



Le départ à la retraite: motivations et connaissance des droits

Les enseignements de l'enquête Motivations de départ à la retraite

N° 34

Novembre 2012

De nombreux motifs ont pesé dans la décision de partir des nouveaux retraités. La majorité d'entre eux évoquent à la fois des raisons d'ordre personnel ou professionnel, et des facteurs relevant de la réglementation sur le droit à pension, sans qu'on puisse savoir si l'une ou l'autre des catégories a davantage influencé la décision.

Dans le cas des motivations financières, un des éléments de contexte primordial concerne le niveau de connaissance dont disposent les personnes en matière de règles de calcul de leur pension. Bien qu'essentiels pour le calcul de la pension, le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive semblent assez mal connus et seul un retraité sur dix est parti à la retraite en connaissant les cinq dispositifs.



Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)

Ministère de l'Économie et des Finances

Ministère des Affaires sociales et de la Santé

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

SOMMAIRE

Les motivations de départ : une combinaison de facteurs d'ordre réglementaire, professionnel et personnel..... 3

Patrick Aubert et Nadine Barthélemy

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)

Les jeunes retraités connaissent-ils les principaux dispositifs du régime général d'assurance vieillesse ?27

Samia Benallah

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cnav)

Les motivations de départ : une combinaison de facteurs d'ordre réglementaire, professionnel et personnel

Patrick Aubert et Nadine Barthélemy

L'enquête sur les motivations de départ à la retraite, réalisée en 2010 par la Cnav, la Drees, la DSS et le COR¹, a pour objectif d'identifier tous les déterminants potentiels du départ à la retraite des assurés, liés à l'ouverture des droits ou au montant de la pension, mais aussi à l'état de santé, aux conditions de travail, à la situation du conjoint, etc. Le questionnement est conçu de manière à permettre d'identifier tous les déterminants ayant pu jouer à des degrés divers, et pas seulement les déterminants principaux. La personne interrogée devait seulement dire si chaque motif possible de départ qu'on lui cite avait joué beaucoup, assez, peu ou pas du tout dans son propre cas, sans limiter le nombre de motifs qui ont pu jouer, ni établir de hiérarchie entre eux.

Cette approche, qui vise à éviter une polarisation des réponses sur quelques déterminants, fait ressortir en premier les motifs les plus généraux (avoir atteint le taux plein, vouloir profiter de la retraite) qui concernent le plus grand nombre de personnes, mais n'ont pas forcément la même importance pour tous. Elle conduit aussi à multiplier le nombre de facteurs pouvant expliquer le départ, jusqu'à six en moyenne par personne.

On cherche donc dans cette étude à déterminer si, sur l'ensemble des items cités par une même personne, certains sont susceptibles d'avoir entraîné de façon déterminante le départ, et quelles caractéristiques (sexe, âge de départ, déroulement de carrière, dernier emploi occupé...) sont associées au fait d'avoir un motif déterminant ou non.

Pour 90% des retraités, un motif au moins a beaucoup joué dans la décision de partir

On se limite à l'analyse des motifs dont les personnes ont répondu qu'ils ont compté beaucoup, un motif qui a compté assez ou peu pouvant être considéré comme secondaire et non déterminant dans la décision de départ. Les déterminants les plus forts, comme les licenciements, ont, quand ils sont évoqués, presque toujours compté beaucoup (annexe 2). A l'inverse des motifs comme un niveau de pension suffisant ou la lassitude au travail apparaissent plus souvent parmi les motifs secondaires, qui ont seulement compté assez.

Un peu moins de 10 % des retraités (tableau 1) n'ont cité aucun motif ayant beaucoup joué. Dans cette étude, ces personnes seront donc caractérisées par l'absence d'évocation d'un motif fort, quels que soient les motifs qui ont compté assez ou peu pour eux.

■ TABLEAU 1

Répartition des retraités selon le nombre de motifs cités

nombre de motifs	qui ont compté beaucoup, assez ou peu	qui ont compté beaucoup seulement
0 motif	1	10
1 motif	4	17
2 motifs	9	18
3 motifs	10	16
4 motifs et +	76	39
Ensemble	100	100

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans (encadré 1)

¹ En partenariat avec la Dares et la DG Trésor.

■ ENCADRÉ 1

Analyse des motivations sur l'ensemble de la population

L'enquête sur les motivations de départ à la retraite porte sur l'ensemble des retraités du régime général qui ont liquidé leur retraite entre le 1^{er} juillet 2008 et le 30 juin 2009. Parmi les 678 000 nouveaux retraités concernés, 3 000 personnes ont été interrogées par téléphone en février et mars 2010.

Le champ de cette étude est limité à ceux qui ont exercé un emploi après 50 ans, qu'ils aient été en emploi ou non juste avant leur départ à la retraite.

Les personnes sorties de l'emploi avant 50 ans (7% de l'échantillon initial) ont été retirées de l'étude car elles correspondent à une population spécifique qui ne fait pas partie du cadre d'analyse. On y trouve notamment 85% de femmes, contre 51% sur l'ensemble des nouveaux retraités, et les motifs de sortie les plus fréquemment cités sont les problèmes de santé et les obligations familiales (voir tableau en annexe 1), ce qui les différencie nettement du reste de la population.

La définition des motifs de « sortie d'activité »

Par ailleurs, l'exploitation directe du questionnaire (*Étude et Résultats* n° 745-janvier 2011 : « Les motivations de départ à la retraite- Premiers résultats ») ne donne pas des résultats sur l'ensemble des nouveaux retraités car, pour améliorer la compréhension des personnes interrogées, on ne posait pas exactement les mêmes questions à ceux qui occupaient encore un emploi lors de leur départ à la retraite et à ceux qui avaient cessé leur activité avant. Pour ces derniers, les motifs de cessation d'emploi et les motifs de demande de liquidation faisaient en outre l'objet de deux questions séparées. Une analyse portant sur l'ensemble des retraités suppose donc de redéfinir certaines variables pour obtenir un traitement homogène des deux catégories et définir une liste de motifs de sortie d'activité commune.

Tous les motifs de départ cités pour ceux qui travaillaient encore l'étaient aussi pour ceux qui n'avaient plus d'emploi, soit en motifs de cessation d'activité, soit en motifs de liquidation.

Pour ceux qui n'avaient plus d'emploi, certains motifs (santé, conjoint) sont cités à la fois en motifs de cessation d'activité et en motifs de liquidation. On prend alors la réponse qui indique la plus forte motivation (exemple : la réponse sera « beaucoup », si le motif a compté « beaucoup » dans l'une des deux questions).

