizaine.

Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la Drees, Inflation INSEE / calculs DSS.

Champ : retraités titulaires d'un droit direct dans un régime de retraite de base ou complémentaire, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année n.

Graphique 2 • Ecart de pension de droit direct entre femmes et hommes



(1) Partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé versée à l'époux survivant.

Note de lecture : En 2023, les femmes touchaient en moyenne une pension de droit direct 35 % plus faible que les hommes. En prenant en compte les pensions de réversion, cet écart se réduisait à 23 %.

Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la Drees.

Champ : retraités titulaires d'un droit direct dans un régime de retraite de base ou complémentaire, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année n.

En 2023, l'écart de pension brute moyenne entre femmes et hommes est de 460 euros par mois

Entre 2018 et 2022, les pensions brutes moyennes calculées en euros constants étaient à un niveau stable, pour les femmes (1 590 €/mois en moyenne) comme pour les hommes (2 080 €/mois, cf. graphique 1). En 2023, le niveau des pensions baisse, particulièrement pour les hommes (2 010 €/mois) et plus légèrement chez les femmes (1 550 €/mois). Elles ont diminué par rapport à 2017, de l'ordre de 50 €/mois pour les femmes et de 100 €/mois pour les hommes.

L'écart du niveau de pension est le reflet d'une double inégalité entre femmes et hommes, à la fois dans le niveau des salaires touchés pendant la vie active et dans la durée des carrières validées pour l'assurance vieillesse.

En effet, les disparités salariales pendant la vie active se reflètent dans les droits à la retraite acquis, en lien avec le caractère contributif du système de retraite français. Or, en 2024 dans le secteur privé, le salaire moyen des femmes en équivalent temps plein (c'est-à-dire en prenant en compte les écarts effectifs d'heures travaillées) était inférieur de 14,0 % à celui des hommes¹. Les effets de cette disparité sont en partie atténués par des mécanismes de solidarité entre assurés, dont certains bénéficient majoritairement aux femmes, comme les majorations de durées d'assurance pour enfants, l'assurance vieillesse des parents au foyer et les minimas de pensions.

De plus, les femmes interrompent plus fréquemment leurs carrières pour éduquer leurs enfants, et recourent plus fréquemment au temps partiel (choisi ou subi : en 2023, 26,5 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre 8,7 % des hommes, cf *indicateur Famille n°2-9-1*). Les règles de validation de trimestres permettent cependant d'amortir en partie les conséquences d'une activité à temps réduit sur les droits à la retraite.

Les écarts de pensions femmes-hommes sont en diminution

Les écarts de pensions hors pension de réversion sont de 35 % en 2023 (cf. *graphique 2*) ; les femmes touchaient donc 65 % de la pension moyenne perçue par les hommes. Cet écart diminue peu à peu : il était de 38 % en 2017, de 40 % en 2012 et de 45 % en 2005.

De la même manière, l'écart de pensions avec prise en compte des pensions de réversion est en diminution sur la tendance longue ; il était de 30 % en 2006 contre 23 % en 2023. Cette évolution s'explique par le fait que le complément de pension (comprenant la pension de réversion) a augmenté moins vite que les pensions de droit direct au cours des dernières années. Or, ce complément bénéficie davantage aux femmes, qui vivent en moyenne plus longtemps que leur conjoint. De plus, avec l'augmentation de la pension de droit direct moyenne, de plus en plus de femmes dépassent la condition de revenu maximum nécessaire pour bénéficier d'une pension de réversion. Cette dynamique est cependant concentrée principalement sur la période entre 2004 et 2013, l'écart de niveau de pension oscillant entre 24 % et 23 % depuis.

La diminution globale des écarts de pensions femmes-hommes s'explique par un meilleur accès des femmes au marché du travail. D'après le Conseil d'orientation des retraites (COR), les écarts entre le montant moyen des pensions (une fois prises en compte des pensions de réversion) des femmes et des hommes devraient ainsi continuer de diminuer, atteignant 3,1 % à l'horizon 2070 ².

Précisions méthodologiques

Construction du sous-indicateur : Par « retraités de droit direct », on entend l'ensemble des assurés bénéficiant d'un droit propre à une prestation vieillesse versée en rente. Dès lors, sont exclues les personnes bénéficiant exclusivement d'une prestation au titre d'un droit dérivé (pensions de réversion, pensions vieillesse de veufs ou veuves), percevant une prestation de droit direct non contributive au titre du minimum vieillesse (allocation aux vieux travailleurs salariés - AVTS, etc.), ou ayant perçu un versement forfaitaire unique (VFU).

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) repose sur des données administratives fournies par les caisses de retraite. Portant sur la situation en fin d'année de quinze régimes de base et cinq régimes complémentaires en 2020, cette enquête couvre la quasi-totalité du champ des retraités. Les données relatives à l'année n sont disponibles en fin d'année n+1.

L'échantillon inter-régimes de retraités (EIR) est également construit à partir des données administratives des caisses de retraite, mais celles-ci sont regroupées par individu. L'EIR permet notamment, contrairement à l'EACR, d'avoir des informations sur les polypensionnés et donc d'estimer le nombre de retraités. Cette base concerne les retraités nés et résidant en France ou à l'étranger.

Le modèle ANCETRE a été conçu pour rapprocher au mieux les données de l'EIR et celles de l'EACR. Il actualise la dernière version disponible de l'EIR en faisant vieillir les retraités déjà présents et en ajoutant de nouveaux retraités. La montée en charge de certains dispositifs comme le recul de l'âge légal est notamment simulée. Les évolutions des effectifs et des pensions des principales caisses de retraite fournies par l'EACR et les évolutions démographiques fournies par l'Insee sont également prises en compte. Il permet d'estimer tous les ans les principales grandeurs tous régimes (effectifs de retraités, montant des pensions, nouveaux retraités, ...).

Les évolutions entre 2007 et 2008 et entre 2011 et 2012 sont à prendre avec précaution, les données 2004-2007 étant estimées à partir de l'EIR 2004, les données 2008-2011 étant estimées à partir de l'EIR 2008, les données 2012-2016 étant estimées à partir de l'EIR 2012, et les données 2016-2019 étant estimées à partir de l'EIR 2016.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : DSS

¹ Insee, « Ecart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », Insee Focus n°377, février 2026

² Conseil d'orientation des retraites, rapport annuel du COR – juin 2025, « Évolutions et perspectives des retraites en France »

2.7. Accroître l'âge effectif au départ à la retraite

Finalité Les réformes successives de 2003, 2010, 2014 et 2023 visent à préserver l'équilibre financier du système de retraite. En agissant sur les deux leviers que sont la durée d'assurance et les âges légaux, elles ont conduit à la hausse de l'âge effectif de départ à la retraite. Cet indicateur examine les évolutions de l'âge effectif moyen de départ à la retraite, par année de départ. A l'avenir, la réforme de 2023 aura vraisemblablement des effets similaires à ceux observés pour d'autres réformes : hausse de l'âge moyen conjoncturel, hausse à terme de l'âge de départ effectif, évolution « accidentée » de ce dernier à court terme.

Précisions sur l'âge moyen de départ à la retraite L'allongement de la durée d'assurance requise n'implique pas un décalage de même ampleur de l'âge moyen de départ à la retraite, notamment en raison de la possibilité de départs dérogatoires à l'âge légal d'ouverture des droits, sans la durée d'assurance requise, par exemple pour inaptitude. De même, l'augmentation des bornes d'âges ne génère pas une hausse identique de l'âge moyen de départ, tous les assurés ne décalant pas, ou pas autant, leur retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite dépend fortement de la démographie et doit, par conséquent, être interprété avec précaution. Ainsi, l'arrivée en 2006 à l'âge de 60 ans de la première génération nombreuse de l'après-guerre abaisse, toutes choses égales par ailleurs, l'âge moyen de départ. Il s'agit là d'un effet de structure, avec une cohorte plus importante susceptible de partir en retraite à 60 ans.

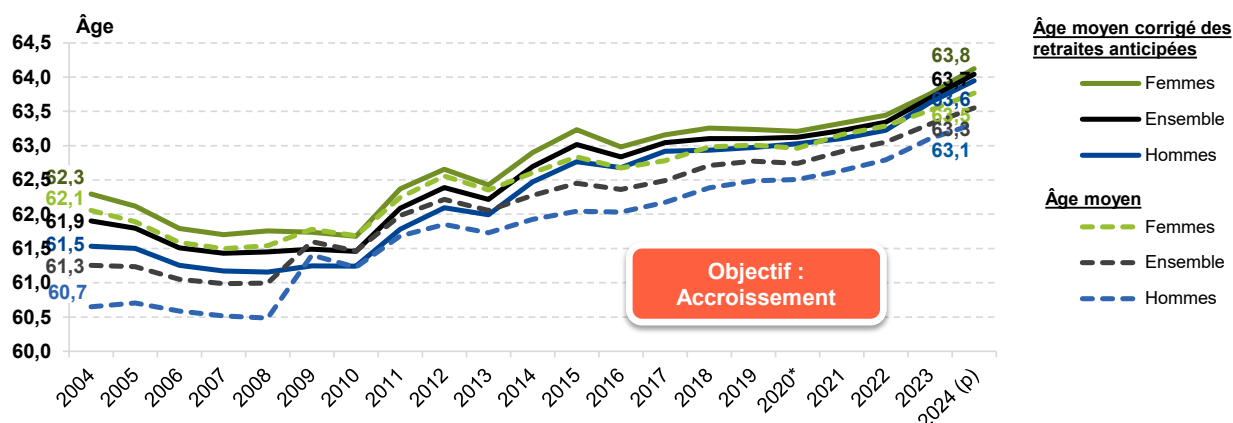
L'âge moyen est également lié aux paramètres législatifs et réglementaires. Ainsi, l'ouverture du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues en 2004, ou ses assouplissements en 2010, 2012 et 2014, ont eu un effet à la baisse sur l'âge moyen de départ.

Enfin, l'âge effectif de départ à la retraite n'est pas toujours celui de la sortie du marché du travail (*indicateur n°1-9*). Les différents types de cessation précoce d'activité, comme les préretraites ou l'invalidité en fin de carrière, conduisent à ce que l'âge effectif de départ à la retraite soit, en moyenne, plus élevé que celui de sortie du marché du travail. Et ce malgré les dispositifs permettant de cumuler l'exercice d'un emploi et la perception d'une pension de retraite (cf. *indicateur n°1-17-1*) tirant l'âge de sortie du marché du travail vers le bas.

Résultats

L'âge moyen de départ à la retraite au régime général est de 63,5 ans en 2024. Corrigé des retraites anticipées, il est de 64 ans cette année-là. La forte hausse entre 2022 et 2024 pour cet indicateur serait principalement dû aux effets de la réforme de 2023, qui permet aux assurés en situation d'inaptitude ou d'invalidité de liquider leur pension à 62 ans, soit avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun, réhaussant mécaniquement l'âge moyen corrigé des retraites anticipées. Il a globalement augmenté depuis le début des années 2000. Les hommes partent en retraite plus tôt que les femmes. En effet, leurs carrières sont en moyenne plus complètes, si bien qu'ils remplissent plus jeunes les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein. À l'opposé, un nombre important de femmes part après l'âge d'annulation de la décote afin d'obtenir le taux plein par l'âge (la réforme des retraites de 2010 repousse progressivement de 65 à 67 ans l'âge permettant d'acquérir le taux plein, cet effet débutant en 2016), qui leur ouvre, en fonction du niveau de leur pension de base, le droit au minimum contributif.

Graphique 1 • Âge moyen de départ et âge moyen de départ corrigé des retraites anticipées, au régime général



(p) : prévision.

Note : Entre 2004 et 2019, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés. A partir de 2020* sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.

Source : Prisme (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), Cnav.

Au régime général, la création de la retraite anticipée pour carrières longues en 2004 a fait baisser l'âge moyen des départs en retraite lors de sa mise en place. Cette baisse a été plus marquée pour les hommes, qui en étaient les principaux bénéficiaires.

L'âge moyen de départ à la retraite des anciens travailleurs salariés augmente ensuite régulièrement depuis 2008 : il est passé de 61 ans en 2008 à 62,8 ans en 2019. Cette évolution s'explique par la combinaison de plusieurs facteurs, notamment les modifications des conditions d'éligibilité aux dispositifs de retraite anticipée, les politiques de relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et les effets de structure démographique. Entre 2020 et 2024, l'âge moyen des retraités anciens travailleurs salariés et indépendants continue d'augmenter et passe de 62,7 ans à 63,5 ans (cf. *Graphique 1 – courbes en pointillées*).

Plus précisément, le durcissement des conditions pour un départ anticipé, appliqué à partir de 2009, a conduit à une réduction du nombre de nouveaux retraités de moins de 60 ans (cf. *Indicateur n°1-16-1*), induisant une hausse de l'âge moyen de départ. Certains assurés ont reporté leur départ à 2010, ce qui explique le rebond du nombre de départs anticipés cette année-là, et donc la légère baisse de l'âge moyen. A partir de 2010 les assouplissements successifs de la retraite anticipée ont atténué la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite, qui est imputable à d'autres facteurs.

Afin d'étudier l'évolution de l'âge de départ à la retraite indépendamment de ces changements dans le dispositif RACL, l'âge moyen de départ à la retraite est corrigé des retraites anticipées : il est calculé en réaffectant à l'âge légal les départs antérieurs à celui-ci, et permet d'illustrer l'impact de ces autres facteurs (cf. *Graphique 1 – courbes pleines*). Cet indicateur a connu une légère tendance à la baisse avant 2010 avant de croître à partir de 2011 pour atteindre 63,1 ans en 2019 pour les retraités anciens travailleurs salariés. Entre 2020 et 2024, l'âge moyen de départ à la retraite, corrigé des retraites anticipées, continue d'augmenter et passe de 63,1 ans à 64 ans pour les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.

La baisse de l'âge moyen de départ à la retraite corrigé des retraites anticipées entre 2004 et 2010 s'explique par un effet de structure démographique : la génération 1946, très nombreuse par rapport aux générations précédentes, arrive à l'âge de la retraite. Inversement, l'importante hausse de l'âge moyen à partir de 2011 s'explique en partie par l'atteinte de l'âge d'attribution automatique du taux plein de 65 ans par cette même génération, entraînant une déformation de la structure par âge des départs (hausse de la part des assurés partant à 65 ans).

L'accroissement de l'âge moyen depuis 2011 est également dû à la réforme de 2010, qui a repoussé l'âge légal de départ. Cette réforme modifie la structure des départs une fois atteinte sa pleine montée en charge : tous les départs entre 60 et 62 ans se font nécessairement à 62 ans voire après. De plus, pendant la phase de montée en charge, les assurés décalent la liquidation de leurs droits, pour certains jusqu'à l'année suivante. En conséquence, l'effectif de départ à l'ancien âge légal chute, ce qui fait augmenter la moyenne. Ces assurés viennent à l'inverse augmenter l'effectif de départs à leur nouvel âge légal, ce qui fait baisser la moyenne, à partir de l'année suivante. A partir de 2017, la génération 1955 atteint l'âge légal cible d'ouverture des droits (AOD), de 62 ans ; la part des départs à l'AOD se stabilise.

L'âge moyen de départ corrigé des retraites anticipées a donc atteint 63 ans en 2017, soit une hausse de 1,5 an depuis 2010. La baisse de la part des assurés partant à 60 ans s'est accentuée à partir de 2014, où ceux-ci représentent seulement 26 % des départs, contre 51 % en 2013 (cf. *Graphique 2*). En effet, à partir de 2014, l'âge légal est passé à 61 ans et 2 mois (pour la génération 1953) alors qu'il était en 2013 à 60 ans et 9 mois (pour la génération 1952). En conséquence, les départs à 61 ans en 2015 et 2016 représentent 33 % et 35 % de l'ensemble, alors qu'ils représentaient seulement 8 % de l'ensemble en 2013. De la même manière, l'âge légal de départ à la retraite passant à 62 ans pour la génération 1955, les départs à 60 et 61 ans ne représentent plus que des retraites anticipées depuis février 2017, et les départs à ces âges diminuent donc tendanciellement du fait de la baisse des liquidations en RACL.