Quatre motifs ne concernaient que les personnes qui n'étaient plus en emploi. Seul le départ en préretraite a été conservé, parmi les motifs possibles de cessation d'activité liés au travail. Les autres motivations (autre revenu, autre pension, renoncer à retrouver un emploi), qui concernent la période intermédiaire entre la cessation d'emploi et la liquidation, sont ignorées dans les traitements pour ne pas introduire un décalage artificiel entre les deux catégories de population.

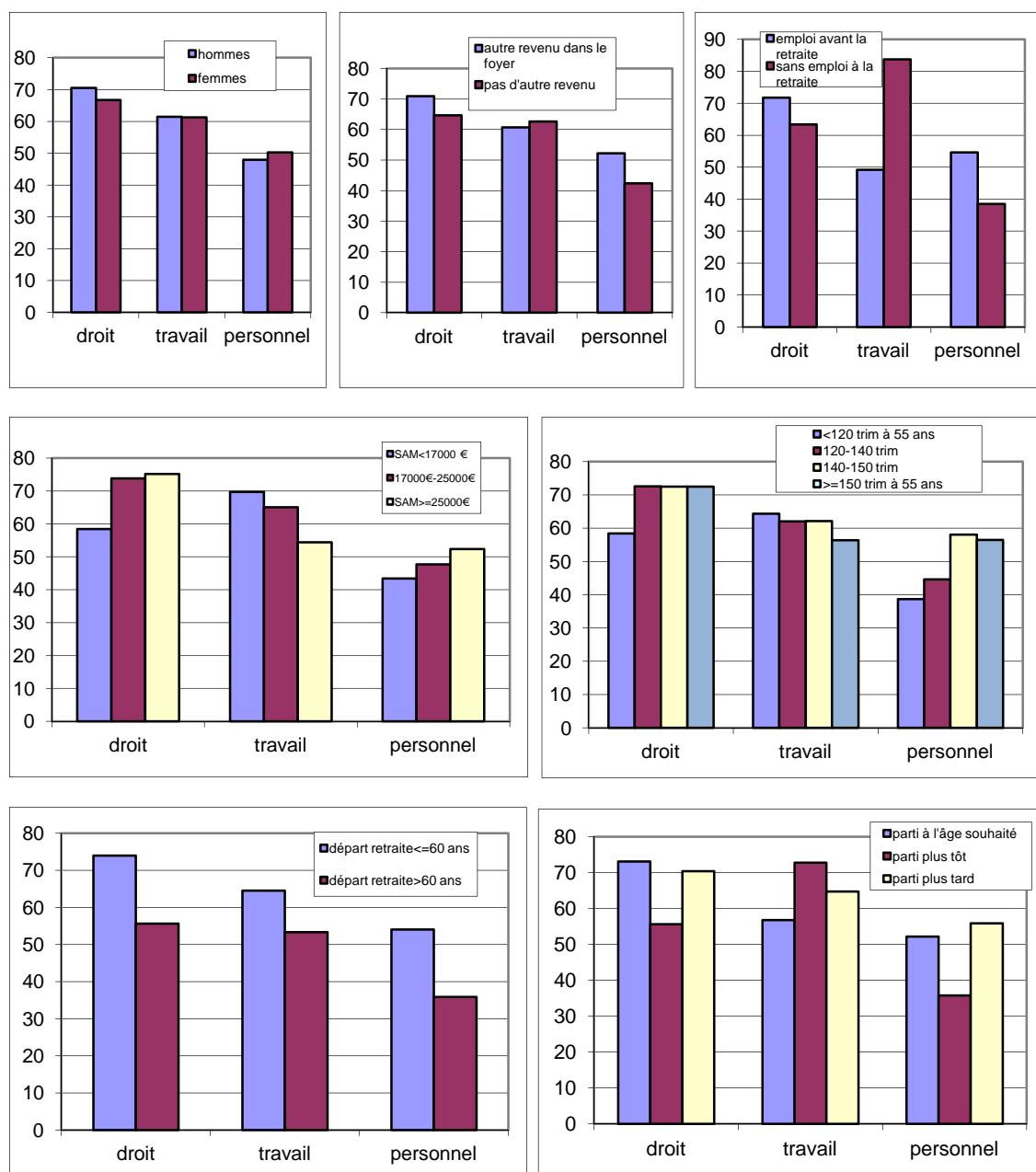
La cessation d'activité et la liquidation de la pension n'en restent pas moins, pour ceux qui n'avaient plus d'emploi, deux étapes distinctes, qui relèvent de motifs différents, alors qu'elles sont étroitement liées pour les autres. Pour éviter d'introduire des biais dans les analyses, le fait d'avoir un emploi ou non fera systématiquement partie des variables explicatives des différences de comportement des individus.

Les motivations de départ sont très liées aux conditions de fin de carrière et au niveau des salaires

Le croisement des types de motivation qui ont compté beaucoup avec les principales caractéristiques des individus et de leur carrière (graphique 1 et annexe 3) montre que les différences de motivation sont surtout liées aux conditions de fin de carrière, en particulier au fait d'avoir conservé un emploi jusqu'à la retraite ou non : 84 % de ceux qui n'avaient plus d'emploi au moment du départ évoquent au moins un motif lié à un problème au travail, contre 49 % de ceux qui travaillaient encore. A l'inverse, ceux qui ne travaillaient plus ne sont que 38 % à citer un motif d'ordre personnel, contre 55 % pour les autres. La situation personnelle ou le sexe des personnes n'entraînent pas de différence notable, sauf sur quelques motivations particulières d'ordre familial : les femmes sont par exemple cinq fois plus nombreuses que les hommes à partir pour suivre leur conjoint.

GRAPHIQUE 1

% de retraités pour qui au moins un motif a compté beaucoup, par type de motif et selon différents critères



Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans, sauf pour le SAM (limité aux retraités qui ont validé au moins 50% de leur trimestres au régime général).

Lecture • la vingtaine de motifs cités dans le questionnaire ont été classés en trois grande catégories : motifs liés au droit à pension, motifs liés au travail et motifs personnel (voir détail en annexe 3). Le % de retraités pour qui le droit à pension a compté beaucoup est le % de retraités pour qui un motif lié à ce droit au moins a compté beaucoup.

Le lien statistique entre les motivations de sortie d'activité et les caractéristiques des personnes peut être précisé dans une analyse toutes choses égales par ailleurs (encadré 2). Celle-ci confirme l'importance de ces facteurs et permet de déterminer quelques liens supplémentaires sur des motifs plus spécifiques (tableau 2) :

- Le fait d'avoir un emploi ou non avant de partir en retraite entraîne peu de différence dans les réponses sur les aspects liés au droit à pension, à l'exception des possibilités de reprendre un emploi et de la peur des réformes, qui concernent moins ceux qui ne travaillent plus. Les écarts sont beaucoup plus marqués quand on évoque les problèmes liés au travail, ceux qui ne travaillaient plus ont logiquement beaucoup plus tendance à évoquer les causes de leur départ précoce de l'emploi : problèmes de santé, licenciements, pressions au travail, manque d'adaptation du poste. Par contre, ils citent moins souvent la lassitude, le souhait de profiter de la retraite et les projets personnels ou familiaux.