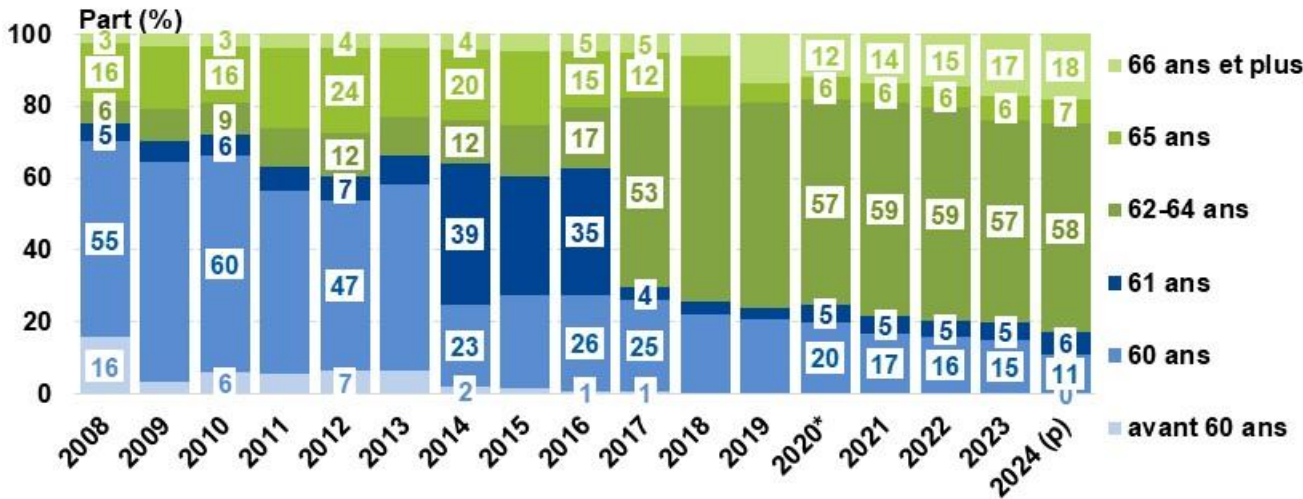
Enfin, la légère baisse de l'âge moyen des retraités anciens travailleurs salariés en 2016 s'explique par les premiers effets liés au relèvement de l'âge du taux plein automatique de 65 à 67 ans mis en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2016 pour la génération 1951 (7/12^e d'une génération glissante a pu partir à l'âge du taux plein). Ainsi, la part des retraités liquidant à 65 ans a diminué de 5 points entre 2015 et 2016. Entre 2017 et 2019, l'âge moyen des retraités anciens travailleurs salariés est relativement stable. Plus de la moitié des départs ayant lieu entre 62 et 64 ans, l'effet lié au relèvement de l'âge légal jouerait davantage sur l'âge moyen que la poursuite de la hausse de l'âge du taux plein automatique, ce qui explique cette stabilité depuis que le relèvement de l'âge légal produit pleinement ses effets. La baisse de la part des liquidations entre 62 et 64 ans en 2023 et 2024 s'expliquerait par la montée en charge de la réforme des retraites de 2023 qui empêche les liquidations à l'âge légal pour le droit commun entre octobre et décembre 2023.

En 2019, l'augmentation de l'âge du taux plein automatique des retraités anciens salariés à 66 ans et 2 mois pour la génération 1953 conduit naturellement à une hausse des départs de 7,5 points à partir de 66 ans, par rapport à 2018. En 2020, cette part a diminué légèrement (retraités anciens travailleurs salariés et indépendants) compte tenu d'un nombre de mois creux de départ à l'âge d'annulation de la décote plus élevé sur cette année (7 mois possibles de départs à l'AAD au lieu de 9 mois en 2019) avant de repartir à la hausse à partir de 2021 pour atteindre 17 % en 2023 et 18 % en 2024. Par ailleurs, la légère hausse de l'âge moyen entre 2020 et 2024 s'explique notamment par la diminution de la part des départs avant l'âge légal (17% des départs avant 62 ans en 2024 contre 25% en 2020). Plusieurs facteurs expliquent cette baisse : hausse de l'âge de fin d'études, hausse de la durée requise pour le taux plein, coefficients de solidarité Agirc-Arrco etc...

Outre les effets de structure démographique et du relèvement de l'âge, la tendance à la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite est également liée à l'augmentation de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein et à la hausse de l'âge de fin d'études.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) propose un autre indicateur de suivi de l'évolution des âges de départ à la retraite : l'âge conjoncturel. Cet indicateur présente l'avantage de neutraliser les effets de structure démographique, comme l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom, et intègre l'information disponible la plus récente. Il neutralise également les effets mécaniques liés à la montée en charge des réformes évoqués plus haut. Enfin, à la différence de l'âge moyen de départ par génération, qui ne peut être déterminé que tardivement, lorsque la génération a atteint au moins l'âge d'annulation de la décote, l'âge conjoncturel peut être obtenu pour les générations qui ne sont pas encore complètement parties à la retraite, du fait de son mode de calcul basé sur les taux de retraités.

Graphique 2 • Structure des âges de départ par année de départ



(p) : projection.
Champ : Entre 2008 et 2019, sont comptabilisés les retraités, anciens travailleurs salariés. A partir de 2020* sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.
Source : Prisme (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), Cnav..

L'âge conjoncturel des retraités anciens travailleurs salariés augmente progressivement depuis 2012, passant de 62,2 ans en 2012 à 63,1 ans en 2019 (cf. Tableau 1). Cette hausse est liée aux réformes des retraites, et notamment au relèvement de l'âge légal. Des facteurs sociodémographiques, comme l'augmentation de l'âge moyen de fin d'études, y contribuent également. En tenant compte des anciens travailleurs indépendants et des anciens salariés, l'âge conjoncturel atteint 63,3 ans en 2020, 63,4 en 2021 et 2022, 63,5 en 2023 et passerait à 63,6 ans en 2024.

Tableau 1 • Âge conjoncturel de départ (Régime général)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021	2022	2023	2024 (p)
Hommes	62,0	62,0	62,2	62,4	62,6	62,7	62,8	63,0	63,1	63,3	63,3	63,4	63,5
Femmes	62,4	62,5	62,6	62,9	63,1	63,1	63,2	63,3	63,4	63,5	63,5	63,5	63,7
Ensemble	62,2	62,3	62,4	62,6	62,9	62,9	63,0	63,1	63,3	63,4	63,4	63,5	63,6

(p) : prévision.
Champ : Entre 2012 et 2019, sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés. A partir de 2020* sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants.
Source : Prisme (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), Cnav.Source : Cnav.

L'âge moyen de départ à la retraite des assurés des régimes alignés (ex-RSI et MSA salariés), de la MSA non-salariés et de la fonction publique s'accroît également (cf. Tableau 2) sur la période récente.

Tableau 2 • Age effectif du départ à la retraite de l'ex-RSI, de la MSA et de la Fonction publique

	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Flux de retraités 2024	Objectif
MSA salariés agricoles	61,2	60,9	60,6	61,7	61,5	61,9	62,4	62,1	62,3	62,6	62,6	62,9	63,5	63,4	63,2	63,2	63,3	63,6	64,6	43 900	Accroissement
MSA exploitants agricoles	62,1	61,1	60,9	61,8	61,9	62,4	62,8	62,4	62,8	63,0	63,0	62,9	63,1	63,2	63,2	63,4	63,5	64,0	64,8	27 800	
SSI -commerçants		61,8	61,6	62,2	62,2	62,6	63,0	62,2	62,9	63,2	63,1	63,5	64,2	64,1							
SSI -artisans	60,5	60,4	60,4	61,3	61,2	61,6	61,9	61,3	62,1	62,4	62,4	62,6	63,3	63,1							
FP Territoriale (FPT)	59,2	59,3	59,1	59,8	59,9	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8	61,8	61,9	62,1	62,2	62,3	62,5	62,6	62,8	63,1	43 000	
FP Hospitalière (FPH)	56,0	56,5	56,4	56,8	56,7	55,1	58,6	58,9	59,4	59,8	60,1	60,3	60,4	60,6	60,8	61,1	61,2	61,4	61,8	19 800	
FP d'État (civils) (FPE)	57,9	58,7	59,0	59,4	59,5	58,5	60,4	60,6	60,9	61,4	61,5	61,6	62,0	62,1	62,2	62,4	62,5	62,6	63,0	44 000	

Note : Suite à leur intégration au RG, les assurés de l'ex-RSI ne sont plus distingués à partir de 2020.

Champ : A la FPE, il s'agit uniquement des pensions civiles. Jusqu'en 2015* l'âge effectif de départ à la FPE intègre les pensions liquidées pour invalidité. Depuis 2015, ce n'est plus le cas, ce qui a pour conséquence une rupture de série. Hors pensions d'invalidité à la MSA, à la FPT, à la FPH et à l'ex-RSI.
Source : MSA, ex-RSI, CNRACL et DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions.

En 2024, les anciens travailleurs agricoles non-salariés partent en moyenne à 64,8 ans, contre 64,6 pour les anciens salariés agricoles, un écart qui se réduit par rapport à 2023, en raison d'une hausse d'un an de cet âge dans le régime des salariés agricoles.

En effet, alors que l'âge moyen de départ à la retraite à la **MSA salariés** est resté relativement stable entre 2018 et 2023, une forte hausse s'est manifestée entre 2023 et 2024 relevant l'âge moyen d'un an. A la **MSA non-salariés** l'âge de départ a progressé plus régulièrement entre 2018 et 2023, bien qu'une progression rapide soit également constatée entre 2023 et 2024. Ces accélérations pourraient s'expliquer par la montée en charge de la réforme de 2023 qui augmente l'âge légal et la durée d'assurance de 3 mois par génération. Les **régimes de la fonction publique** sont caractérisés par un âge moyen de départ à la retraite plus faible que les régimes du secteur privé, notamment en raison des différents dispositifs spécifiques qui permettent de partir à la retraite avant l'âge légal (cf. *indicateur°1-16-1 et indicateur°1-16-2*). Néanmoins, cet écart diminue fortement avec le temps : l'écart entre les assurés de la fonction publique hospitalière (FPH), régime où l'âge de départ à la retraite est le plus faible, et ceux du régime général est passé de 5,3 ans en 2004 à 1,7 ans en 2024.

Après une période de relative stabilité entre 2006 et 2008, les âges moyens de départ ont augmenté à partir de 2009. Malgré une baisse en 2010 (excepté à la MSA non-salariés) et en 2013 (sauf pour la fonction publique), ces âges tendent à progresser sur l'ensemble de la période 2008 à 2018. Depuis 2018, ils sont relativement stables mais progressent entre 2022 et 2023, en lien avec le report du départ à la retraite des assurés qui auraient pu liquider leurs droits en fin d'année 2023 sans la réforme.

mais Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite des assurés de la **fonction publique** a progressé de manière plus marquée que pour les assurés du secteur privé entre 2004 et 2024. Sur cette période, et particulièrement à partir de 2012, les âges moyens de départ à la retraite des assurés de la FPT, FPH et FPE ont respectivement augmenté de 3,9 ans, 5,8 ans et 5,1 ans. Cette hausse est notamment la conséquence d'un durcissement général des conditions de départ à la retraite mis en place par la réforme de 2010. Les âges minimums de départ à la retraite ont été progressivement augmentés de 2 ans. La baisse de l'âge moyen de départ à la retraite en 2011, malgré le durcissement des conditions de départ, s'explique par la suppression, à partir du 1^{er} janvier 2012, du dispositif de départ anticipé pour raison familiale (excepté pour les mères nées entre 1951 et 1955 remplissant les conditions avant le 1^{er} janvier 2012). L'annonce de cette suppression a engendré une hausse importante du recours à ce dispositif en 2011 : la part de ces départs en retraite est passée de 17 % en 2010 à 28 % en 2011 pour la FPT et de 24 % à 41 % pour la FPH. Les départs précoces de 2011 ont en revanche généré un rebond de l'âge moyen de départ à la retraite l'année suivante. Comme dans les régimes de la MSA, l'âge moyen de départ a augmenté entre 2023 et 2024 mais plus modérément.

Construction de l'indicateur

Les données du régime général, qui concernent les droits directs contributifs, sont calculées sur la base des dates d'effet correspondant à la date d'ouverture des droits. Les données sont entièrement observées jusqu'en 2023 et en partie projetées en 2024 (source : Système Nationale des Statistiques Prestataires - SNSP).

A partir de 2020*, les données sur les travailleurs indépendants sont intégrées dans le flux de départs à la retraite du régime général (source : Système d'Information Statistique de Liquidation Unique des Régimes Alignés – SIS Lura).

L'âge moyen de départ à la retraite des régimes de la fonction publique (FPE, FPH, FPT) ne tient pas compte des départs pour invalidité et tend de ce fait à surestimer l'âge de départ. L'écart entre les assurés de la fonction publique et des autres régimes est donc sous-estimé. Dans la FPE, les départs pour invalidité ne sont exclus que depuis 2015, ce qui engendre une rupture de série dans le Tableau 2.

Les données de la FPE concernent les pensions civiles de retraite entrées en paiement l'année considérée, hors pensions d'invalidité, hors pensions anciennement cristallisées, hors pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), hors pensions principales et hors pensions temporaires d'orphelins.

Pour l'ex-RSI, le décompte de retraités jusqu'en 2013 ne présentait pas l'ensemble des retraités ayant acquis des droits dans le régime puisque les assurés ayant bénéficié d'une retraite payée sous forme de versement forfaitaire unique étaient exclus des effectifs de retraités, aussi bien pour le stock que pour le flux. A compter de mars 2014, l'ex-RSI ne verse plus les pensions inférieures au seuil du VFU sous forme de capital mais sous forme de rente et ces derniers sont donc désormais comptabilisés dans les effectifs. Ici, les pensions inférieures au seuil du VFU sont prises en compte à partir de 2014.

L'âge conjoncturel est calculé à partir des taux de retraités (i.e. nombre de retraités par rapport au nombre d'ayants-droits), pour chaque âge.

Pour en savoir plus :

Rapport à la Commission des comptes de la Sécurité sociale de juin 2021 (fiche éclairage n°3.2 : « Bilan du dispositif de retraites anticipées au titre des carrières longues »)

Di Porto A., 2015, « Evolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs », Cadrage n°30, Cnav

Organismes responsables de la production de l'indicateur : Cnav / DSS

2.8. Augmenter la durée cotisée et validée lors du départ à la retraite

Finalité Les réformes du système de retraite depuis le début des années 1990 ont conduit à reculer l'âge légal de départ et à augmenter la durée d'assurance requise, paramètre qui détermine le taux de liquidation et le taux de proratisation de la pension. Cet indicateur évalue dans quelles mesures ces modifications législatives se sont effectivement traduites, pour les assurés des générations concernées, par des augmentations des durées validées pour la retraite. Il étudie l'évolution des durées validées lors du départ à la retraite, et les compare aux durées requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La durée validée est la somme des trimestres cotisés et assimilés.

- Un trimestre est cotisé dès lors que des cotisations retraite ont été effectivement prélevées sur une rémunération correspondant à 150 heures au Smic - la notion de trimestre de retraite n'est donc pas déterminée par la durée effectivement travaillée. Le nombre maximal de trimestre est cependant au plus de 4 par an.
- Les trimestres assimilés correspondent :
 - o A des périodes d'assurance attribuées lors d'interruptions de carrière (maladie, chômage...) sans que des cotisations ne soient versées en contrepartie par l'assuré.
 - o A des majorations de durée d'assurance, non rattachées à des années particulières (c'est le cas par exemple de la majoration de durée d'assurance pour enfants). Ces majorations peuvent porter le nombre de trimestres validés jusqu'à la durée d'assurance requise. Les réformes des retraites menées depuis plusieurs années visaient notamment à prolonger la durée requise pour la retraite.

Suite aux réformes de 1993, 2003, et 2014, la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein augmente depuis la génération 1949. A partir de la génération 1958, la durée d'assurance requise (DAR) augmente d'un trimestre toutes les trois générations. La réforme de 2023 prévoit d'accélérer ce rythme à partir de la génération 1961, à un trimestre par génération (hors génération 1962). A partir de la génération 1965, la DAR atteindra 172 trimestres, soit 43 années, et la législation ne prévoit pas de l'augmenter au-delà de ce qui était ainsi prévu dès la réforme de 2014.

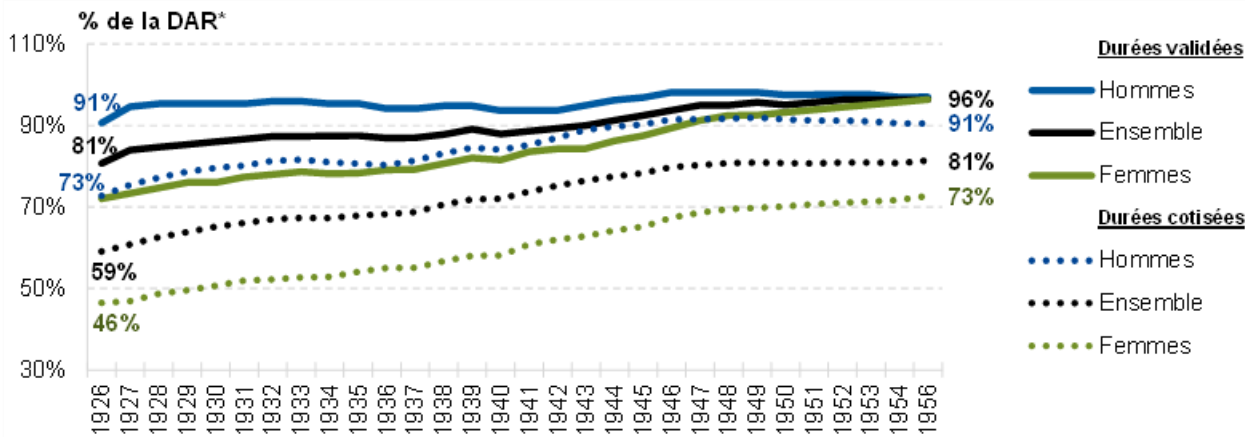
Tableau 1 • Durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein (après réforme de 2023)

Générations	1926-1933	1934-1942	1943-1948	1949	1950	1951	1952	1953-1954	1955-1957	1958-1960	1961*	1961*-1962	1963	1964	1965
Nombres de trimestres requis	13	150-159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172

* la durée d'assurance requise des assurés de la génération 1961 est de 168 trimestres pour ceux nés avant septembre, et 169 trimestres pour ceux nés de septembre à décembre.
Source : DSS

Résultats Le graphique suivant présente, par sexe, pour les générations 1926 à 1956, l'évolution de la durée moyenne cotisée et validée lors du départ en retraite.