- Le dernier emploi occupé avant le départ (pour ceux qui en avait un) apporte des spécificités sur quelques motifs particuliers seulement. Les écarts entre les salariés du public et du privé, même lorsqu'ils sont significatifs, sont de portée limitée, à l'exception des problèmes de santé qui ont une probabilité plus faible de concerner ceux qui travaillaient dans le public. Les différences de comportement des indépendants sont plus marquées. Les travailleurs indépendants ont naturellement moins de risque de licenciement et moins de problèmes liés au travail en général et se disent beaucoup plus fréquemment intéressés par la possibilité de cumul.

- Souffrir d'une invalidité entraîne des motivations très spécifiques : une très forte probabilité d'évoquer les problèmes de santé et une tendance plus faible à évoquer la plupart des autres déterminants possibles, notamment la possibilité de cumul, les licenciements ou la lassitude au travail. De même, avoir connu des périodes de maladie en fin de carrière augmente logiquement la fréquence d'évocation des problèmes de santé, et d'autres problèmes liés au travail, mais n'influe pas sur les autres types de motivation.

- Les retraités qui ont eu les salaires les plus élevés sont d'une façon générale significativement moins partis pour des problèmes liés au travail, alors que ceux qui avaient les salaires les plus faibles évoquent moins souvent les motifs liés au droit à pension, en particulier le fait d'avoir atteint le taux plein. La fréquence des problèmes de santé et celle de la fatigue des transports diminuent de façon significative quand le niveau de salaire augmente.

- La durée cotisée à 55 ans ne donne des différences significatives que pour ceux qui ont eu les carrières les plus courtes, qui ont moins tendance à être concernés par la plupart des motifs, qu'il s'agisse des motifs liés au droit à pension (taux plein, départ à 60 ans, niveau de pension suffisant), ou de la lassitude au travail et du souhait de profiter de la retraite. Les autres variables décrivant le déroulement de la carrière (la part de chômage à 55 ans et le fait d'avoir cotisé à d'autres régimes que le régime général) ont des influences moins marquées sur les motivations évoquées, toutes choses égales par ailleurs.

- Les différences entre les hommes et les femmes ne sont nettement significatives que sur le rôle des facteurs familiaux : les femmes ont beaucoup plus tendance que les hommes à partir pour suivre leur conjoint ou pour obligations familiales. L'effet du sexe sur les autres déterminants est plus limité : les femmes ont une plus faible probabilité d'évoquer la fatigue des transports et les pressions au travail. Elles semblent moins attirées par la possibilité de cumul.²

- Le fait de vivre en couple³ ou non a aussi une influence limitée : ceux qui sont seuls ont naturellement beaucoup moins tendance à partir pour suivre le conjoint et souhaitent moins souvent profiter de la retraite en général. Ils sont moins motivés par l'atteinte du taux plein ou le départ à 60 ans, mais plus concernés par la possibilité de cumul.

² Rappelons que le champ de l'étude est cependant ici restreint aux personnes encore sur le marché du travail après 50 ans. Les femmes sorties précocement de l'emploi pour élever leurs enfants sont donc hors du champ de l'analyse, et ne jouent donc pas dans l'étude des différences entre hommes et femmes réalisée ici.

³ La question était en fait posée sous l'angle du revenu : « disposez-vous dans votre foyer d'autres revenus que vos revenus personnels », mais les déterminants sur lesquels cette caractéristique a une influence significative ne sont pas d'ordre financier.

TABLEAU 2

Probabilité qu'un motif ait beaucoup joué, selon les caractéristiques des retraités - rapports des chances (Odds-Ratio)

Motifs liés au droit à pension

	Taux plein atteint	60 ans atteints	Niveau de pension	peur d'une réforme	Cumul possible	pension > autres revenus	Manque info	Ensemble droit
Sexe								
homme	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
femme	1,24 **	1,23 **			0,73 **			
autre revenu								
oui	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
non	0,77 ***	0,78 ***			1,31 **		1,66 ***	0,76 ***
emploi avant								
privé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
public				0,95 ***			1,37 **	
indépendant					1,82 ***			
sans emploi				0,39 ***	0,56 ***	2,56 ***		0,77 **
Invalidité								
0 trimestre	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=1 trim	0,72 *				0,13 ***			0,66 **
Maladie (après 54 ans)								
0 trimestre	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=1 trim			0,67 **			0,38 ***		
Durée cotisée à 55 ans								
<120 trim	0,44 ***	0,43 ***	0,44 ***	0,65 ***				0,58 ***
120 à 140 trim		0,73 ***		0,83 *	1,31 **	1,27 *	0,8 *	
140 à 150 trim	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=150 trim	1,06 ***	0,44 ***	1,06 ***	1,78 ***	0,73 ***		2,3 ***	
Part chômage à 55 ans								
aucune	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>5%		1,14 *						1,19 **
Polypensionné								
non	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
oui	0,78 **		0,73 **	0,77 *				
SAM								
<17000	0,53 ***			1,55 **				0,65 ***
17000 à 25000	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=25000	0,94 **		0,86 *	0,85 **		0,37 ***		

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans

(1) l'analyse du SAM est limitée aux retraités qui ont validé au moins 50 % de leur trimestres au régime général (une modalité spécifique, non présentée dans le tableau regroupe tous ceux qui ont validé moins de 50 % de leurs trimestres à la CNAV, quel que soit leur niveau de SAM)

Note • Modèle logit binomial pour chaque type de motivation (référence : le motif n'a pas joué beaucoup). Les coefficients indiqués sont les rapports de chance (« odds-ratio ») associés à chaque variable. Ils ne sont présentés dans le tableau que lorsqu'ils sont statistiquement significatifs. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : *** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %. Un coefficient supérieur à 1 (resp. inférieur à 1) pour une modalité donnée d'une variable signifie que cette modalité est associée à une probabilité plus forte (resp. moins forte) d'affirmer que le motif a joué « beaucoup », par rapport à la modalité de référence.

Lecture • toutes les autres caractéristiques individuelles étant identiques, le motif « suivre son conjoint » a 6,14 fois plus de chance de compter beaucoup pour une femme que pour un homme.