Graphique 1 • Durée moyenne cotisée et validée lors du départ en retraite, par génération et par sexe



*DAR : Durée d'assurance requise

Source : Cnav.

Champ : durées tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés

Note de lecture : lors de leur départ à la retraite, les assurés de la génération 1956 ont validé en moyenne 96% de la durée d'assurance requise (DAR), alors qu'ils en ont cotisé 81 % en moyenne.

Pour la génération 1956, la durée moyenne cotisée au titre d'une activité ayant donné lieu à cotisation représente 81 % de la durée d'assurance requise (DAR) pour obtenir une retraite à taux plein (cf. *graphique 1*). En prenant en compte les périodes assimilés (PA), les majorations de durée d'assurance (MDA), ainsi que l'AVPF, la durée moyenne validée représente quant à elle en moyenne 96 % de la DAR.

En moyenne, les hommes cotisent plus longtemps que les femmes (91 % de la DAR contre 73 % pour la génération 1956), reflétant des carrières plus complètes. Hommes et femmes valident cependant plus ou moins la même proportion de la durée d'assurance requise pour partir à taux plein (96 % pour les femmes et 97 % pour les hommes) grâce aux majorations de durée d'assurance et à l'AVPF (cf. *indicateur 1.15*). Cet écart dans la durée cotisée par les femmes et par les hommes en proportion de la DAR tend à se réduire légèrement au fil du temps entre les générations 1926 et 1956. On passe ainsi d'un écart de 26 points pour la génération 1926 (29 points pour les générations 1927 à 1930) à un écart de 18 points pour la génération 1956.

Hommes et femmes ont des carrières de plus en plus complètes, malgré l'augmentation de la DAR au fil des générations. Alors que les hommes et les femmes de la génération 1926 cotaient respectivement 73 % et 46 % de la DAR ; ces parts sont de 91 % et 73 % pour la génération 1956 (+18 points pour les hommes, +26 points pour les femmes).

Pour les hommes, la hausse de la durée validée, en pourcentage de la DAR, est la plus importante entre les générations 1935 et 1945. Ainsi, la durée validée moyenne des hommes, de 91 % de la DAR pour la génération 1926, est de 97 % de celle-ci pour la génération 1956. Pour les femmes, la durée validée augmente régulièrement à partir de la génération 1935, en lien avec l'amélioration des carrières féminines. En fin de période, la hausse est portée dans une moindre mesure par l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote, prévue par la réforme de 2010, entre les générations 1951 et 1955. Les personnes qui attendent l'âge du taux plein pour faire valoir leurs droits à retraite repoussent en conséquence leur départ, ce qui peut les amener à cotiser davantage si elles sont en emploi au moment du départ.

Pour les hommes, la durée cotisée moyenne rejoint progressivement la durée validée moyenne : les hommes de la génération 1956 valident l'essentiel de leurs trimestres via des cotisations. A l'inverse, la durée validée des femmes a progressé au même rythme que leur durée cotisée, passant de 72 % de la DAR pour la génération 1926 à 96 % de la DAR pour la génération 1956.

Au sein de chaque génération, la durée validée varie fortement selon le moment du départ à la retraite (cf. *tableau 2*). Pour la génération 1956, le nombre moyen de trimestres validés par des hommes partant en retraite avant l'âge légal est supérieur de 15 trimestres à celui validé par des hommes partant en retraite entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote (AAD). Comparativement aux assurés qui font valoir leurs droits après l'AAD, ce nombre est supérieur de 27 trimestres. Ces écarts sont plus prononcés pour les femmes, pour lesquelles ces différences de durée validée s'élèvent respectivement à 22 et 55 trimestres pour la génération 1956.

Ainsi, les personnes ayant les carrières les plus complètes partent en moyenne à la retraite plus tôt que les personnes ayant des carrières incomplètes, qui retardent le plus souvent leur départ afin d'annuler la décote et bénéficier des minimas de pension. Dans le cas des assurés partant avant l'âge légal, le fait d'avoir une carrière complète est même le plus souvent une condition nécessaire pour pouvoir liquider leur pension.

Tableau 2 • Durée d'assurance validée en fonction de l'âge de départ en retraite

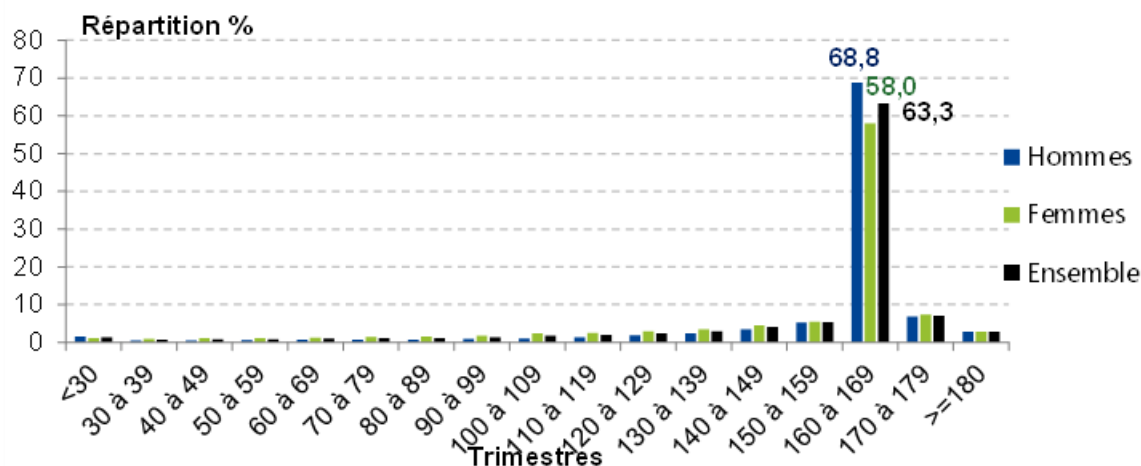
		1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956
Hommes	Avant l'âge légal	176	175	173	172	171	171	171	171	172	172	173	173	173
	Entre l'âge légal et jusqu'à l'âge du taux plein	157	158	159	159	158	160	160	160	159	159	158	159	158
	A partir de l'âge du taux plein	132	132	133	132	131	135	134	137	136	140	141	143	146
	Total hommes	154	155	157	157	157	158	158	159	160	161	161	162	162
Femmes	Avant l'âge légal	181	183	182	183	182	183	183	183	183	183	183	183	184
	Entre l'âge légal et jusqu'à l'âge du taux plein	154	155	157	158	159	160	160	161	161	160	161	162	162
	A partir de l'âge du taux plein	105	106	108	110	112	114	117	120	120	122	123	125	129
	Total femmes	138	141	143	146	148	149	151	153	155	157	158	160	161
Ensemble	Avant l'âge légal	177	176	175	174	174	174	173	174	176	176	176	176	176
	Entre l'âge légal et jusqu'à l'âge du taux plein	156	156	158	159	158	160	160	161	160	160	160	160	161
	A partir de l'âge du taux plein	114	116	117	118	119	122	123	126	126	129	130	132	136
	Total	146	148	150	152	152	154	154	156	158	159	160	161	161

Source : Cnav.

Champ : Durées tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés

La distribution de la durée tous régimes effectivement retenue par les assurés de la génération 1956 met en évidence une forte concentration des individus ayant une durée validée proche de celle requise pour le taux plein (166 trimestres pour la génération 1956) (cf. *graphique 2*). Cela illustre combien l'atteinte du taux plein constitue un facteur majeur dans la décision de partir en retraite, et ce d'autant que les assurés ayant une durée d'assurance plus courte peuvent aussi atteindre le taux plein, notamment en partant à l'AAD. [L'enquête sur les motivations de départs en retraite 2021](#) (Études et Résultats de la Drees n°1216, décembre 2021), coordonnée par la Drees, montrait que 68 % des assurés citaient l'atteinte du taux plein comme l'une de leurs motivations dans le choix de la date de départ (cf. *indicateur n°1-11*).

Graphique 2 • Durée tous régimes validée lors du départ en retraite pour les assurés de la génération 1956 (prévisions), par genre



Note de lecture : 63,3 % des assurés de la génération 1956 ont validé entre 160 et 169 trimestres lors de leur départ en retraite.

Source : Cnav.

Champ : durées tous régimes des retraités anciens travailleurs salariés

Construction de l'indicateur Cet indicateur est construit à partir de la durée moyenne tous régimes retraités anciens travailleurs salariés, qui est une bonne approximation de la durée validée de tous les assurés puisque plus de 90 % des assurés partant à la retraite (et 97 % des cotisants actuels) ont validé au moins un trimestre à la Cnav. La durée moyenne tous régimes comprend les différentes durées d'assurance accomplies dans chaque régime de base (durées ayant donné lieu à cotisation, périodes assimilées, trimestres validés au titre de l'AVPF, et majorations de durée d'assurance pour enfant), ainsi que les périodes d'activité reconnues équivalentes (périodes d'activité professionnelle antérieures au 1^{er} avril 1983 qui peuvent ou auraient pu donner lieu à un rachat de cotisations vieillesse).

Précisions méthodologiques Le champ couvert par cet indicateur est celui des données de la Cnav de métropole et des DROM. Il s'agit des durées moyennes cotisées et validées (avec et hors majoration de durée d'assurance), tous régimes (droit commun et retraites anticipées), dont la pension de droit direct contributif prend effet au cours de l'année considérée. Les durées moyennes sont issues des projections réalisées pour la Commission des comptes de la sécurité sociale. Elles sont observées de 2005 à 2022 partiellement projetées en 2023

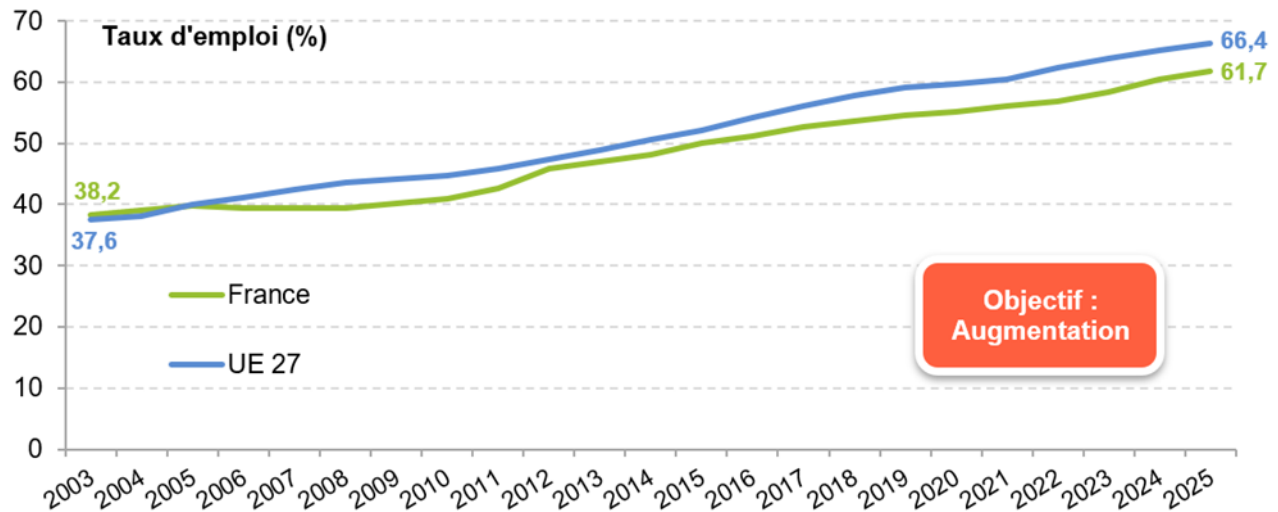
Organismes responsables de la production de l'indicateur : Cnav - DSS

2.9. Améliorer le taux d'emploi des 55-64 ans

Finalité La stratégie « Europe 2030 » pour l'emploi et la croissance, définie lors du sommet de Porto de mai 2021, fixe parmi les grands objectifs l'ambition de porter à 78 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, notamment grâce à une plus grande participation des travailleurs âgés au marché du travail.

Résultats Le taux d'emploi des seniors, c'est-à-dire la proportion de personnes en emploi entre 55 et 64 ans, se situe pour la population des ménages de France à un niveau plus bas que la moyenne européenne : 61,7 % en moyenne sur l'année 2025 contre 66,4 % dans l'UE 27 (cf. graphique 1).

Graphique 1 • Taux d'emploi des seniors en France et pour l'ensemble de l'Union européenne



Sources : INSEE, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail, calculs Dares pour la France ; Eurostat, enquêtes Force de travail pour l'UE à 27.

Champ : Personnes âgées de 55 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire ; âge à la date de l'enquête.

Tableau 1 • Taux d'emploi des seniors en France et pour l'ensemble de l'Union européenne par tranche d'âge

En %	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Objectif
55-59 ans	55,9	56,3	56,7	56,2	56,8	57,8	59,8	62,0	65,2	68,3	68,5	69,1	70,2	71,6	73,1	73,3	73,5	74,5	75,2	76,3	77,0	77,8	78,8	Augmentation
UE 27	51,4	51,5	52,8	53,8	55,5	57,2	58,3	59,5	61,3	62,9	63,7	64,8	66,1	68,1	69,8	71,4	72,5	72,9	73,5	75,0	76,0	76,7	77,3	
60-64 ans	14,4	14,5	14,9	15,4	16,8	17,4	18,2	19,1	20,0	22,9	24,8	26,7	29,1	29,7	31,1	32,7	34,2	34,6	35,6	36,2	38,9	42,3	44,4	
UE 27	23,0	23,3	24,6	25,5	26,7	27,5	27,9	28,4	29,4	30,9	32,8	35,1	36,8	39,0	41,3	43,1	44,7	45,3	46,4	48,5	50,9	53,0	55,0	
65-69 ans	2,7	3,0	3,0	2,6	3,4	3,9	3,9	4,3	5,6	6,3	5,9	5,9	6,3	6,7	7,1	6,9	8,0	8,0	8,6	9,9	10,6	11,1	10,8	
UE 27	7,8	7,8	8,1	8,3	8,8	9,1	9,1	9,0	9,3	9,8	9,8	10,1	10,3	10,8	11,7	12,3	13,1	13,0	13,3	14,3	15,2	16,0	17,3	

Sources : INSEE, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail, calculs Dares pour la France ; Eurostat, enquêtes Force de travail pour l'UE à 27.

Champ : Personnes âgées de 55 à 69 ans vivant dans un logement ordinaire ; âge à la date de l'enquête.

En 2025 chez les 55-59 ans, le taux d'emploi en France est supérieur à la moyenne européenne (78,8 % contre 77,3 % dans l'UE 27) et l'écart en faveur de la France se stabilise. En revanche, il est nettement inférieur pour les 60-64 ans (44,4 % contre 55,0 % en 2025) et les 65-69 ans (10,8 % contre 17,3 % en 2025), comme sur l'ensemble de la période depuis 2003 (cf. tableau 1). Ces chiffres s'expliquent en partie par l'âge normal d'ouverture des droits à la retraite plus faible en France que dans les autres pays européens, malgré la réforme des retraites de 2023 qui l'en rapproche, mais aussi par des freins à la demande de travail des seniors. Ainsi, si le taux de chômage des seniors est relativement faible (5,2 % pour les 55-64 ans en 2025 contre 6,9 % pour les 25-49 ans et 19,8 % pour les 15-24 ans), le chômage de longue durée est plus fréquent que pour les autres catégories d'âge (voir S. Akriche, A. Bornstein et C. Bourdier, « L'emploi des seniors en France »).

Malgré la crise sanitaire, le taux d'emploi des seniors a poursuivi sa tendance haussière. Cette population occupe plus fréquemment des emplois à durée indéterminée que les plus jeunes, dont le taux d'emploi a été nettement plus impacté par la crise du covid-19 (-1,1 point pour les 15-24 ans et -0,3 point pour les personnes de 25 à 49 ans en 2020).

Entre 2003 et 2025, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé de 23,5 points en France contre 28,8 points pour l'UE 27. Cependant, en raison d'un important effet de structure démographique, l'évolution du taux d'emploi des seniors ne rend pas compte de l'évolution réelle des comportements d'activité en France entre 2001 et 2011. En effet, à partir de 2001, le taux d'emploi des 55-64 ans a dans un premier temps augmenté mécaniquement avec l'arrivée dans la classe d'âge des 55-64 ans des premières générations nombreuses de l'après Seconde Guerre mondiale, atteignant l'âge de 55 ans le plus souvent en emploi. Dans un second temps, entre 2005 et 2011, le vieillissement de la génération du baby-boom et l'augmentation progressive de la part des plus âgés, moins actifs, a contribué à limiter la progression du taux d'emploi des 55-64 ans. Le taux d'emploi « sous-jacent », égal à la moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé, neutralise cet effet démographique et reflète l'évolution des comportements d'activité d'une classe d'âge. Ainsi, entre 2003 et 2012, le taux d'emploi « sous-jacent » des seniors a augmenté d'un peu plus de 11 points, alors qu'il a progressé

d'un peu plus de 7 points pour le taux d'emploi non corrigé des effets démographiques. Depuis 2012, les deux taux d'emploi évoluent de manière similaire.

Pour les 55-59 ans, comme pour les 60-64 ans et les 65-69 ans, la progression du taux d'emploi a été entre 2008 et 2012 nettement plus forte en France que dans l'UE 27. Elle a été respectivement de 10,5/5,5/2,4 points en France, contre 5,7/3,4/0,7 points dans l'UE 27. Depuis 2012, elle est à l'inverse beaucoup moins forte que la moyenne européenne : entre 2012 et 2023, le taux d'emploi a progressé respectivement de 8,7/16,0/4,3 points en France, contre 13,1/20,0/5,4 points dans l'UE 27. Cependant, sur les deux dernières années, la hausse du taux d'emploi est plus marquée en France que dans la moyenne de l'UE 27 (respectivement +3,3 points et +2,5 points entre 2023 et 2025) portée par une hausse significative du taux d'emploi des 60-64 ans en France (+5,5 points contre +4,1 points pour la moyenne de l'UE 27) à la suite de la récente réforme des retraites, entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

Les réformes des retraites et le poids des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispense de recherche d'emploi, retraites anticipées pour carrières longues, handicap, pénibilité ou amiante) sont les principaux déterminants de l'évolution du taux d'emploi des seniors au cours de ces dernières années. Parmi ces dispositifs, seule la retraite anticipée demeure importante (3,2 % des 55-64 ans fin 2025, comptés en retraite anticipée jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite), les préretraites et la dispense de recherche d'emploi (qui n'admet plus d'entrées depuis 2009) ne concernant plus que des effectifs très résiduels. De fin 2008 à fin 2012, après 3 années de quasi-stabilité, la part des 55-59 ans bénéficiant d'une mesure publique de cessation anticipée d'activité a fortement baissé (passant de 13 % à 2 %) pour devenir ensuite très faible (0,5 % fin 2017). Avec le report progressif de 60 à 62 ans de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, le taux d'emploi des 60-61 ans a fortement progressé à la mi-2011, expliquant l'accélération du taux d'emploi des 60-64 ans en 2012 en moyenne annuelle. La hausse du taux d'emploi des 62-64 ans était relativement régulière depuis 2007. L'élargissement des conditions de départ anticipé à la retraite pour carrière longue inscrit dans le décret du 2 juillet 2012 a ensuite contribué à une moindre progression du taux d'emploi des 60-61 ans et en conséquence de l'ensemble des 60-64 ans (avec un impact beaucoup plus important pour les hommes : la proportion de 60-64 ans en retraite anticipée a augmenté de 9,6 points pour les hommes entre fin 2011 et fin 2017 contre 4,7 points pour les femmes).

Tableau 2 • Taux d'emploi des seniors en France et pour l'ensemble de l'union européenne par sexe et par tranche d'âge

En %	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Objectif
Hommes de 55-59 ans	60,2	60,4	59,4	58,3	58,8	59,2	61,5	64,5	67,7	71,4	71,3	71,2	72,6	73,9	75,0	75,8	75,9	76,9	77,7	78,8	79,5	81,0	81,3	Augmen- tation
UE 27	62,7	62,5	63,0	63,8	65,7	67,4	67,8	68,5	69,5	70,7	71,0	71,8	72,9	74,6	76,1	77,7	78,7	78,8	79,1	80,6	81,4	82,2	82,3	
Femmes de 55-59 ans	51,7	52,3	54,0	54,2	54,9	56,4	58,2	59,6	62,8	65,5	65,9	67,2	67,9	69,4	71,3	71,0	71,3	72,4	72,8	74,0	74,6	74,8	76,4	
UE 27	40,5	41,0	43,1	44,2	45,9	47,6	49,3	51,0	53,6	55,5	56,9	58,1	59,7	61,8	63,8	65,4	66,5	67,2	68,0	69,6	70,7	71,4	72,4	
Hommes de 60-64 ans	15,3	15,5	15,7	16,0	17,5	19,2	20,0	20,2	21,3	24,6	26,1	26,5	28,8	28,9	30,1	32,1	34,7	34,7	36,3	36,2	38,6	42,4	45,4	
UE 27	30,9	31,1	32,3	33,2	34,6	35,6	35,5	35,6	36,4	37,9	39,9	41,9	43,5	45,9	48,3	50,4	52,0	52,5	53,6	55,5	57,6	59,8	61,6	
Femmes de 60-64 ans	13,5	13,5	14,1	14,8	16,2	15,8	16,4	18,1	18,7	21,4	23,7	26,8	29,4	30,4	31,9	33,3	33,9	34,5	35,0	36,1	39,2	42,3	43,4	
UE 27	15,8	16,1	17,5	18,3	19,4	20,0	20,9	21,7	23,0	24,4	26,3	28,9	30,7	32,8	34,8	36,4	37,9	38,6	39,6	42,0	44,6	46,7	48,9	
Hommes de 55-64 ans	41,3	42,1	41,9	41,0	41,1	42,0	42,9	44,7	48,2	49,0	49,3	51,3	52,1	53,3	54,8	56,1	56,6	57,8	58,3	59,7	62,1	63,6	-	
UE 27	47,4	47,8	49,3	50,4	51,8	52,9	52,9	53,7	55,0	56,1	57,6	59,0	60,9	62,9	64,7	66,0	66,2	67,0	68,7	70,0	71,4	72,3		
Femmes de 55-64 ans	35,3	36,2	37,8	37,9	38,1	38,0	38,5	39,3	40,8	43,6	44,9	47,2	49,0	50,3	52,0	52,5	53,0	53,9	54,3	55,5	57,2	58,7		60,0
UE 27	28,4	29,1	31,4	32,6	33,9	34,8	35,9	37,0	38,7	40,4	42,0	44,0	45,7	47,8	49,7	51,3	52,6	53,3	54,3	56,2	58,0	59,3	60,8	
Hommes de 65-69 ans	3,5	3,8	3,2	2,9	3,9	4,4	4,3	5,0	6,0	6,8	6,6	6,7	6,9	7,6	7,5	7,5	8,6	8,2	9,8	11,8	11,7	12,4	12,3	
UE 27	10,3	10,5	11,0	11,2	11,8	12,2	12,0	11,8	12,2	12,9	12,9	13,4	13,5	14,1	15,2	15,9	16,7	16,5	16,8	18,0	18,7	19,7	21,0	
Femmes de 65-69 ans	2,0	2,4	2,9	2,4	2,9	3,4	3,6	3,7	5,2	5,8	5,3	5,2	5,7	5,8	6,8	6,4	7,4	7,7	7,5	8,2	9,6	10,0	9,4	
UE 27	5,7	5,6	5,7	5,8	6,2	6,5	6,6	6,6	6,9	7,0	7,1	7,3	7,5	7,9	8,6	9,1	9,9	10,0	10,2	11,1	12,1	12,8	14,0	

Sources : INSEE, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail, calculs Dares pour la France ; Eurostat, enquêtes Force de travail pour l'UE à 27.

Champ : Personnes âgées de 55 à 69 ans vivant dans un logement ordinaire ; âge à la date de l'enquête.

Chez les hommes, quelle que soit la classe d'âge considérée, le taux d'emploi des seniors en France est inférieur à la moyenne européenne : en 2025, il est respectivement de 81,3 %/45,4 %/12,3 % pour les 55-59 ans/60-64 ans/65-69 ans contre 82,3 %/61,6 %/21,0 % dans l'ensemble de l'UE 27. En outre, l'écart en faveur de l'UE 27 est resté assez stable depuis 2003. Chez les femmes en revanche, si le taux d'emploi des 60-64 ans et des 65-69 ans est également inférieur à la moyenne européenne (respectivement de 5,5 et 4,6 points), chez les 55-59 ans il est supérieur de 4,0 points au taux d'emploi des femmes de l'UE 27. Cependant, l'écart s'est nettement réduit depuis 2003 où le taux d'emploi des françaises était 11,2 points au-dessus de la moyenne européenne.

Précisions méthodologiques

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes en emploi et le nombre total de personnes de la population concernée (ici, l'ensemble des seniors de la tranche d'âge considérée).

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre total d'actifs parmi la population concernée (ici, l'ensemble des seniors qui sont en emploi ou au chômage).

Du fait de ces différences de champ, ces deux taux ne sont pas complémentaires.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DARES

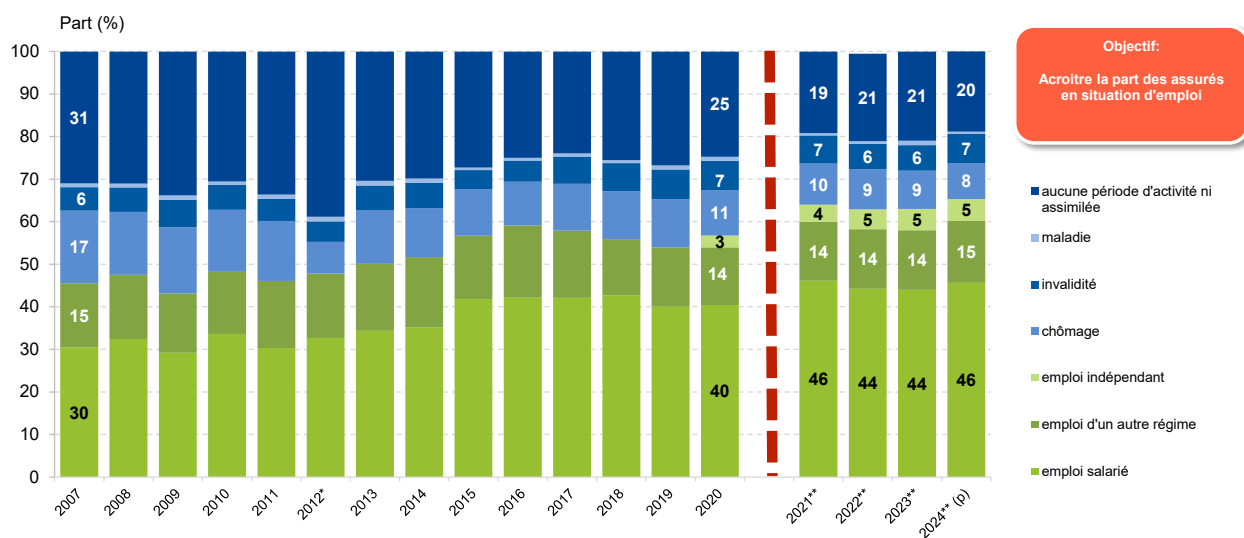
2.10. Augmenter la proportion d'assurés en situation d'emploi au cours de l'année précédant la liquidation de leur retraite

Finalité Permettre aux salariés âgés de se maintenir en emploi jusqu'à la liquidation de leur retraite est une condition de l'effectivité de l'impact de l'allongement de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein, prévu par les réformes des retraites successives (2003, 2010, 2014 et 2023). Reculer l'âge effectif de la retraite n'a en effet pas les mêmes effets économiques et sociaux selon que la majorité des personnes concernées est encore en emploi ou non avant la retraite.

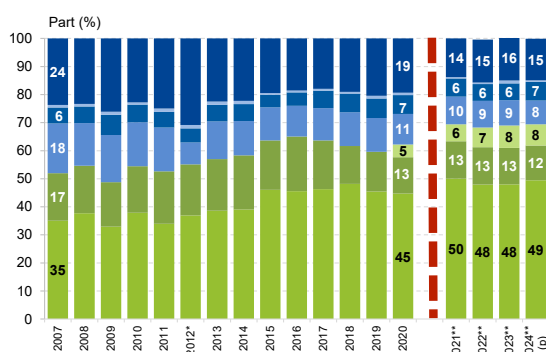
Résultats Les graphiques suivants donnent, à partir de 2021, la proportion d'assurés ayant, avant la liquidation, au moins une période d'emploi (salarié, indépendant, ou autre), ou de périodes assimilées (chômage, maladie, invalidité). Pour la période avant 2020, les graphiques présentent les proportions en termes d'assurés ayant validé des trimestres au titre de l'emploi ou de périodes assimilées.

Graphiques • Assurés ayant des périodes d'emploi ou assimilées l'année même ou l'année précédant le départ en retraite

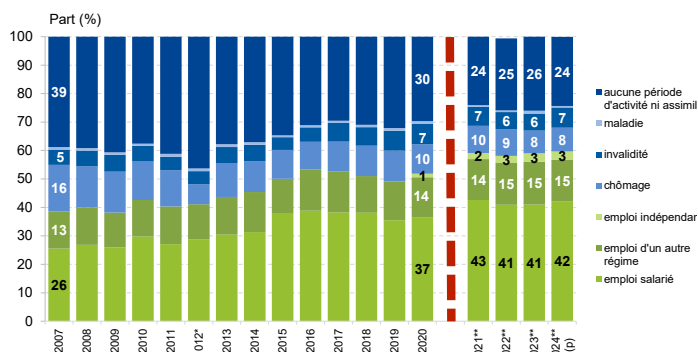
Ensemble



Hommes



Femmes



Source : Cnav (2007-2020 : SNGC, 2021-2024 : RGPU)

Champ : Entre 2020 et 2024 sont comptabilisés les nouveaux retraités du régime général, anciens travailleurs salariés et indépendants (hors outils de gestion des travailleurs indépendants).

Note : Les données retenues sont les reports en glissement sur l'année précédant la liquidation et celle de la liquidation, en fonction du trimestre de liquidation. C'est-à-dire que pour les liquidations survenues durant le premier trimestre de l'année N, ont été retenus les reports au compte de l'année N-1. Pour les liquidations intervenues durant les 3 derniers trimestres de l'année N, ont été retenus les reports au compte de l'année N.

Entre 2007 et 2020, ces reports valident des droits à retraite. A partir de 2021**, ces reports peuvent, ou non, valider des droits à retraite.

Les résultats sont présentés en base 100, en priorisant comme suit : salaire, autre régime, chômage, invalidité, maladie et aucun report.

*Pour l'année 2012, 10% des nouveaux retraités sont concernés par un problème de remontée d'information. Il s'agit principalement d'assurés pour lesquels les reports de PA chômage manquent et qui sont comptabilisés à tort comme ayant aucun trimestre validé.

A partir de 2021, l'indicateur ne repose plus sur le Système National de Gestion des Carrières (SNGC), mais sur le Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU). Or, l'information de carrière disponible au RGCU diffère à ce jour du SNGC car elle repose sur la présence d'une période d'activité, associée ou non à un revenu (exemple : salaire pour les salariés du privé) ou un type de « report » (maladie ou chômage par exemple) que ceux-ci aient ou non validé des droits à retraite.

Pour l'année 2024** (p), il manque les liquidations 2025 avec une date d'effet en 2024.

En 2024, 65 % des assurés du régime général sont en emploi dans l'année précédant le départ en retraite. 46 % des assurés sont en emploi en tant que salarié du secteur privé, 5 % en tant que travailleur indépendant, et 15 % ont été en emploi dans un autre régime. 35 % des assurés partis à la retraite en 2024 ne sont pas en emploi. Ils sont respectivement 8 % et 7 % à être en situation de chômage ou en situation d'invalidité l'année précédente. La proportion des assurés sans aucune activité ni aucune période assimilée s'élève à 20 %.

La répartition concerne différemment les femmes et les hommes. En effet, en 2024, seulement 60 % des assurées femmes étaient en activité avant la liquidation contre 69 % des hommes. Inversement, 24 % des femmes parties à la retraite en 2024 n'ont aucune période d'activité ou assimilée l'année précédant ce départ, soit 9 points de plus que les hommes. Ce constat souligne un éloignement des femmes de l'emploi plus important et toujours présent en fin de carrière.

Cette répartition est quasi-stable depuis 2021, et l'évolution du système d'information en 2020 marque une rupture de la série de données qui ne permet pas de comparer les données annuelles ni de dégager des tendances long-terme.

Entre 2013 et 2020, la proportion des retraités n'ayant validé aucun trimestre dans l'année précédant la liquidation diminue de 30 % à 25 %. Cette diminution est plus marquée chez les femmes (-8 points) que chez les hommes (-3 points). Sur cette même période, les proportions d'assurés ayant validé des trimestres grâce aux périodes assimilées restent quasi-stables, reflétant ainsi la hausse du nombre d'assurés validant des trimestres au titre de l'emploi salarié (+6 points, pour les hommes comme pour les femmes).