■ TABLEAU 2 (SUITE)

Probabilité qu'un motif ait beaucoup joué, selon les caractéristiques des retraités - rapports des chances (Odds-Ratio)

Motifs liés au travail

	problèmes de santé	lassitude	licenciement	pressions	perspectives d'évolution	conditions de travail	adaptation du poste	fatigue des trajets	Pré-retraite	Ensemble travail
Sexe										
homme	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
femme				0,79 *				0,74 *	0,53 ***	
autre revenu										
oui	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
non									0,64 **	
emploi avant										
privé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
public	0,57 ***				1,29 **					0,88 ***
indépendant	0,76 *		0,1 ***				0,29 ***			0,73 ***
sans emploi	2,35 ***	0,69 ***	5,79 ***	1,35 ***			1,62 ***	0,4 ***		4,42 ***
Invalidité										
0 trimestre	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=1 trim	7,06 ***	0,54 **	0,35 ***	0,51 **	0,45 **			1,7 *		1,85 **
Maladie (après 54 ans)										
0 trimestre	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=1 trim	3,8 ***	1,28 *				1,63 ***	1,38 *		0,44 ***	2,09 ***
Durée cotisée à 55 ans										
<120 trim		0,57 ***			0,7 *				0,33 ***	0,68 **
120 à 140 trim			1,38 ***			0,7 **		0,73 *	0,45 *	
140 à 150 trim	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=150 trim	1,35 *	0,95 **					1,29 **	1,14 **	0,93 **	
Part chômage à 55 ans										
aucune	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>5%			1,63 ***	1,44 ***						
Polypensionné										
non	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
oui	1,67 ***				0,62 ***		0,73 *		0,49 ***	
SAM										
<17000	1,85 ***			0,78 **		0,47 ***		1,64 **		1,22 *
17000 à 25000	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=25000	0,47 ***	0,76 *	0,98 **	1,38 **	0,64 *		0,57 ***	0,87 **		0,8 ***

■ TABLEAU 2 (FIN)

Probabilité qu'un motif ait beaucoup joué, selon les caractéristiques des retraités - rapports des chances (Odds-Ratio)

Motifs personnels

	Profiter de la retraite	Suivre le conjoint	Obligations familiale	Autre projet personnel	Ensemble personnel
Sexe					
homme	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
femme		6,14 ***	1,77 ***		1,24 **
autre revenu foyer					
oui	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
non	0,78 ***	0,16 ***			0,7 ***
emploi avant					
privé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
public				1,14 ***	
indépendant					
sans emploi	0,62 ***	0,49 ***	0,67 *	0,26 ***	0,62 ***
Invalidité					
0 trimestre	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=1 trim		0,4 **	0,25 **		0,64 **
Maladie (après 54 ans)					
0 trimestre	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=1 trim					
Durée cotisée à 55 ans					
<120 trim	0,47 ***			1,65 *	0,48 ***
120 à 140 trim	0,64 **				
140 à 150 trim	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=150 trim	0,99 ***				0,96 ***
Part chômage à 55 ans					
aucune	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>5%	0,72 **				0,69 **
Polypensionné					
non	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
oui	0,71 ***			1,45 *	0,82 **
SAM					
<17000			1,3 *		
17000 à 25000	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
>=25000	0,88 **			1,23 **	

■ ENCADRÉ 2

L'analyse toutes choses égales par ailleurs des motivations de départ : variables explicatives retenues

Les liens entre les différentes caractéristiques des personnes et de leur carrière, d'une part, et les diverses motivations de sortie d'activité, d'autre part, peuvent être analysés « toutes choses égales par ailleurs ». Pour cela, on régresse, pour chacun des motifs, le fait d'avoir répondu que le motif a joué beaucoup sur un ensemble de variables potentiellement explicatives, au moyen d'un modèle de régression logistique (modèle « Logit » binomial).

Les variables permettant d'expliquer les motivations des retraités sont issues de données administratives de la CNAV ou bien de données de l'enquête (déclaration des personnes interrogées). On a d'abord traité des variables pouvant avoir une influence sur les décisions de départ, mais qui ne sont pas directement liées à la liquidation des droits:

- le sexe
- l'existence du revenu d'une autre personne dans le foyer (en plus de l'aspect financier, cette variable permet aussi, dans la majorité des cas, de différencier les personnes qui vivent seules et celles qui vivent en couple) (donnée enquête)
- le fait d'avoir ou non un emploi au moment du départ en retraite (donnée enquête)
- la nature du dernier emploi occupé (salarié du privé, salarié du public, indépendant) pour ceux qui étaient encore en activité au moment de la retraite (donnée enquête)
- le fait d'avoir validé des droits dans un autre régime que le régime général (polypensionné)
- la durée d'assurance tous régimes validée à 55 ans (à la différence de la durée totale validée, cette variable ne dépend pas de la date de départ à la retraite)
- le fait d'avoir validé au moins un trimestre au titre de l'invalidité au cours de la carrière
- le fait d'avoir validé au moins un trimestre au titre de la maladie après 55 ans
- la part de chômage dans l'ensemble de la carrière jusqu'à 55 ans
- le salaire annuel moyen (SAM) retenu pour le calcul de la pension. Ce salaire n'a été retenu comme variable explicative que pour ceux qui ont effectué au moins la moitié de leur carrière au régime général, de façon à exclure des salaires non significatifs du niveau moyen de l'ensemble de la carrière (travaux d'été d'étudiant par exemple). Pour ceux qui ont moins de la moitié de leurs cotisations au régime général le SAM n'est pas pris en compte.

On a ensuite introduit des variables qui dépendent directement du moment ou des conditions de la liquidation :

- l'âge de départ en retraite : c'est l'âge au moment de la liquidation de la pension CNAV, il peut être différent de l'âge de cessation d'activité, pour ceux qui ont cessé de travailler avant de liquider leur pension, comme pour ceux qui continuent à travailler après.
- le statut vis-à-vis du taux plein : taux plein, décote ou surcote.
- le sentiment d'être parti dès que possible ou plus tard (donnée enquête)
- le sentiment d'être parti à l'âge souhaité, avant ou après (donnée enquête)

Les résultats de l'analyse toutes choses égales par ailleurs renseignent uniquement, de manière descriptive, sur les corrélations entre les motifs de départ à la retraite et les diverses caractéristiques des personnes et de leurs carrières. Elles ne peuvent pas, bien sûr, être interprétées de manière causale.

Des spécificités marquées selon l'âge de départ en retraite, souhaité et effectif

Les statistiques descriptives (graphique 1 et annexe 3) montrent que les motivations des personnes interrogées sont assez différentes en fonction de l'âge de liquidation. Par exemple, les retraités qui sont partis après 60 ans (strictement) ne sont que 36 % à évoquer au moins un motif d'ordre personnel qui a compté beaucoup, contre 54 % pour ceux qui partent à 60 ans ou avant. Les impressions des retraités sur le moment où ils sont partis en retraite (« dès que possible ou plus tard » ; « à l'âge souhaité, plus tôt ou plus tard que souhaité ») sont aussi associées à des écarts notables dans les motivations qu'ils citent.

Ces variables liées aux conditions de la liquidation des droits à la retraite (âge à la liquidation, décote/surcote, sentiments sur le moment et l'âge du départ) n'ont été introduites dans la régression binomiale pour l'analyse toutes choses égales par ailleurs que dans un second temps (annexe 4) pour éviter des problèmes d'endogénéité. Si par exemple un facteur implique à la fois un départ à 60 ans et le fait qu'un motif ait joué beaucoup, inclure une indicatrice de départ à 60 ans dans la régression risque de faire perdre la significativité de la variable associée au facteur.

En fait, on constate que la significativité des autres variables est assez peu affectée par l'inclusion de ces nouvelles variables. Ceci confirme la robustesse des liens évoqués précédemment entre les motifs de départ et le sexe, le type d'emploi avant la retraite ou le niveau de salaire en activité. La seule exception est la durée de cotisation à 55 ans qui perd un peu de sa significativité.

L'analyse confirme par ailleurs que les variables qui prennent en compte l'âge de départ à la retraite (âge effectif de liquidation et sentiment par rapport à cet âge) sont liées aux différences de motivation, toutes choses égales par ailleurs :

- Les différents éléments montrant que les personnes sont parties le plus tôt possible (à 60 ans au plus tard ou « dès que possible » d'après leur déclaration) entraînent bien une adhésion significativement plus fréquente à la plupart des items. Ceux qui sont partis avant 60 ans (pour carrière longue ou bien, pour les polypensionnés, dans un autre régime de retraite⁴) se distinguent même de ceux qui partent à 60 ans précisément par une tendance à une implication encore accrue dans la plupart des motifs, qu'ils soient liés au droit à pension (en particulier la peur d'une nouvelle réforme), au travail (santé, lassitude et conditions de travail), ou au désir de profiter de la retraite.

- Les retraités qui ont le sentiment d'être partis plus tard que souhaité disent plus souvent avoir eu tendance à attendre le taux plein ou un niveau de pension suffisant. Ils citent aussi plus souvent la lassitude au travail et le désir de profiter de la retraite que ceux qui sont partis à l'âge souhaité. Ceux qui sont partis plus tôt qu'ils ne l'auraient voulu évoquent davantage les licenciements, les pressions au travail, et le manque d'information, mais se sentent moins concernés –au moins en tant que facteur ayant beaucoup joué sur leur sortie d'activité– par l'atteinte du taux plein ou le désir de profiter de la retraite.

- Par contre, le statut vis-à-vis de la liquidation (taux plein, décote ou surcote) ne semble que faiblement associé à des particularités significatives, toutes choses égales par ailleurs, dans les motivations de départ. Les retraités partis avec une décote ne se distinguent que par des départs plus fréquents pour suivre leur conjoint, mais n'évoquent pas plus souvent que les autres des problèmes au travail pouvant expliquer un départ avant le taux plein. Ceux qui bénéficient d'une surcote sont moins nombreux à partir pour suivre leur conjoint ou par lassitude, et ont beaucoup plus tendance que ceux qui ont le taux plein à envisager la possibilité de reprendre un emploi.

Des facteurs dépendant de la réglementation et des motifs personnels ou professionnels se combinent dans la plupart des cas

Une question légitime est de savoir si, pour tout ou partie des nouveaux retraités, il est possible de définir un déterminant « principal » du départ à la retraite. Cependant, déterminer la motivation principale pose problème pour les personnes qui ont déclaré que plusieurs motifs ont compté beaucoup dans leur décision. Or, en moyenne, parmi la vingtaine d'items proposés, chaque personne a cité trois motifs qui ont compté beaucoup, et près de 40 % des retraités ont cité plus de trois motifs qui ont compté beaucoup.

On cherchera donc, par l'étude de l'association des motifs cités, si on peut considérer que certains regroupements de motifs sont réellement déterminants, au moins pour une partie de la population.

L'analyse de la combinaison des différents items cités par une même personne (annexe 5) montre une association fréquente de différents facteurs liés au travail : par exemple, plus de la moitié de ceux qui évoquent les conditions de travail citent aussi la lassitude face au travail ou les pressions, 44 % l'absence de perspective d'évolution, et 35 % le manque d'adaptation du poste, alors que pour l'ensemble de la population, ces motifs sont beaucoup plus rarement cités (respectivement 22 % pour la lassitude, 14 % pour les pressions et l'absence de perspective, et 12 % pour le manque d'adaptation). Toutefois, on ne trouve pas d'association systématique qui conduirait à regrouper certains motifs dans les analyses. C'est bien l'accumulation de motifs d'origine différente qui conduit à un nombre important de motifs, et pas le même problème décliné sous plusieurs items différents⁵.

⁴ Pour les retraités polypensionnés (affiliés au cours de leur carrière à plusieurs régimes de bases différents), il était demandé de répondre aux questions de l'enquête en mentionnant les motivations qui ont joué lors du premier départ à la retraite par ordre chronologique. Il peut donc s'agir du départ à la retraite dans un régime spécial, permettant une liquidation des droits avant 60 ans.

⁵ Le regroupement des 4 motifs évoquant des problèmes dans le poste de travail (hors santé et licenciement) ne change pas de façon significative la distribution des retraités selon le nombre de motivations exprimées ni le nombre moyen de motifs ayant joué beaucoup.

L'analyse peut être menée à un niveau plus agrégé, en regroupant les motifs qui ont compté beaucoup en trois grands thèmes : les motifs liés au travail, les motifs personnels et tous les motifs liés à la réglementation (droit et niveau de pension). On constate alors que 26 % des retraités ont évoqué au moins un motif dans chacun des trois grands groupes, et que 37 % ont associé des motifs relevant de deux d'entre eux (Tableau 3). C'est donc bien la combinaison de plusieurs facteurs de différentes natures qui ont joué dans la décision de la plupart des retraités.

10 % des retraités ne citent que des considérations réglementaires comme déterminants de leur départ à la retraite. Ces retraités, ainsi que les 10 % pour qui aucun motif n'a beaucoup compté, peuvent être caractérisés comme des personnes n'ayant pas de motif précis et personnel pour partir.

Un peu moins de 20 % des retraités partent pour un seul type de motif, professionnel ou personnel, sans que la réglementation sur leurs droits à pension ait, à leurs dires, pesé dans leur décision (en tout cas pas beaucoup). Pour ceux-ci on peut donc considérer qu'il y a bien une motivation principale de départ. Il s'agit le plus souvent de problèmes graves liés au travail et donc de départs contraints : 37 % d'entre eux évoquent des problèmes de santé, et 29 % des licenciements. La lassitude ou le souhait de profiter de la retraite interviennent beaucoup moins souvent dans ce type de décision.