Construction de l'indicateur La Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) procède à l'analyse des reports aux comptes individuels des assurés du régime général l'année précédant la liquidation. Pour les liquidations intervenues durant le premier trimestre de l'année, les reports au compte retenus correspondent effectivement à l'année précédant le départ en retraite (soit en n-1). Pour les liquidations intervenues durant les trois trimestres suivants, les reports au compte portent sur l'année même du départ en retraite (soit en n).

Le suivi de cet indicateur est réalisé sur l'ensemble des flux exhaustifs de nouveaux retraités du régime général, et il est présenté par date d'effet, en distinguant selon le genre.

Concernant la proportion d'assurés en emploi dans un autre régime de retraite, cet emploi constitue une présomption d'activité dans un secteur d'activité, couvert par ce régime - bien que cela puisse être une période équivalente ou assimilée dans ce régime -.

Précisions méthodologiques Jusqu'aux nouveaux retraités du régime général de 2020, cet indicateur reposait sur le Système National de Gestion des Carrières (SNGC). La transition vers le Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU) est en cours. Ce nouveau système d'information repose sur la présence d'une période d'activité, associée ou non à un revenu (exemple : salaire pour les salariés du privé) ou un type de « report » (maladie ou chômage par exemple) que ceux-ci aient ou non validé des droits à retraite.

Ainsi, depuis 2021 et le changement de système d'information, la part d'assurés en emploi avant le départ à la retraite est plus élevée et ne peut être comparée aux données annuelles antérieures à 2021.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : Cnav

2.11. Généraliser les dispositifs de droit à l'information des assurés

Finalité L'article 10 de la loi du 21 août 2003 (article L. 161-17-1 du code de la Sécurité sociale) a créé le droit à l'information des assurés sur leur retraite, et confié cette mission au groupement d'intérêt public Union retraite (GIP UR). Ce droit se traduit notamment par l'obligation pour les organismes de retraite de transmettre périodiquement aux assurés sociaux une information individualisée « tous régimes » comportant deux volets : un **relevé individuel de situation (RIS)** à partir de 35 ans et une **estimation indicative globale (EIG)** de la pension à partir de 55 ans.

Le RIS comprend :

- la liste de l'ensemble des régimes dans lesquels des droits à retraite ont été acquis, avec l'indication de la date de début et de fin de passage dans chaque régime ;
- les éléments de rémunération pris en compte ou susceptibles d'être pris en compte pour la détermination du droit à pension ;
- des éléments relatifs au(x) nombre(s) de trimestres retenu(s) ou au nombre de points acquis dans les différents régimes ;
- les informations relatives à des périodes ou à des événements qui ne peuvent être rattachés à une année donnée et/ou qui sont susceptibles d'exercer une influence sur l'âge nécessaire pour la liquidation ou le montant de la pension. Il peut s'agir, par exemple, des enfants ou de la période de service militaire.

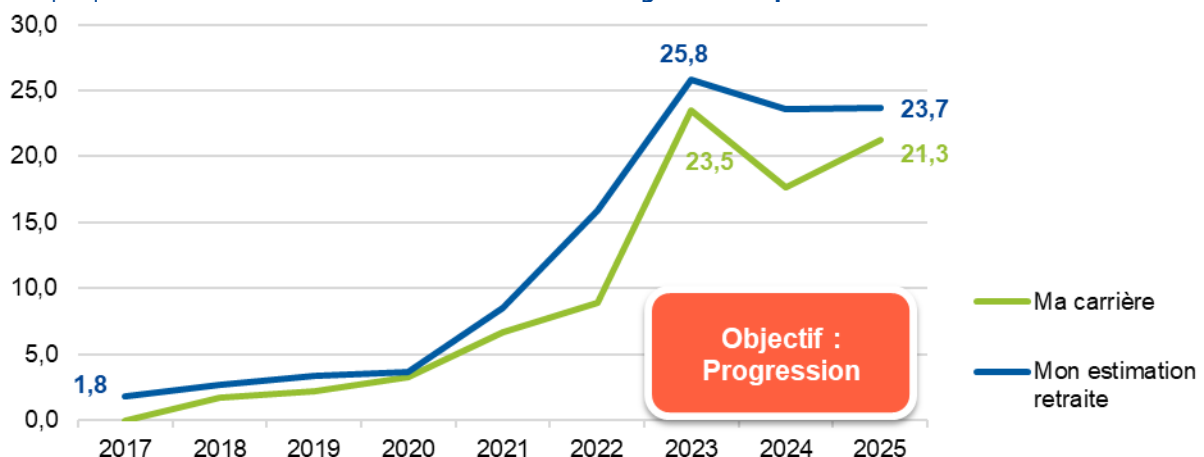
L'EIG comprend les informations contenues dans le RIS et une estimation du montant total de chacune des retraites auxquelles peut prétendre l'assuré, en fonction d'un âge de départ.

En complément, les assurés peuvent consulter leur carrière et simuler leur retraite, à leur initiative et au moment qui leur convient, *via* les services en ligne Ma Carrière et Mon estimation retraite, exposés sur le portail info-retraite.fr et l'application mobile Mon Compte Retraite, ou sur les portails des régimes. La montée en charge des services en ligne a modifié la façon dont s'applique le droit à l'information. Des campagnes annuelles systématiques continuent d'être organisées par le groupement Union retraite, mais elles s'appuient désormais largement sur les outils en ligne, que l'assuré peut solliciter à tout moment. En outre, la prise de contact est désormais largement dématérialisée, le recours au courrier devenant l'exception.

Résultats

Depuis quelques années, les services en ligne du compte retraite sont montés en puissance, et leur sollicitation directe par les assurés dépasse largement le nombre de prises de contact en mode « aller vers » conduit par l'Union Retraite dans le cadre de sa mission de mise en œuvre du DAI. C'est pourquoi les indicateurs ont également été adaptés, afin de suivre l'évolution de cette sollicitation. Le graphique 1 présente l'évolution du nombre de consultation de la carrière (service Ma carrière) et du nombre d'estimations de pensions (service Mon estimation retraite) chaque année.

Graphique 1 • Nombre de consultation des services en ligne du DAI par les assurés, en M



Source : GIP Union Retraite.

La consultation des deux services en ligne du DAI a commencé à augmenter à compter de 2021 mais la réforme des retraites de 2023 a ensuite conduit à un pic d'utilisation des services par les assurés. Depuis, l'usage des services s'est stabilisé, autour de 20 M de consultations carrière et 25 M d'estimations retraite par an. Il convient de noter que seules les estimations réalisées *via* les portails web sont dénombrées, tandis que les consultations carrière sont également prise en compte lorsqu'elles sont faites *via* l'application mobile (*cf.* précisions méthodologiques).

Le droit à l'information (DAI), dont la mise en œuvre est déléguée au groupement Union Retraite, repose historiquement sur la composition et l'envoi annuel de documents papier aux assurés : le relevé individuel de situation (RIS), pour les

générations ayant 35, 40, 45 et 50 ans, et l'estimation indicative globale (EIG) pour les générations ayant 55, 60 et 65 ans (le décret du 30 décembre 2025 a modifié les âges après 55 ans, avec un espacement réduit de 5 à 4 ans).

Depuis 2014, le DAI repose également sur « un service en ligne lui donnant accès à tout moment à son relevé actualisé [respectivement à son EIG], l'informant sur les régimes dont il relève et lui permettant de réaliser certaines démarches administratives et d'échanger avec les régimes concernés des documents dématérialisés » (article L.161-17 du Code de la Sécurité sociale).

Le développement progressif du compte retraite a ainsi permis de transformer les envois postaux en notifications courriel, invitant les assurés à consulter ou créer leur compte retraite et à utiliser les deux services en ligne du droit à l'information : le service « Ma Carrière » (permettant l'édition d'un RIS) ou le service « Mon estimation retraite » (permettant l'édition d'un EIG). En 2024, environ 50 % de la volumétrie totale de la campagne était dématérialisée, avec un taux dépassant les 60 % pour les assurés de plus de 55 ans.

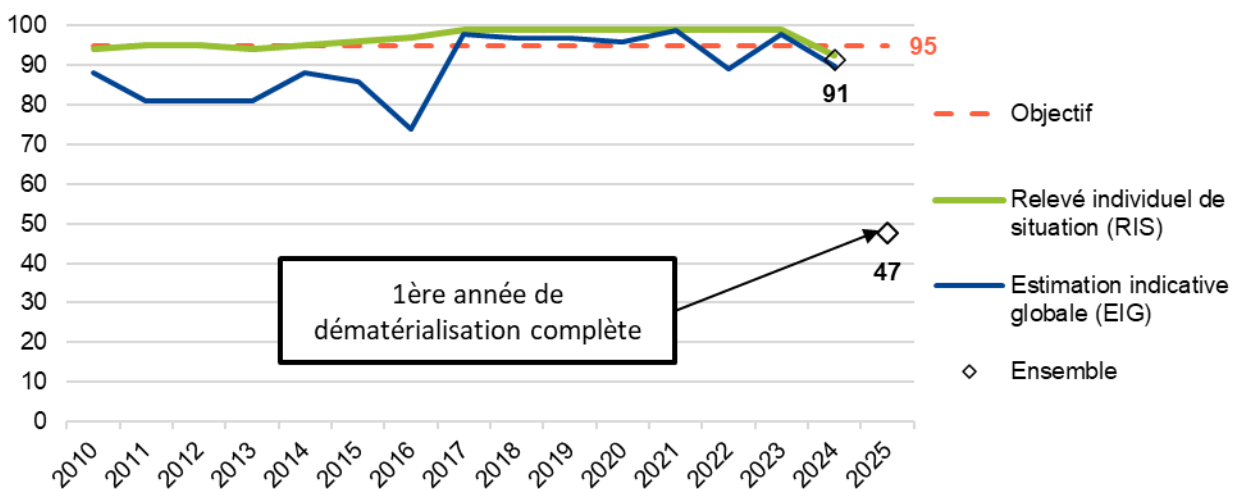
Dans ce cadre, les régimes de retraite ont décidé de dématérialiser intégralement les campagnes systématiques à compter de 2025, en précisant toutefois qu'en cas d'adresse électronique inconnue, les documents seraient adressés à terme à l'adresse postale connue. Plusieurs chantiers ont été lancés dès 2025 pour augmenter la part des adresses courriels connues et bien mesurer le bon acheminement et l'ouverture des notifications courriels aux assurés.

En 2025, 6,4 M d'assurés étaient éligibles à une prise de contact au titre du droit à l'information. En s'appuyant sur les adresses courriels déjà connues de l'Union Retraite ou des régimes de retraite, seuls 3 M de courriel ont été envoyés. Les assurés éligibles n'ayant pas fait l'objet d'un envoi faute d'adresse seront recontactés ultérieurement, par le biais d'un double dispositif :

- En 2026, l'Union retraite prévoit d'améliorer le taux d'adresses courriel disponibles, par le biais d'une collaboration avec la Cnam, et de recontacter ces assurés ;
- En 2028, l'ensemble des assurés non contactés entre 2025 et 2027 en raison d'une absence d'adresse courriel seront contactés par courrier (si une adresse postale est disponible).

Le graphique suivant présente la part des assurés éligibles ayant été contactés (toutes les tentatives de contact sont prises en compte, qu'elles aient abouti ou non). Jusqu'en 2024, les prises de contact au titre du RIS sont distinguées de celles au titre de l'EIG, dans la mesure où une large part des envois passent encore par courrier. A compter de 2025, les envois de courriers ont été suspendus, l'indicateur ne fait donc plus figurer la distinction RIS/EIG, le contenu étant identique.

Graphique 2 • Part des assurés éligibles effectivement contactés dans le cadre de la campagne systématique



Source : GIP Union Retraite.

Entre 2016 et 2024, l'indicateur a été sujet à des effets de champ :

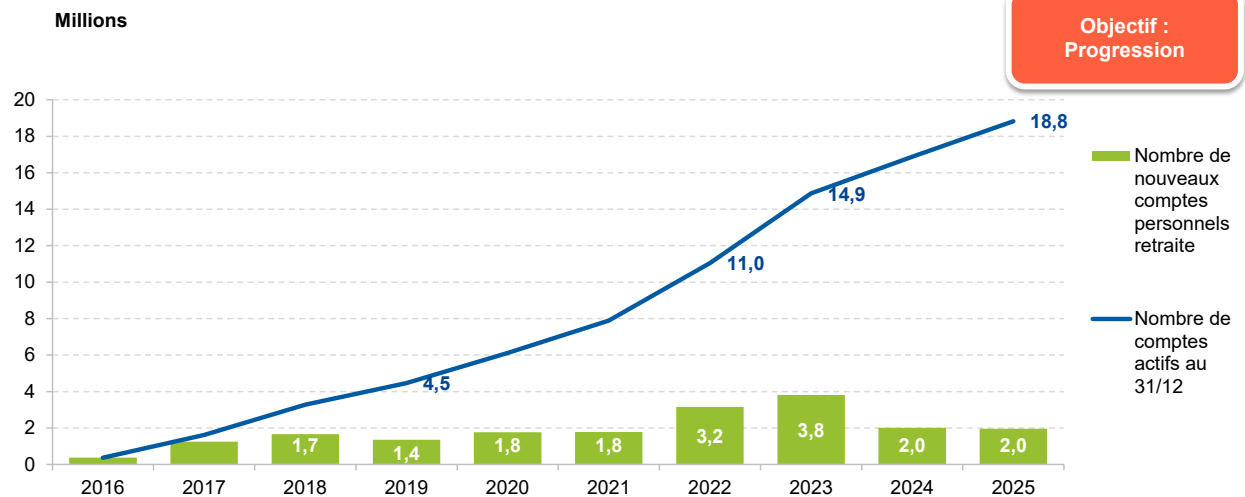
- En 2016, le champ des EIG a été étendu aux assurés de 65 ans, ce qui a eu pour conséquence de faire chuter l'indicateur de plus de 10 points, le nombre d'adresses connues étant plus limité pour cette population ;
- Entre 2017 et 2023, les assurés écartés de la campagne lorsque cela faisait suite à un choix des régimes ou de l'UR ont été sortis du champ. Ce choix explique l'essentiel de la hausse constatée en 2017, et de la dégradation constatée en 2024 lors de la réintroduction de ces assurés dans le champ ;
- En 2022, du fait d'un contexte de réformes, il a été décidé de suspendre les envois aux assurés de 55 et 60 ans. Les envois aux assurés de 65 ans étant traditionnellement ceux pour lesquels le taux d'expédition est le plus faible, cela a conduit à la baisse que l'on observe sur les EIG en 2022. Les assurés exclus en 2022 ont fait l'objet d'une tentative de contact en 2023.

En 2025, la décision a été prise de suspendre tout envoi de courrier. Le taux d'adresses courriel disponibles étant relativement faible, le taux d'expédition chute sous les 50%, soit nettement en deçà de l'objectif fixé à 95 %.

Comme indiqué plus haut, les assurés concernés feront l'objet d'une prise de contact en 2026 ou en 2028, selon que leur adresse courriel est disponible dans les bases de la Cnam ou non. En outre, des travaux techniques sont engagés en vue d'améliorer le traitement du flux d'adresses en provenance de certains régimes.

L'assuré a par ailleurs la possibilité de créer un compte personnel retraite. Ce compte lui permet d'accéder à des informations et des services personnalisés (en particulier les services de consultation carrière et d'estimation de pensions évoqués plus haut, mais également un service de correction de carrière, ou encore une démarche de demande de retraite unique tous régimes). Depuis son ouverture en 2016, le compte personnel retraite a connu un franc succès et comptait fin 2025 près de 19 millions de comptes ouverts, dont 2 millions de comptes créés au cours de l'année 2025.

Graphique 3 • Nombre de comptes personnels de retraite



Source : GIP Union Retraite.

Construction des indicateurs

L'indicateur concernant les services en ligne (Ma carrière et Mon estimation retraite) est construit à partir des données fournies par les opérateurs de ces services. Il dénombre les utilisations de ces services par les assurés, qui doivent avoir un compte personnel retraite ouvert pour y accéder. Un même assuré peut mobiliser le service plusieurs fois dans l'année, il est alors compté plusieurs fois.

L'indicateur du taux d'expédition rapporte le nombre total de documents (RIS, EIG, ou courriel invitant à se connecter au compte) envoyés à l'initiative de l'Union retraite au cours de l'année, au nombre total d'assurés éligibles enregistré dans l'annuaire constitué dans le cadre du GIP ; sont exclus les assurés ayant totalement liquidé leur pension ou décédés au cours de la campagne. Lorsqu'un assuré a accédé de son propre chef à l'un des services en ligne du DAI au cours des 12 derniers mois, il est considéré comme ayant été contacté.