Pour la majorité des personnes interrogées, le moment du départ à la retraite dépend de la combinaison d'éléments réglementaires et de circonstances qui leur sont propres, sur le plan professionnel ou personnel et l'enquête ne permet pas de déterminer si l'une de ces catégories de facteurs a plus joué que les autres⁶.

■ TABLEAU 3

Répartition des retraités selon le nombre de thèmes évoqués, parmi trois grands thèmes (droit à pension, travail, motifs personnels)

3 thèmes associés	26%
2 thèmes associés	
travail*personnel	4%
travail*droit	18%
personnel*droit	15%
1 seul thème	
travail	14%
personnel	4%
droit	10%
aucun	10%
total	100%

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans

Lecture • pour 26 % des personnes un motif au moins a beaucoup compté dans chacune des catégories : travail, personnel et droit à pension

La combinaison des différents types de facteurs varie surtout en fonction de l'âge du départ

La combinaison des différents facteurs varie surtout en fonction de l'âge où la personne est partie à la retraite, et de ses sentiments sur cet âge (graphique 2 et annexe 6) : contrairement à la tendance générale, les retraités qui ont retardé leur départ (qui sont partis à plus de 60 ans ou qui ne sont pas partis « dès que possible ») sont moins de 50 % à combiner plusieurs catégories de motifs (droit à pension, travail ou motifs personnels).

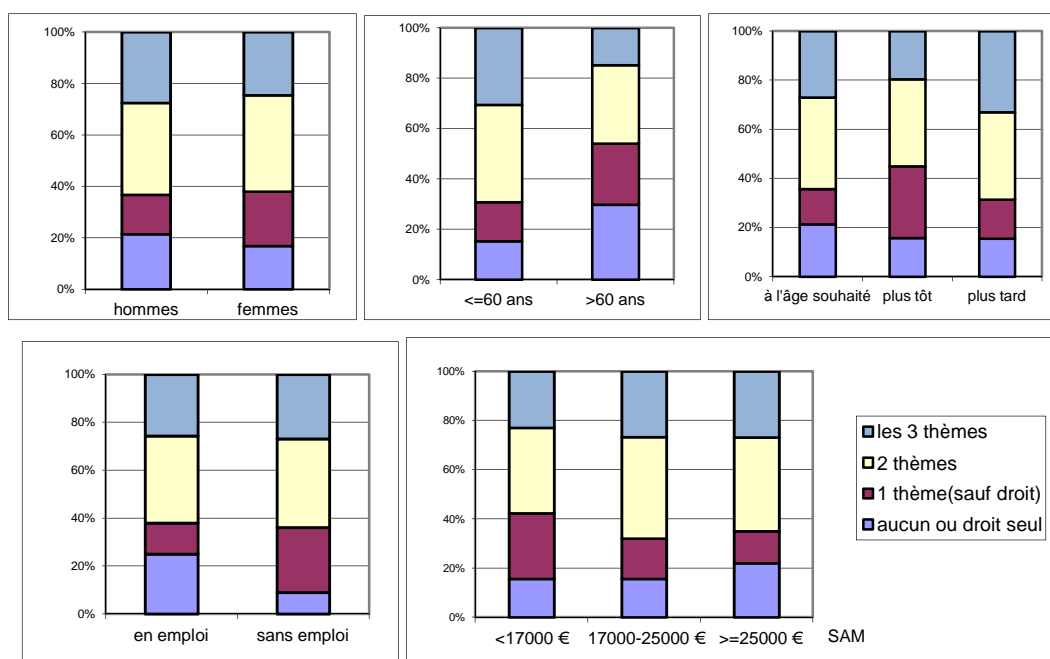
⁶ On peut également souligner la forte proportion de personnes qui évoquent –seul ou en combinaison avec un autre facteur– un motif lié au travail (environ 60 %). Bien que les réponses à l'enquête ne permettent pas de déterminer l'importance relative de ce facteur par rapport aux éventuels autres facteurs, ce résultat souligne l'importance du lien travail/retraite et la nécessité de prendre en compte la réalité du travail et de l'emploi dans le cadre des évolutions des régimes de retraite.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » par une régression binomiale (tableau 5) confirme un lien statistique significatif entre l'absence de motivations personnelles et professionnelles, et le fait de retarder l'âge de son départ. L'analyse montre aussi que cette absence de motivation concerne davantage les hommes que les femmes, les personnes isolées que celles qui peuvent compter sur le revenu d'une autre personne dans leur foyer. Cette tendance est aussi plus forte chez ceux qui travaillent dans le public ou comme indépendants que chez les salariés du privé. A l'inverse, les personnes qui n'ont plus d'emploi ont moins tendance à ne citer aucun motif personnel ou professionnel ayant beaucoup pesé dans leur départ. Enfin, on trouve assez peu d'éléments dans le déroulement de la carrière pouvant être reliés de façon significative à ce comportement particulier, la durée validée et le niveau de salaire notamment ne sont pas déterminants⁷.

Une deuxième régression binomiale, limitée aux personnes pour qui au moins un motif personnel ou lié au travail a beaucoup compté, analyse les particularités de ceux qui partent pour un seul type de motif, par rapport à ceux qui combinent plusieurs catégories de facteurs. La tendance à n'évoquer qu'une seule catégorie de motif d'ordre personnel ou professionnel, en négligeant l'aspect droit à pension, apparaît significativement plus forte chez ceux qui n'avaient plus d'emploi, ceux qui ont validé des trimestres au titre de l'invalidité, ceux qui sont partis « plus tôt que souhaité » ou avec une décote. De même, les personnes parties « plus tard que possible » évoquent aussi plus souvent une seule catégorie de motif. Il y a donc un lien significatif entre un départ contraint, et l'évocation d'un seul type de motif. Mais d'autres caractéristiques augmentent aussi la probabilité de déclarer un seul type de déterminant, notamment le fait d'avoir retardé son départ (après 60 ans), ou d'avoir un niveau de salaire peu élevé.

GRAPHIQUE 2

Répartition des retraités selon le nombre de thèmes évoqués, parmi les trois grands thèmes : droit à pension, problèmes au travail et motivations personnelles



Source • Enquête Motivations de départ en retraite 2010, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans, sauf pour le SAM (limité aux retraités qui ont validé au moins 50% de leur trimestres au régime général)

⁷ L'analyse multinomiale a été menée dans un premier temps en retirant toutes les variables liées à l'âge de départ, pour éviter les biais d'endogénéité, puis dans un second temps en les intégrant parmi les variables explicatives (voir annexe 7 pour les résultats associés). Il ressort que même dans ce cas les éléments de carrière sont peu significatifs.