L'indicateur du nombre de comptes retraite est construit à partir des données fournies par les opérateurs de ces services. Le nombre de comptes actifs est inférieur au cumul de nombre de nouveaux comptes, car il tient compte des désactivations de comptes (suppressions, décès, blocage pour soupçon d'usurpation d'identité...).

Précisions méthodologiques

L'indicateur concernant l'usage des services en ligne dénombre des utilisations pour chaque service. Un même individu peut donc être compté plusieurs fois s'il réitère sa consultation dans l'année. Par ailleurs, seules les estimations réalisées via les portails web sont dénombrées (ces portails sont le site internet info-retraite.fr, et les sites internet des régimes). Depuis 2020, une application permet également d'accéder à ce service sur un smartphone. Ces estimations ne sont aujourd'hui pas dénombrées, à l'inverse des consultations carrière qui sont dans le champ de l'indicateur quel qu'en soit l'origine.

L'indicateur de taux d'expédition est très sujet aux variations de champ. En particulier, les assurés délibérément exclus de la campagne du droit à l'information (par exemple en raison d'une réforme) ont été exclus du champ entre 2017 et 2023, ce qui a conduit à une amélioration de l'indicateur. Depuis 2024, ces assurés sont réintégrés dans le champ, l'objectif étant d'évaluer l'atteinte des cibles légales des campagnes, quelles que soient les raisons conduisant aux variations de l'indicateur.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : GIP Union Retraite

2.12. Faciliter l'ouverture des droits à la retraite

Finalité La multiplicité des régimes de retraites conduit les assurés à faire valoir leurs droits à retraite dans plusieurs régimes au moment de leur départ. En 2023, selon la Drees, plus d'un assuré de 50 ans sur deux est affilié à au moins deux régimes de base. En outre, plus des trois quarts des assurés liquident dans au moins un régime complémentaire. Cette multiplicité de régimes, associée à des montants de pensions parfois très faibles, conduit à un accès aux droits imparfait (cf. *Indicateur 2-13*).

Deux dispositifs récents permettent de faciliter l'ouverture des droits à la retraite pour les assurés.

La liquidation unique des régimes alignés (Lura), mise en œuvre à partir de 2017, consiste à procéder à une seule liquidation pour les régimes alignés. Le Régime social des indépendants (RSI) a depuis été intégré au Régime général. La Lura s'applique donc désormais au Régime général et à la MSA-salariés. Quand un assuré relève de ces deux régimes, il ne liquide que dans son dernier régime d'affiliation, qui lui verse une pension correspondant aux droits qu'il a acquis dans les deux régimes.

D'autre part, depuis 2019, il est possible pour les assurés de liquider dans tous les régimes français via une demande unique : la demande de retraite inter-régimes en ligne (DRIL). Le service est accessible via un site internet administré par le Groupement d'intérêt public Union Retraite. Contrairement à la Lura, l'assuré continue de percevoir plusieurs pensions de retraite pour chacun des différents régimes. En revanche, sa démarche est facilitée par la constitution d'un unique dossier, susceptible de limiter notamment le non-recours dans des régimes où l'assuré a peu de droits.

Résultats Le nombre de liquidations *via* la Lura a augmenté depuis la création du dispositif en 2017 ; en 2024, près de 260 000 assurés ont liquidé en ayant des trimestres dans au moins deux des trois statuts concernés.

Depuis 2018, l'augmentation porte principalement sur le régime général. Le nombre de liquidations « Lura » (cf. *Tableau 1*) y est passé de 130 000 en 2018 (161 000 en tenant compte du RSI) à près de 219 000 en 2024 (y compris indépendants de l'ex-RSI) en lien avec l'arrivée à la retraite des assurés nés en 1953 et plus et l'augmentation de l'ensemble des liquidations.

A l'inverse, à la MSA salariés, le nombre de liquidations « Lura » est stable depuis 2018, autour de 30 000, et avait même légèrement reculé en 2020. La part de liquidations « Lura » dans l'ensemble des liquidations du régime augmente néanmoins rapidement, et dépasse les 70 % depuis 2020 et concerne plus de 3 liquidations sur 4 en 2022 (cf. *Graphique 1*). Cela s'explique par le fait qu'un très grand nombre d'affiliés à la MSA ont au moins quelques trimestres au RG, notamment en début de carrière, ou au cours de périodes d'interruption couverte par l'Assurance vieillesse des parents au foyer (cf. *Indicateur 1.15*). Ce résultat doit aussi être mis en lien avec la baisse du nombre total de liquidations dans ce régime, laquelle s'explique par des changements dans la structure de l'emploi en France.

Ainsi, la part de liquidations *via* le dispositif reste quant à elle plutôt stable depuis 2019, autour de 34 % des liquidations dans l'ensemble des régimes concernés.

Tableau 1 • Nombre de pensions liquidées dans le cadre de la Lura

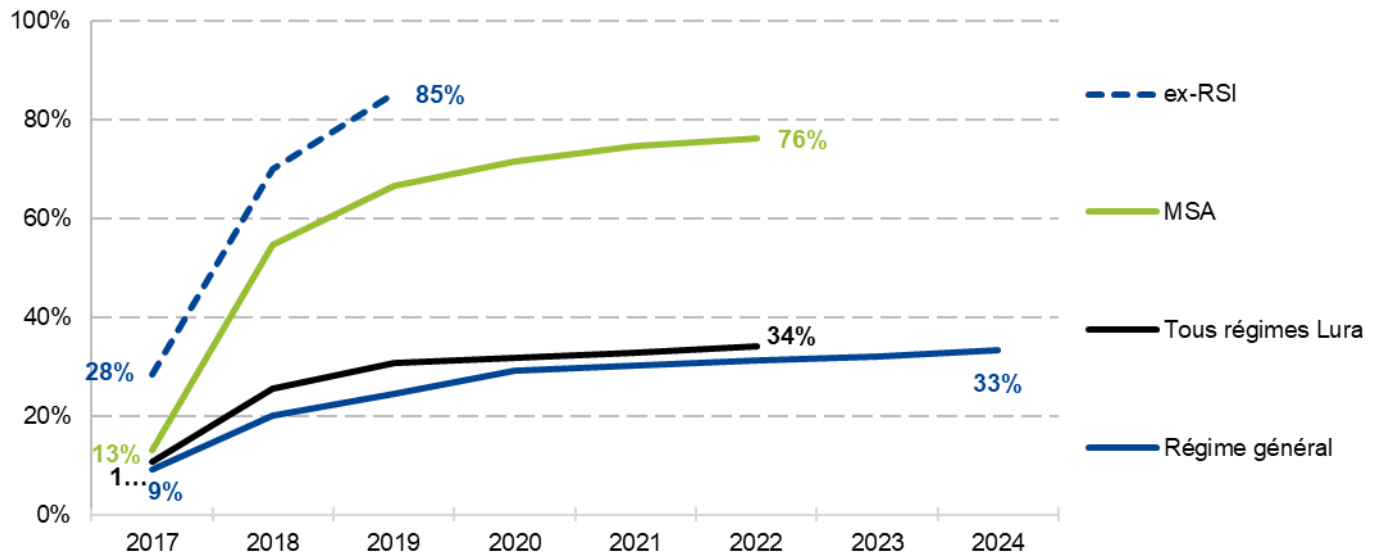
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Régime général	57 100	129 200	148 300	186 700	203 000	222 700	224 100	219 000	Augmentation
ex-RSI	14 900	32 000	33 200						
MSA	10 400	29 100	32 500						
Tous régimes Lura	82 400	190 300	213 900	217 500	235 400	257 100	224 100	219 000	

Source : Prisme (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), Cnav,

MSA

Note : à partir de 2020, l'ex RSI est intégré au Régime général. Il est ici considéré que les assurés poly-affiliés en tant qu'ex-salariés et ex-indépendants liquident dans le cadre de la Lura.

Graphique 1 • Part des pensions liquidées dans le cadre de la Lura



Source : Prisme (échantillon 1/20e du SNSP et prévisions pour l'année 2024), Cnav, MSA

Le dispositif de la demande de retraite inter-régimes a débuté en avril 2019 et connaît un important succès depuis. Le dispositif n'étant ouvert qu'à partir du second trimestre de 2019, un nombre relativement faible de demandes est mécaniquement enregistré pour cette première année. Néanmoins, le dispositif est monté en charge depuis, passant de 220 000 demandes uniques en 2019 à 495 000 en 2021 (cf. *Tableau 2*). Ce chiffre peut être rapproché du flux de primo-liquidants de l'année, publié par la Drees. Il ne s'agit là que d'une approximation de la part des liquidations concernées par une DRIL, les champs comparés ne se recoupant pas totalement (cf. *précisions méthodologiques*). La part de liquidations passant par la DRIL est passé de 30 % en 2019 à 63 % en 2020 (cf. *Tableau 3*).

En 2021, chaque demande concerne en moyenne 3,1 régimes. Ce chiffre est en augmentation depuis 2019, où il était légèrement inférieur à trois régimes.

Tableau 2 • Nombre de demandes de retraite inter-régimes en ligne (DRIL)

	2019	2020	2021
Régime général	195 833	396 735	448 844
MSA salariés	37 674	80 698	95 655
MSA exploitants	4 171	10 421	13 208
SRE	15 338	30 407	36 749
CNRACL	12 559	24 951	31 361
Agirc-Arcco	197 188	403 044	452 294
Autres régimes de base	68 285	164 044	156 790
Autres complémentaires	112 911	245 299	301 368
Tous régimes	218 087	451 475	495 084

Source : GIP Union Retraite

Tableau 3 • Nombre de DRIL ramenée au nombre de primo-liquidants de l'année

	2019	2020	Objectif
Tous régimes	30%	63%	Augmentation

Sources : GIP Union Retraite, Drees

Précisions méthodologiques

Le champ couvert par l'indicateur du Tableau 1 et du Graphique 1 est celui des données de la Cnav de métropole et des DROM. Il s'agit du nombre de pensions liquidés par les régimes LURA. Les données sont entièrement observées de 2006 à 2023 et en partie projetées en 2024 (source : Système Nationale des Statistiques Prestataires - SNSP). A partir de 2020, les données sur les travailleurs indépendants sont intégrées dans le flux de départs à la retraite du régime général (source : Système d'Information Statistique de Liquidation Unique des Régimes Alignés – SIS Lura).

La DRIL concerne le plus souvent plusieurs régimes, ce qui génère des doubles comptes dans le Tableau 2. Ainsi, un assuré ayant été salarié du privé toute sa carrière est compté une fois dans la ligne Régime général, et une fois dans la ligne Agirc-Arrco. En outre, des assurés ayant cotisé dans plusieurs petits régimes peuvent être comptés plusieurs fois dans les lignes « autres régimes ». Un assuré ayant par exemple une pension à la Cnég et une pension à la Cnav-PL est compté deux fois dans la ligne « autres régimes de base ».

Pour estimer la part des liquidations passant par une DRIL, on rapproche le nombre de DRIL du nombre de liquidations au cours de l'année. Il s'agit là d'une approximation, car une DRIL peut être déposée en fin d'année, et la liquidation intervenir au cours de l'année suivante. Pour cette raison notamment, l'indicateur n'est calculé qu'en tous régimes. Le nombre de liquidations du flux annuel est celui publié par la Drees (primo-liquidants uniquement), et n'est disponible que sur n-2.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS, Cnav

2.13. Lutter contre le non-recours des assurés aux droits

Finalité L'accès aux droits constitue un objectif essentiel de la Sécurité sociale. Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, cette mission est explicitement inscrite dans la loi, la Caisse nationale d'assurance vieillesse ayant notamment pour rôle de définir les orientations mises en œuvre par les organismes de son réseau en matière de lutte contre le non-recours aux prestations de la branche Retraite et de simplification des démarches des demandeurs et assurés.

Cet indicateur mesure les phénomènes de non-recours aux droits directs de retraite et leurs enjeux pour les caisses, notamment la Cnav.

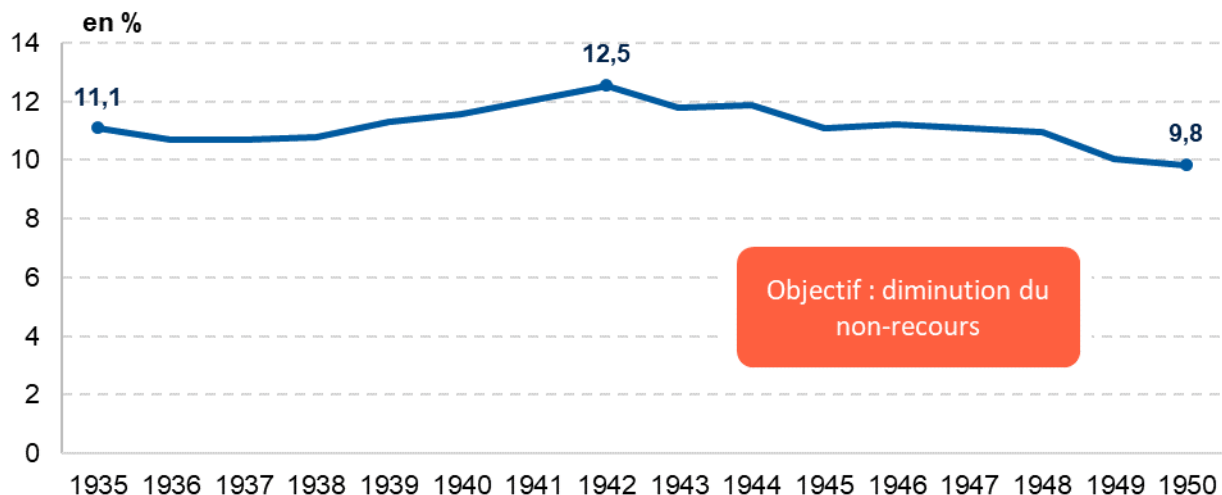
Résultats Le non-recours concerne de façon générale toute personne qui pourrait prétendre à une prestation, mais n'en bénéficie pas, quelle qu'en soit la raison. Est mesuré ici le non-recours des assurés à leurs droits propres, c'est-à-dire les droits retraite acquis au cours de la carrière, essentiellement par des cotisations versées au titre de l'emploi.

La retraite est une prestation quérable : l'assuré doit en faire la demande, suivant le principe que c'est à lui de définir le moment auquel il souhaite faire valoir ses droits. Il en résulte qu'une partie des affiliés ne demandent pas leurs droits ou une partie seulement. En rapprochant les données relatives aux cotisants et celles relatives aux retraités, la Cnav peut évaluer finement le nombre d'assurés concernés. Ainsi, parmi les assurés de la génération 1947 vivants à 70 ans et ayant acquis des droits à retraite au régime général, 11,2 % n'avaient pas fait valoir ces droits (cf. Graphique 1). Ce chiffre est en diminution depuis ; ils étaient légèrement moins de 10 % pour la génération 1950.

Sur moyenne période, le taux de non-recours est relativement stable, fréquemment inclus entre 10 et 12 % des assurés pour les générations 1935 à 1950. La baisse entre les générations 1948 et 1949 pourrait être liée à la mise en place du droit à l'information retraite, cette dernière génération étant la première concernée par un envoi systématique, peu avant le départ à la retraite. Les évolutions demeurent cependant limitées, et devront être confirmées sur les années ultérieures, d'autant que d'autres mesures simplifiant l'ouverture des droits, comme la liquidation unique des régimes alignés à compter de la génération 1953, ou la mise en place de la demande unique de retraite, depuis 2019, pourraient conduire à baisser le taux de non-recours.

Ces évolutions sont cependant trop récentes pour en observer les conséquences à ce stade, du fait de la définition retenue qui restreint le champ aux assurés ayant 70 ans : les assurés nés en 1950 – dernière génération disponible – ont ainsi fait valoir pour l'essentiel leurs droits à retraite entre 2010 et 2015.

Graphique 1 • Taux de non-recours à 70 ans des assurés ayant acquis des droits à retraite au régime général, par génération



Lecture : 9,8 % des assurés de la génération 1950 disposant de droits à retraite au régime général ne les avaient pas fait valoir l'année de leurs 70 ans.
Champ : assurés ayant cotisé au moins un trimestre salarié au régime général, âgés de 70 ans et vivants à cet âge.
Source : Cnav, DSPR

Deux profils d'assurés concernés Les profils de non-recourants à la retraite – comme aux autres prestations quérables de protection sociale – sont relativement divers. C'est pourquoi il est possible de distinguer plusieurs types de non-recours, afin de mieux comprendre le phénomène. Il est ainsi possible de différencier le **non-recours partiel**, quand une personne éligible demande une prestation et n'en reçoit qu'une partie (par exemple reçoit certaines de ses retraites de base mais pas toutes), du **non-recours complet**, quand une personne éligible ne reçoit aucune de ses pensions.

Selon des travaux de la Cnav, les assurés qui ne recourent qu'à une partie de leurs droits (assurés en non-recours partiel) ont des caractéristiques socioprofessionnelles différentes de ceux qui ne font valoir aucun de leurs droits (assurés en non-recours complet). Ainsi, les premiers relèvent plus souvent de plusieurs régimes de base (par exemple du régime général et de la fonction publique), et leur carrière au régime général est courte. A l'inverse, les seconds sont surreprésentés dans les assurés nés à l'étranger, et ayant globalement peu de trimestres de retraite au sein du système français.