■ TABLEAU 4

Influence des caractéristiques des retraités sur le nombre de thèmes évoqués. Rapport des chances (odds-ratio)

Variables explicatives	Modalités des variables explicatives	Aucun ou droit seul (référence= au moins un thème travail ou perso) (1)	1 seul thème travail ou perso (référence= 2 ou 3 thèmes) (2)
Parti dès que possible(ref=oui)	non	1,68 ***	2,79 ***
À l'âge souhaité(ref= oui)	Plus tôt	ns	2,53 ***
	Plus tard	0,49 ***	0,69 ***
Âge départ (ref<= 60ans)	>60 ans	1,88 ***	2,05 ***
	décote	ns	2,03**
Statut (ref=taux plein)	surcote	ns	ns
	Femme	0,74 ***	ns
Autre revenu foyer (ref=oui)	non	1,31 ***	ns
emploi avant retraite (ref=privé)	public	1,18 ***	ns
	indépendant	1,37 ***	0,56 ***
	sans emploi	0,39 ***	1,67 ***
Invalide (ref=non)	oui	ns	1,83 ***
Maladie après 54 ans(ref=non)	oui	0,60***	ns
Sam (1) (ref=17000€ à 25000€)	<17000€	ns	1,52 ***
	>25000€	ns	0,74 ***

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans

(1) l'analyse du SAM est limitée aux retraités qui ont validé au moins 50 % de leur trimestres au régime général (une modalité spécifique, non présentée dans le tableau regroupe tous ceux qui ont validé moins de 50 % de leurs trimestres à la CNAV, quel que soit leur niveau de SAM)

Notes : (1) Modèle logit binomial : « aucun thème ou droit seul » vs « au moins un thème travail ou perso »

(2) Modèle logit binomial, sur le champ restreint des personnes ayant au moins un motif travail ou perso: « un seul thème travail ou perso » vs « 2 ou 3 thèmes différents »

Les coefficients indiqués sont les rapports de chance (« odds-ratio »). Ils ne sont présentés dans le tableau que lorsqu'ils sont statistiquement significatifs. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : *** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %.

Autres variables testées sans influence significative: durée validée à 55 ans, taux de chômage à 55 ans, polypensionné.

Lecture • toutes choses égales par ailleurs, les retraités partis après 60 ans ont 1,68 fois plus de chance que ceux qui sont partis à 60 ans ou avant de ne pas citer d'autre thème que le droit ; parmi ceux qui ont évoqué au moins un motif d'ordre professionnel ou personnel, ceux qui sont partis après 60 ans ont 2,05 fois plus de chances que les autres de n'évoquer qu'un seul thème plutôt que 2 ou 3 thèmes différents.

Ces différentes approches font apparaître plusieurs types d'attitude :

- Ceux qui ne semblent pas avoir de raison personnelle précise de partir (environ 20 %), pour qui aucun motif, ou seulement des motifs liés au droit à pension ont compté. Dans cette catégorie on a « plus de chance » de trouver des hommes, des personnes seules, et des personnes qui ont volontairement retardé leur départ.

- Ceux qui partent pour une raison personnelle précise (environ 20 %), souvent contraints par des problèmes de santé ou un licenciement. Cette raison grave, la plus souvent liée au travail, l'emporte alors sur le reste, et la motivation principale devient identifiable.

- Pour les autres (environ 60 %), le départ résulte plutôt d'une combinaison de facteurs, mêlant des considérations sur leur droit à pension, l'atteinte du taux plein en particulier, et leur désir de partir, justifié par les problèmes au travail ou les aspirations personnelles.

L'analyse toutes choses égales par ailleurs montre aussi que, indépendamment des critères objectifs permettant de différencier les individus selon leur carrière et leur situation personnelle, leur sentiment par rapport à l'âge de départ (repéré par les variables indiquant si les personnes sont parties dès que possible ou non, à l'âge souhaité ou non) entraîne des comportements assez différents sur la nature et le nombre de facteurs évoqués.

Annexe 1

■ TABLEAU 5

Ensemble des motivations qui ont joué au moment du départ, pour les personnes définitivement sorties de l'emploi avant 50 ans

	Motivations de départ qui ont joué (en %) :			
	beaucoup	assez	peu	pas du tout
motifs liés au droit à pension				
taux plein atteint	27	8	7	59
60 ans atteints	28	11	4	57
niveau pension suffisant	9	5	4	82
peur nouvelle réforme	7	7	2	84
possibilité cumul	3	2	2	93
pension>autres prestations	5	10	3	81
manque d'information	6	2	3	89
motifs liés au travail				
problèmes de santé	40	3	6	51
lassitude	7	3	5	85
licencié	16	4	2	79
pressions	8	3	3	86
absence perspective	6	4	5	85
conditions de travail	5	5	4	87
pas d'adaptation	10	3	2	84
fatigue des transports	6	3	2	90
départ en préretraite	4	2	0	94
motifs personnels				
profiter de la retraite	25	15	5	56
suivre conjoint	11	9	2	78
obligations familiales	30	12	3	54
projets personnels	4	2	2	91

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, retraités entre juillet 2008 et juin 2009 qui n'avaient plus d'emploi à 50 ans et n'en ont pas occupé un après cet âge

ANNEXE 2

■ TABLEAU 6

Ensemble des motivations qui ont joué au moment du départ

	Motivations de départ qui ont joué (en %) :			
	beaucoup	assez	peu	pas du tout
motifs liés au droit à pension				
taux plein atteint	48	19	5	29
60 ans atteints	39	14	5	43
niveau pension suffisant	15	18	9	58
peur nouvelle réforme	13	11	7	68
possibilité cumul	10	9	8	73
pension > autres prestations	6	4	6	84
manque d'information	4	5	5	86
motifs liés au travail				
problèmes de santé	24	8	5	63
lassitude	20	15	8	56
licencié	19	4	2	75
pressions	13	8	5	74
absence perspective	12	7	5	75
conditions de travail	11	7	6	76
pas d'adaptation	12	6	3	79
fatigue des transports	9	6	7	78
départ en préretraite	5	2	1	92
motifs personnels				
profiter de la retraite	42	18	7	33
suivre conjoint	10	6	3	80
obligations familiales	6	5	4	85
projets personnels	6	9	6	79

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans ou après

Note • pour les personnes qui sont sorties de l'emploi plus d'une année avant le départ à la retraite, les motivations mentionnées ici portent, selon les cas, soit sur la cessation d'emploi, soit sur le départ à la retraite (cf. encadré 1)