Ces deux profils confondus, en moyenne, les carrières non-liquidées au régime général représentent 17 trimestres, soit un montant moyen mensuel de 150 €. Pour la moitié de ces assurés en non-recours au régime général, la durée non liquidée est même inférieure à 8 trimestres (soit une pension non liquidée au plus de 100 € par mois).

Non-recours aux autres prestations servies par les Caisses de retraite

Le non-recours aux droits propres de retraite concerne l'ensemble des régimes, et est plus élevé dans les régimes complémentaires que dans les régimes de base. Ainsi, fin septembre 2021, une personne sur trois née entre 1947 et 1952 et ayant acquis des droits à retraite à l'Ircantec, le régime complémentaire des non titulaires de l'État et des collectivités publiques, ne les avait pas fait valoir.

Au-delà des droits propres, la Cnav verse d'autres types de prestations. Si le non-recours aux droits propres est le moins complexe à estimer, du fait de la possibilité de rapprocher les cotisants et les retraités du régime, le non-recours aux autres prestations est plus complexe à évaluer. En effet, il dépend de la situation familiale (par exemple pour la pension de réversion) et / ou des autres revenus perçus par l'assuré (c'est le cas de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées). Des études sont néanmoins réalisées, par la Cnav ou la Drees, pour mieux identifier les profils concernés et les actions de lutte pouvant être mises en place. La Drees montre ainsi qu'en 2016, 50 % des personnes seules éligibles au minimum vieillesse (dont l'Aspa est la principale prestation) n'y recourent pas (soit plus de 300 000 personnes). Ces non-recourants, s'ils en faisaient la demande, percevraient 205 euros en moyenne par mois, tandis que les recourants bénéficient en moyenne de 337 euros. La moitié des non-recourants percevraient moins de 140 euros en moyenne par mois.

Construction de l'indicateur L'indicateur du taux de non-recours se fonde sur un rapprochement entre les données relatives aux cotisants et droits qu'ils ont acquis, et les prestataires qui ont fait valoir leurs droits. Est considéré comme en situation de non-recours un assuré qui dispose de droits salariés et pourrait les faire valoir, mais n'est pas prestataire. L'indicateur se focalise sur les assurés en non-recours à 70 ans, les demandes de retraite étant très marginales après cet âge.

Pour aller plus loin

Le non-recours à la retraite a fait l'objet de plusieurs travaux, sur lesquels s'appuie cet indicateur. En particulier, se reporter à :

Romane Beaufort (2021, décembre). *Principaux résultats sur les assurés en non-recours aux droits propres après 70 ans (en tous régimes, au régime général et au régime de la sécurité sociale des indépendants)*. Cnav - Direction statistiques, prospective et recherche, note 2021-070-DSPR

Romane Beaufort, Mallory Mattmüller et Mélina Ramos-Gorand (2021, décembre). *L'apport des données de la Cnav pour identifier les profils d'assurés en non-recours à la retraite*. Retraite et société, volume 87, no. 3, 2021, pp. 25-51.

Gladys Bousquet et Aurélie Brossier (2021, décembre). *La réduction du non-recours à l'Ircantec*. Caisse des Dépôts, Questions Politiques Sociales – Les études n°35.

Gabin Langevin, Henri Martin (2019, septembre). *Non-recours : à 70 ans, un tiers des assurés n'ont pas fait valoir tous leurs droits à retraite*. Drees, Études et résultats, 1124.

Pauline Meinzel (2022, mai). *Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules*. Les dossiers de la DREES, n°97.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : DSS-Cnav

2.14. Viser l'équilibre financier à moyen terme

Finalité Cet indicateur présente les recettes, les dépenses et le solde financier de la branche vieillesse de l'ensemble des régimes obligatoires de base (ROBSS) et du fond de solidarité vieillesse (FSV). Le solde est également rapporté aux recettes afin de mesurer la soutenabilité des déficits constatés. Un indicateur similaire est disponible pour chacune des branches dans les différents rapports d'évaluation des politiques de sécurité sociale. Il vise à apprécier l'équilibre financier des ROBSS et du FSV afin d'examiner également les évolutions de la soutenabilité financière de l'ensemble du système de retraites.

Résultats En 2025, le déficit des ROBSS vieillesse et du FSV a atteint 6,8 Md€, en dégradation de 2,2 Md€ par rapport à 2024 dans un contexte économique marqué par une moindre inflation (cf. tableau 1).

La trajectoire financière associée à la LFSS pour 2026 prévoyait une nouvelle dégradation du solde des ROBSS vieillesse et du FSV à partir de 2025 avec un déficit qui atteindrait -7,0 Md€ en 2029 (cf. tableau 2).

La trajectoire financière de la branche vieillesse des régimes de retraite de base associée à la LFSS pour 2026 intègre à compter de 2026 la suspension des mesures de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Le coût de la suspension pour l'ensemble du système de retraite, s'élève à 0,3 Md€ en 2026 et à 1,9 Md€ en 2027.

Tableau 1 • Équilibre réalisé

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ROBSS Vieillesse + FSV	Dépenses (Md€)	216,2	220,5	224,0	227,6	231,2	237,0	241,8	246,5	250,8	263,6	275,4	294,1	304,4
	Recettes (Md€)	209,8	216,3	220,3	225,5	230,2	235,1	238,9	239,2	248,2	261,1	274,0	289,6	297,7
	Solde (Md€)	-6,5	-4,2	-3,7	-2,1	-1,0	-1,8	-2,8	-7,3	-2,6	-2,5	-1,4	-4,5	-6,8
	Solde / Recettes	-3,1%	-2,0%	-1,7%	-0,9%	-0,4%	-0,8%	-1,2%	-3,1%	-1,1%	-1,0%	-0,5%	-1,6%	-2,3%
ROBSS V	Solde (Md€)	-3,6	-0,8	0,2	1,6	2,0	-0,1	-1,3	-4,9	-1,1	-3,9	-2,6	-5,6	-7,1
FSV	Solde / Recettes	-2,9	-3,5	-3,9	-3,6	-2,9	-1,8	-1,6	-2,5	-1,5	1,3	1,1	1,1	0,4

Source : Commission des comptes de la sécurité sociale de mai 2026

Tableau 2 • Trajectoire LFSS

		2025 (p)	2026 (p)	2027 (p)	2028 (p)	2029 (p)	Objectif
ROBSS Vieillesse + FSV	Dépenses (Md€)	303,7	310,4	318,7	327,7	336,6	Rééquilibrage financier
	Recettes (Md€)	297,8	305,8	313,4	322,2	329,6	
	Solde (Md€)	-5,8	-4,6	-5,4	-5,4	-7,0	
	Solde / Recettes	-2,0%	-1,5%	-1,7%	-1,7%	-2,1%	
ROBSS V	Solde (Md€)	-6,3	-4,6	-5,4	-5,4	-7,0	
FSV	Solde / Recettes	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	

Source : LFSS pour 2026

Après le rebond en sortie de crise, une dégradation des principaux régimes de base

Globalement, le solde des régimes vieillesse de base a connu une nette dégradation sur la période 2018-2020. D'un quasi-équilibre à -0,1 Md€ en 2018 à un net déficit à -4,9 Md€ en 2020, essentiellement porté par la CNAV qui est passée d'un excédent de 0,2 Md€ en 2018 à un déficit de 3,7 Md€ en 2020. La reprise économique a permis d'améliorer le solde CNAV (1,1 Md€ de déficit en 2021 et 2,9 Md€ en 2022). L'amélioration du solde de la CNAV en 2023 (cf. *infra*) a permis au déficit ROBSS+FSV de revenir en-deçà de son niveau de 2018 mais il s'est de nouveau creusé en 2024 et 2025 sous l'effet de l'inflation, qui a pesé sur la revalorisation des pensions avec un décalage temporel d'un an (inflation à +5,3% en moyenne annuelle en 2024 et +2,2% en 2025).

La trajectoire de la LFSS pour 2026 repose sur une dégradation plus forte de la situation financière de la CNAV alors que celle de la CNRACL bénéficierait de la hausse de taux de cotisation employeur (3 points supplémentaires chaque année entre 2025 et 2028), même si ce régime resterait déficitaire. Au total, les trajectoires de la CNAV et de la CNRACL guident l'essentiel de la trajectoire financière des ROBSS et du FSV, alors que la CNAV représente un peu plus de la moitié de leurs dépenses et la CNRACL environ 10 % des prestations servies.

Le régime général constitue la majorité du déficit constaté mais la dégradation rapide de la CNRACL en fait le régime le plus déficitaire à moyen terme.

Le régime général représente 60 % des recettes et des dépenses tous régimes en 2025. Son évolution impacte donc fortement la trajectoire financière des ROBSS et du FSV.

Entre 2013 et 2017, le solde des régimes vieillesse de base et du FSV s'est nettement résorbé, passant d'un déficit de 6,5 Md€ à 1,0 Md€ en 2017. Cette amélioration est liée à la montée en charge de la réforme des retraites de 2010 portant progressivement l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans. La réforme de 2014 a allongé la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein (dite réforme Touraine) et a permis de contenir les dépenses dans un contexte de faible inflation (0,5% par an en moyenne entre 2013 et 2017).

Les recettes ont cru durant cette période sous l'effet de la hausse du taux de cotisation vieillesse qui est passé de 16,85 % en 2013 à 17,75 % en 2017 contribuant ainsi à la résorption du déficit.

Concernant le FSV, sa situation s'est dégradée entre 2014 et 2016 du fait de la hausse des prises en charge au titre du chômage, qui représentent alors deux tiers de ses charges, mais en 2017 son déficit a retrouvé le niveau de 2013 (-2,9 Md€) avec la diminution de la contribution du fonds au financement du minimum contributif (MICO), qui est par ailleurs entièrement supportée par les régimes depuis 2020.

La situation financière de l'ensemble des régimes s'est dégradée en 2018 et a atteint un déficit de 1,8 Md€. Pour la majorité des régimes de base, les dépenses ont été portées par les flux départs en retraite qui n'ont été que très légèrement freinés par le décalage de l'âge automatique du taux plein (porté progressivement de 65 à 67 ans dans les régimes spéciaux également) et par une revalorisation en moyenne annuelle plus élevée (+0,6 % en 2018 après +0,2 % en 2017). Par ailleurs, les recettes des régimes de base ont ralenti, sans nouvelles hausses de taux de cotisations et en raison d'un moindre dynamisme de la masse salariale sous plafond du secteur privé, qui constitue l'assiette de leurs cotisations. La hausse des taux de cotisations de la CNRACL et de la fonction publique d'État a eu un effet assez limité. Le FSV a quant à lui bénéficié de mesures visant à réduire ses dépenses avec l'extinction progressive en 2018 et 2019 de sa contribution au financement du minimum contributif, venant réduire ses charges pour près de 1,0 Md€ par an, couplé à des recettes dynamiques tirées par les revenus du capital.

En 2019, le solde de l'ensemble des régimes s'est de nouveau dégradé pour atteindre -2,9 Md€ en lien avec le ralentissement des recettes du régime général (+1,4 % après +1,6 %), alors que les dépenses des ROBSS ont ralenti par rapport à 2018 avec la décision prise en LFSS pour 2019 de limiter la revalorisation des pensions à 0,3 % au lieu de l'inflation constatée. Les recettes des régimes de base ont nettement ralenti sous l'effet d'une croissance moins soutenue de la masse salariale du secteur privé soumise à cotisations (+3,1 % après +3,5 %) mais également de la perte de recettes suite à l'exonération des heures supplémentaires, soit -1,7 Md€ sur l'ensemble de l'année.

En 2020, le déficit cumulé des ROBSS et du FSV s'est fortement creusé pour s'établir à 7,3 Md€ du fait de la crise sanitaire et du repli de l'activité économique. La CNAV a été le régime le plus touché et a vu, comme le FSV, son déficit se creuser fortement (respectivement de 3,7 Md€ et de 2,5 Md€). Le ratio des recettes sur les dépenses sur le champ ROBSS et FSV n'était alors plus que de 97,2 % après 98,9 % en 2019. Malgré la crise, les recettes des régimes de base ont été stables en 2020 (+0,5 %) grâce au transfert exceptionnel du Fonds de réserve des retraites (FRR) pour 5,0 Md€¹ reçu par le régime général. Sans ce dernier, les recettes des régimes auraient reculé de 1,6 %. Les cotisations salariales de la CNRACL et de la FPE ont à l'inverse augmenté avec la hausse des taux de cotisations et les mesures du Ségur de la santé. Ces effets ont compensé le net repli des cotisations sociales de la CNAV (-6,0 %), lié à la chute de la masse salariale du secteur privé (-5,7 %) et la mise en place d'exonérations supplémentaires en réponse à la crise (3^{ème} loi de finances rectificative), qui ont toutefois fait l'objet d'une compensation de l'État. En parallèle, les recettes du FSV ont diminué de 3,2 % par rapport à 2019 (soit -0,5 Md€). Ses recettes sont composées pour plus des deux tiers de CSG assises sur les revenus du capital qui ont été frappées par la brutale dégradation du contexte économique, notamment celles assises sur les revenus des placements. Toutefois, le reste des recettes affectées, composées de CSG sur les revenus de remplacement, tiré par l'explosion de l'activité partielle et des arrêts de travail indemnisés,² a progressé de 3,9 % venant en partie compenser la perte de recettes sur les revenus du capital.

S'agissant des dépenses, les prestations ont augmenté sous l'effet d'une revalorisation plus forte qu'en 2019 (0,8 % en moyenne annuelle après 0,3 %, en application de la mesure de la LFSS 2020 revalorisant les pensions supérieures à 2 000 € bruts mensuels de 0,3 % et les autres de 1,0 %).

Avec la reprise économique en 2021, le déficit des régimes de retraite de base et du FSV s'est nettement résorbé pour s'établir à 2,6 Md€ après 7,3 Md€ soit un moindre déficit qu'avant crise. Les recettes ont été dynamiques (+3,8% malgré le contrecoup du transfert exceptionnel en provenance du FRR, et +6,0% en neutralisant cet effet) en raison du net regain de la masse salariale du secteur privé (+8,9 %) couplé à la régularisation des cotisations des travailleurs indépendants non appelées en 2020. Les recettes du FSV ont renoué avec la croissance, portées par la dynamique de la CSG sur les revenus du capital et ce malgré une réaffectation des recettes du fonds avec la création de la 5^{ème} branche, censée être neutre mais qui s'est traduite par une perte de recettes de 0,7 Md€ pour le fonds.

Le déficit s'est stabilisé à -2,5 Md€ en 2022. Les prestations légales ont été revalorisées à un moindre rythme que l'inflation : une première revalorisation de 1,1 % s'est produite au 1^{er} janvier 2022 puis une revalorisation anticipée de 4,0 % a été appliquée au 1^{er} juillet 2022, portant la revalorisation en moyenne annuelle à 3,1 %.

Les recettes ont bénéficié de la très forte progression de la masse salariale du secteur privée (+8,7 %) et les cotisations du secteur public ont bénéficié de la revalorisation du point d'indice de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022. En sens opposé, les recettes ont été marquées par le contrecoup de l'enregistrement en 2021 de la régularisation des cotisations des travailleurs indépendants de 2020. Les produits du fonds ont fortement progressé (+9,2 %) en lien avec la forte progression de la CSG assise sur les revenus du patrimoine, qui a bénéficié de manière décalée de la reprise économique de 2021 : la CSG sur les revenus du patrimoine a augmenté (+16,8 %) et de la CSG sur les revenus du capital a progressé de 11,9 %.

Au global, les recettes et les dépenses des régimes vieillesse et du FSV ont progressé au même rythme stabilisant le solde à son niveau de 2021.

En 2023, le déficit des régimes de base et du FSV a atteint 1,4 Md€ (une amélioration de 1,1 Md€ au regard de 2022) dans un contexte inflationniste moins marqué qu'en 2022. Les prestations avaient été revalorisées de 0,8 % au 1^{er} janvier et de 2,8% en moyenne annuelle en 2023 en tenant compte de l'effet en année pleine de la revalorisation anticipée de 4,0 % de juillet 2022. Les recettes ont légèrement ralenti (+4,9 % après +5,2 %) malgré la dynamique de la masse

¹ La loi relative à la dette sociale et à l'autonomie a prévu le versement intégral en 2020, par le FRR à la CNAV, de la fraction de la soulte versée en 2005 par les industries électriques et gazières dans le cadre de l'adossment de leur régime spécial de retraite aux régimes de droit commun, et gérée depuis lors par le FRR pour le compte de la CNAV.

² : les allocations versées sont en effet considérées comme des revenus de remplacement et soumises à la CSG (à taux réduit).

salariale privée (+5,7 % après + 8,7 %). Les cotisations du secteur public ont accéléré avec les revalorisations du point d'indice de juillet 2022 et de juillet 2023 et les revalorisations transversales annoncées le 12 juin 2023 sous l'effet de la forte inflation. Les produits du FSV sont restés dynamiques (+5,5 %) avec un rendement des produits de CSG encore très dynamique. Les recettes des régimes vieillesse de base et du FSV ont progressé à un rythme plus élevé que les dépenses (+4,9 % contre 4,5 % pour les dépenses).

En 2024, le déficit de l'ensemble des ROBSS vieillesse et du FSV a atteint 4,5 Md€ dans un contexte inflationniste qui a conduit à une revalorisation des prestations de 5,3% au 1^{er} janvier 2024, faisant bondir les dépenses des régimes de base et du FSV de 6,8% en 2024. Les recettes ont progressé (+5,7%) tirées par les cotisations. Malgré la moindre dynamique de la masse salariale privée (+3,3 % après + 5,7 %), plusieurs facteurs expliquent leur dynamisme : les hausses de taux de cotisations des employeurs (une bascule de 0,12 point au bénéfice de la branche vieillesse et au détriment de la CNAM-AT ; hausse de 1 point pour les employeurs publics au bénéfice de la CNRACL et octroi de 5 points d'indice pour tous les agents du service public), ainsi que la stabilité de la réduction générale dégressive (-0,5%). Par ailleurs, les cotisations du secteur public ont accéléré avec les revalorisations du point d'indice de juillet 2023 et les revalorisations transversales de juin 2023. Les produits du FSV ont progressé au même rythme qu'en 2023 (+5,5%) avec un rendement des produits de CSG dynamique (+4,7%). *In fine*, les recettes des régimes vieillesse de base et du FSV ont connu une croissance inférieure de 1 point par rapport aux dépenses (+5,7 % contre 6,8 % pour les dépenses), ce qui a creusé le déficit de la branche après une amélioration constante depuis 2020.

En 2025, le déficit de l'ensemble des ROBSS vieillesse et du FSV a atteint 6,8 Md€. La progression des prestations sociales a été réduite de près de moitié (+ 3,5% après + 6,8%), sous l'effet d'une moindre revalorisation annuelle (+ 2,2% en 2025 après + 5,3%). Les effets financiers de la réforme des retraites sont graduellement montés en puissance avec une nouvelle hausse de l'âge d'ouverture des droits de 3 mois pour la génération 1963, pour un âge légal fixé à 62 ans et 9 mois, et une nouvelle hausse de la durée d'assurance requise de 3 mois, soit 42,5 années. La progression des recettes a elle aussi été réduite de moitié (+ 2,8% après + 5,7%). Les cotisations sociales ont été portées par le secteur public sous l'effet de la hausse de 3 points du taux de cotisations patronales des employeurs publics à la CNRACL et de 4 points du taux de la contribution de l'État employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions », qui finance les pensions de la fonction publique de l'État. L'agrégat des impôts, taxes et contributions sociales a été très dynamique (+ 8,3%), porté par la hausse de la quote-part de taxe sur les salaires affectée à la CNAV décidée en LFSS pour 2025 (63,25 % après 55,57%). Enfin, la contribution tarifaire d'acheminement affectée à la CNIEG a eu un rendement croissant à la faveur de l'entrée en vigueur des nouveaux tarifs des réseaux publics d'électricité. S'agissant du FSV, ses produits ont nettement ralenti (+1,0% après +5,5%) avec un rendement des produits de CSG moins dynamique (+1,0%). Au global, la situation cumulée de la branche vieillesse et du FSV s'est dégradée en 2025 malgré ces mesures et l'apport de recettes lié à la hausse du taux de cotisations dues par les employeurs à la CNRACL, et le déficit des régimes obligatoires de base et du FSV a atteint 6,8 Md€.

La trajectoire financière annexée à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 prévoit qu'à moyen terme, le solde de la branche serait directement affecté par les effets démographiques du vieillissement (augmentation de la taille des générations qui partent à la retraite). S'agissant du FSV, l'article 24 de la LFSS pour 2025 a mis fin à son existence, ses missions et son financement sont transférés à la CNAV au 1^{er} janvier 2026.

En 2026, le solde est directement affecté par l'augmentation de la taille des générations qui partent à la retraite mais bénéficiera de la hausse progressive de l'âge effectif de départ prévue par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, dont les effets sont toutefois modérés par la suspension de la montée en charge de la réforme de 2023. Le solde serait de -4,6 milliards d'euros en 2026 après -5,8 milliards d'euros prévu pour 2025, sous l'effet de l'apport de recettes lié à la hausse, renouvelée pour encore deux années supplémentaires, du taux de cotisations dues par les employeurs à la CNRACL en 2027 et 2028. Malgré le nouvel apport de recettes en 2027, le déficit se creuserait dès 2027 (-5,4 Md€) en raison notamment du coût croissant de la suspension de la réforme des retraites. Le coût de la suspension de la réforme stagnerait en 2028 entraînant une stabilisation du déficit à -5,4 Md€. En 2029, le déficit de la branche se creuserait pour atteindre 7,0 milliards d'euros.

Construction de l'indicateur Fondé sur les comptes des régimes de base et du FSV pour les exercices clos jusqu'en 2025. Pour la partie prévisionnelle 2026-2029, la trajectoire présentée est celle de la LFSS, élaborée antérieurement à la clôture des comptes 2025. Le sous-indicateur rapproche, année après année, le total des charges supportées par le FSV et les régimes de base au total de leurs produits, et apprécie l'écart éventuel entre ces deux grandeurs.

L'équilibre de base des régimes est apprécié à l'aide du scénario macroéconomique sous-jacent aux lois de finances et de financement, initiale et rectificative, de la sécurité sociale pour 2026.

Précisions méthodologiques Les valeurs sont exprimées en milliards d'euros courants. Les charges et produits présentés ici sont cohérents avec la définition retenue pour la LFSS : il s'agit de grandeurs nettes. Ainsi, les charges nettes sont diminuées des reprises de provisions sur prestations et n'intègrent pas les dotations sur provisions et admissions en non-valeur (ANV) sur actifs circulants. Les produits nets ne prennent pas en compte les reprises de provisions sur les produits et sont diminués des dotations aux provisions et ANV. En outre, les écritures symétriques, correspondant à l'écriture de charges qui seront *in fine* compensées par une écriture équivalente en produits, sont également consolidées, à l'instar de la prise en charge des majorations de pensions pour enfants par le FSV.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : DSS

2.15. Viser l'équilibre financier à long terme

Finalité Pour remplir ses objectifs en matière de pérennité et d'équité, un système de retraite par répartition doit être financièrement équilibré. En particulier, un système structurellement déficitaire génère de l'endettement, qui peut peser sur les actifs des générations futures. À l'inverse, un système structurellement en excédent conduit à constituer des réserves, sans que les actifs et les retraités actuels puissent en profiter. Dans certaines situations conjoncturelles, comme durant la pandémie de covid-19, le système de retraite peut se trouver momentanément en déficit ou en excédent sans que cela ne soit un problème. Toutefois, quand la situation perdure, cela peut correspondre à des ruptures d'équité entre les générations.

Le solde du système de retraite en projection est donc un indicateur essentiel pour piloter sa soutenabilité financière. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) publie dans son rapport annuel des projections de solde de l'ensemble du système en équilibrant le régime de la fonction publique de l'État et certains régimes spéciaux année après année. Ce calcul correspond à la législation en vigueur, retenue en PLF et en PLFSS.

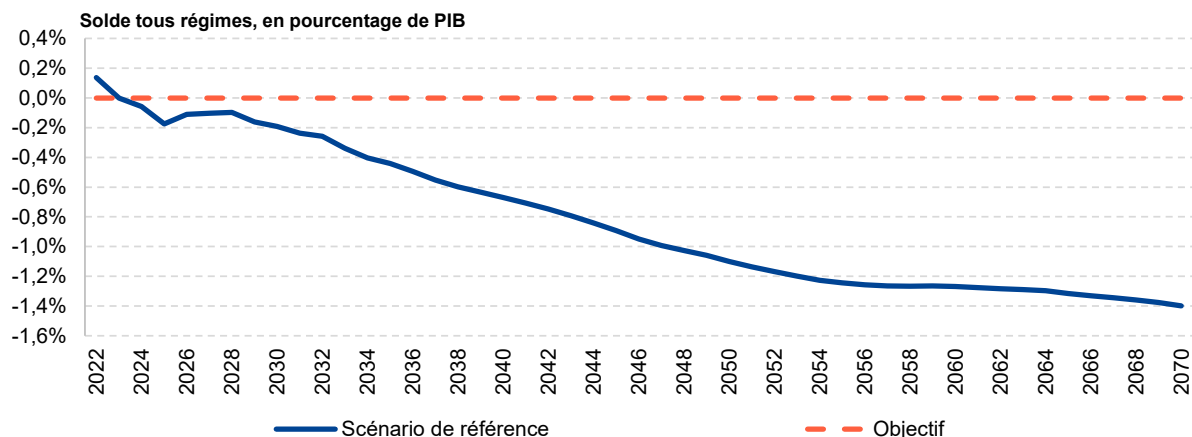
Outre sa dépendance intrinsèque à la démographie, le système de retraite français est également très dépendant de la croissance de la productivité du travail. En effet, les pensions, mais aussi les salaires portés au compte dans les principaux régimes de base, sont alignés sur l'inflation. En revanche, les ressources du système de retraite, qu'il s'agisse des cotisations ou des autres ressources, sont très liées à la croissance des salaires, qui dépend elle-même fortement de la croissance de la productivité. Par conséquent, le système tend à être en excédent quand la croissance de la productivité est forte, et en déficit quand elle est faible. Cependant, afin de faciliter l'appropriation des résultats par le plus grand nombre, le COR a décidé, depuis son rapport de 2024, d'assumer le choix d'une présentation des résultats des projections financières du système de retraite sur un seul scénario de référence.

Résultats Alors qu'il était légèrement en déficit en 2024 (hors charges et produits financiers), le système de retraite connaîtrait des besoins de financement sur l'ensemble de la période de projection : le déficit serait ainsi de -0,2 point de PIB en 2030 et atteindrait -1,4 point de PIB en 2070. Cette évolution s'expliquerait notamment par la hausse du nombre de retraités et la dégradation du ratio démographique dans le contexte de vieillissement de la population. La détérioration de la situation financière du système de retraite serait toutefois limitée par la baisse de la pension moyenne relative au revenu moyen d'activité. La situation financière serait très différente selon les régimes. Les régimes de base Lura et le FSV connaîtraient des besoins de financement sur l'ensemble de la période de projection en prenant en compte leurs transferts financiers vers les autres régimes. Il en serait de même la CNRACL. Les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, pris dans leur ensemble, seraient, par convention, à l'équilibre. Les régimes de base des non-salariés et les régimes complémentaires seraient quant à eux excédentaires sur l'ensemble de la période de projection, notamment du fait des excédents du régime Agirc-Arrco. Ces régimes accumuleraient des réserves, au prix toutefois d'une baisse importante de leur pension relative. Les prévisions de solde technique de ces régimes n'intègrent pas les rendements financiers de ces réserves.

Le COR réalise chaque année des projections financières du système de retraite à partir d'un scénario de référence. En 2025, ce scénario reposait sur les hypothèses démographiques centrales des projections de population 2021 de l'Insee (allongement de l'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire de +70 000 personnes par an), sur une croissance de la productivité horaire de 0,7 % après 2040 et un chômage à 7 % dès 2032.

Les observations récentes s'écartent toutefois sensiblement des hypothèses retenues. La fécondité est notamment inférieure au scénario central (1,56 enfant par femme en 2025) et le solde migratoire est nettement plus élevé. Ces écarts ont conduit les membres du COR à s'interroger sur une révision des hypothèses dans le rapport de juin 2025. Ils ont toutefois choisi de ne pas les modifier, dans l'attente des nouvelles projections démographiques de l'Insee, attendues en 2026, et afin de ne pas s'écarter des hypothèses retenues par la mission flash de la Cour des comptes publiée quatre mois plus tôt, en février 2025. Un réexamen de ces hypothèses est prévu dans le cadre de la préparation du rapport annuel de juin 2026. Le diagnostic financier de ce nouveau rapport annuel pourrait être significativement révisé en comparaison du rapport de juin 2025.

Graphique 1 • Solde tous régimes du système de retraites en projection (hors charges et produits financiers) – projections de juin 2025 dans le scénario de référence



Sources : projections COR – juin 2025.

Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % (à partir de 2040) et taux de chômage de 5,0 % (à partir de 2032).

Champ : Tous régimes de retraites + FSV. Ce champ est plus large que le champ des régimes couverts par la LFSS, et intègre notamment les complémentaires.

Construction du sous-indicateur

Cet indicateur repose sur [le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites](#) (COR) disponible en ligne. L'ensemble des hypothèses associées sont détaillés dans le rapport.

Organismes responsables de la production de l'indicateur : COR - DSS

LISTE DES SIGLES UTILISES

A

AAH	Allocation pour adulte handicapé
ACA	Allocation chômeur âgé
AER	Allocation équivalent retraite
ACAATA	Allocation de cessation anticipée de travailleurs de l'amiante
AEH	Allocation éducation de l'enfant handicapé
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
AJPP	Allocation journalière de présence parentale
AI	Allocation d'insertion
ANAEM	Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations
ANCETRE	Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (modèle)
ANV	Admission en non valeur
ARE	Aide de retour à l'emploi
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARRCO	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
AS-FNE	Allocation spéciale du fonds national de l'emploi
ASPA	Allocation de solidarité aux personnes âgées
ASS	Allocation de solidarité spécifique
ASV	Allocation supplémentaire du minimum vieillesse
ATA	Allocation temporaire d'attente
AT-MP	Accidents du travail et maladies professionnelles
ATS	Allocation transitoire de solidarité
AUD	Allocation unique dégressive
AVPF	Assurance vieillesse des parents au foyer
AVTS	Allocation aux vieux travailleurs salariés
CANSSM	Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines
CASA	Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie

C

CAATA	Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
CATS	Cessation anticipée de certains travailleurs salariés
CAVIMAC	Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCSS	Commission des comptes de la Sécurité sociale
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CER	Cumul emploi-retraite
CICE	Crédit d'impôt compétitivité emploi
CIPAV	Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse
CLCA	Complément de libre choix d'activité
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNAVPL	Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales
CNAVTS	Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés

CNBF	Caisse nationale des barreaux français
CNDSSTI	Caisse nationale déléguée pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants
CNIEG	Caisse Nationale des Industries Electriques et Gazières
CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CNVAPL	Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales
COM	Collectivité d'outre-mer
COR	Conseil d'orientation des retraites
CPA	Congé de proche aidant
CPS	Comptes de la protection sociale
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CRPCEN	Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires
CSG	Contribution sociale généralisée
CSSS	Contribution sociale de solidarité des sociétés

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGI	Direction générale des impôts
DOM	Départements d'outre-mer
DROM	Département et région d'outre mer
DRE	Dispense de recherche d'emploi
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRP	Direction des risques professionnels
DSS	Direction de la Sécurité sociale

E

EACR	Enquête annuelle auprès des caisses de retraite
EIG	Estimations indicatives globales de pension
EIR	Échantillon inter-régime de retraite
EIRR	Échange inter-régime
ENIM	Établissement national des invalides de la marine

F

FCAATA	Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
FFIPSA	Fonds de financement des prestations sociales des non salariés agricoles
FNA	Fichier national des allocataires
FP	Fonction publique
FPE	Fonction publique d'État
FPH	Fonction publique hospitalière

FPT	Fonction publique territoriale
FRR	Fonds de réserve pour les retraites
FSAVCF	Fonds spécial d'assurance vieillesse des chemins de fer secondaires
FSPOEIE	Fonds spécial de pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FSV	Fonds de solidarité vieillesse

G

GIP	Groupement d'intérêt public
-----	-----------------------------

I

IEG	Industrie électrique et gazière
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INED	Institut national des études démographiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques

L

LFSS	Loi de financement de la Sécurité sociale
LURA	Liquidation unique des régimes alignés

M

MDA	Majoration de durée d'assurance
MICO	Minimum contributif
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole

O

OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFPRA	Office français de protection des réfugiés et des apadestri

P

PACTE	Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises
PAJE	Prestation d'accueil du jeune enfant
PIB	Produit intérieur brut
PND	Pli non distribuable
PPA	Parité de pouvoir d'achat

PRP	Préretraite progressive
-----	-------------------------

R

RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RALC	Retraite anticipée pour longue carrière
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RATH	Retraite anticipée des travailleurs handicapés
RG	Régime général

RIS	Relevé individuel de situation
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants (devenu SSI)

S

SAM	Salaire annuel moyen
SASPA	Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées
SRE	Service des retraites de l'État
SESPROS	Système européen de statistiques intégrées de protection sociale
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SRE	Service des retraites de l'État
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNSP	Système national statistiques prestataires
SRE	Service des retraites de l'État
SSI	Sécurité Sociale Indépendants (ex rsi)

U

UE	Union Européenne
----	------------------

V

VFU	Versement forfaitaire unique
-----	------------------------------



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*