Annexe 3

■ TABLEAU 7

% de retraités pour qui un motif a compté beaucoup, selon les caractéristiques des retraités

	hommes	femmes	invalidé		en emploi avant retraite		dernier emploi (uniquement pour ceux qui étaient en			ensemble
			non	oui	oui	non	privé	public	indépendant	
motifs liés au droit à pension										
taux plein atteint	49	46	48	37	49	45	53	44	45	48
60 ans atteint	36	42	38	43	38	41	37	39	34	39
niveau pension suffisant	16	13	15	13	16	13	16	15	15	15
peur nouvelle réforme	15	12	14	5	17	7	18	18	10	13
possibilité cumul	11	8	10	1	11	7	11	8	22	10
pension > autres prestations	6	5	6	4	4	8	3	7	4	6
manque d'information	4	4	4	5	5	3	5	6	2	4
motifs liés au travail										
problèmes de santé	21	27	20	82	15	40	16	13	16	24
lassitude	20	20	21	11	24	14	22	24	28	20
licencié	20	19	19	20	9	38	12	5	1	19
pressions	15	11	13	9	12	15	13	12	8	13
absence perspective	13	11	13	7	12	12	13	13	8	12
conditions de travail	12	11	11	10	12	9	14	11	7	11
pas d'adaptation	12	10	11	17	8	17	9	9	3	12
fatigue des transports	10	8	9	12	11	6	11	10	9	9
départ en pré-retraite	7	4	5	6	0	5	0	0	0	5
motifs personnels										
profiter de la retraite	44	39	43	29	47	32	48	48	38	42
suivre conjoint	4	19	11	4	13	6	13	13	11	10
obligations familiales	5	8	7	1	7	4	7	9	6	6
projets personnels	6	5	6	1	7	2	8	8	5	6

■ TABLEAU 7 (SUITE)

% de retraités pour qui un motif a compté beaucoup, selon les caractéristiques des retraités

	Durée validée à 55 ans				SAM			polypensionné		ensem- ble
	<120 trim	120- 140	140-150 trim	>150 trim	<17000 €	17000- 25000 €	>25000 €	oui	non	
motifs liés au droit à pension										
taux plein atteint	32	49	55	57	34	57	59	51	44	48
60 ans atteint	34	42	50	30	38	43	38	40	37	39
niveau pension suffisant	8	16	17	19	11	15	15	14	15	15
peur nouvelle réforme	8	10	13	23	12	13	14	13	13	13
possibilité cumul	9	13	9	7	7	10	9	8	11	10
pension>autres presta- tions	5	8	5	5	6	7	2	6	6	6
manque d'information	4	3	3	8	4	5	4	4	4	4
motifs liés au travail										
problèmes de santé	32	21	20	20	38	22	9	22	25	24
lassitude	15	18	25	24	16	22	19	18	23	20
licencié	22	24	16	13	23	25	20	25	13	19
pressions	12	13	13	15	11	14	18	15	11	13
absence perspective	9	13	13	13	10	16	12	14	10	12
conditions de travail	10	9	13	13	8	15	13	12	10	11
pas d'adaptation	12	11	10	13	12	13	8	12	11	12
fatigue des transports	8	8	9	12	10	8	8	8	10	9
départ en préretraite	3	5	8	6	4	7	8	7	4	5
motifs personnels										
profiter de la retraite	29	37	51	52	33	42	46	42	42	42
suivre conjoint	13	8	11	9	14	8	9	10	11	10
obligations familiales	7	6	5	7	8	5	4	6	7	6
projets personnels	5	6	5	7	4	6	7	5	6	6

■ TABLEAU 7 (FIN)

% de retraités pour qui un motif a compté beaucoup, selon les caractéristiques des retraités

	Âge de départ				Parti à l'âge souhaité			Parti dès que possible		ensemble
	<60 ans	60 ans	61-64 ans	>=65 ans	oui	Plus tôt	Plus tard	oui	non	
motifs liés au droit à pension										
taux plein atteint	64	51	38	31	51	35	52	53	31	48
60 ans atteint	16	53	20	18	44	22	43	46	17	39
niveau pension suffisant	23	15	14	9	15	12	19	16	10	15
peur nouvelle réforme	31	13	9	6	14	11	14	14	12	13
possibilité cumul	9	8	12	16	10	10	9	8	16	10
pension>autres prestations	3	6	7	6	5	6	10	6	5	6
manque d'information	9	4	6	1	3	7	7	4	5	4
motifs liés au travail										
problèmes de santé	23	28	15	15	22	28	24	27	15	24
lassitude	31	22	11	14	21	15	25	23	13	20
licencié	7	20	21	25	15	30	21	19	18	19
pressions	14	14	12	9	11	20	13	14	10	13
absence perspective	16	12	13	8	13	13	9	14	8	12
conditions de travail	17	12	8	5	10	13	13	12	8	11
pas d'adaptation	13	11	7	15	10	14	14	12	11	12
fatigue des transports	15	9	8	5	8	9	13	10	7	9
départ en préretraite	2	7	5	2	6	7	2	7	0	5
motifs personnels										
profiter de la retraite	61	45	26	24	45	27	47	48	24	42
suivre conjoint	12	11	9	6	11	8	10	12	6	10
obligations familiales	6	6	10	6	5	7	10	6	8	6
projets personnels	6	5	6	6	6	4	6	5	6	6

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans ou après

Annexe 4

■ TABLEAU 8

Probabilité qu'un motif ait beaucoup joué, selon les caractéristiques des retraités - Ods-Ratio

Variables explicatives	Modalités des variables	Motifs liés au droit à pension							Ensemble droit
		Taux plein atteint	60 ans atteints	Niveau de pension	peur d'une réforme	Cumul possible	pension > autres revenus	Manque info	
Parti dès que possible (ref=oui)	non	0,43 ***	0,35 ***	0,58 ***					0,51 ***
À l'âge souhaité (ref=oui)	+ tôt	0,45 ***	0,34 ***	0,82 ***	0,75 **			2,55 **	0,45 ***
	+ tard	1,37 ***	1,24 ***	1,56 ***	1,22 *				1,23 ***
Âge départ (ref=60 ans)	<60 ans	1,47 ***	0,18 ***	1,63 **	2,13 ***				1,16 ***
	61-64	0,71 **			0,47 ***	0,72 **			0,45 ***
	>= 65 ans	0,62 ***	0,22 ***		0,54 **	1,53 *		0,46 **	0,46 ***
Statut (ref=taux plein)	décote	0,18 ***							0,47 ***
	surcote	0,85 ***				2,38 ***			
Sexe (ref=H)	Femme				0,80 *	0,74 *			
autre revenu foyer (ref=oui)	non	0,78 ***	0,81 **			1,26 *		1,61 **	0,78 ***
emploi avant (ref=privé)	public		1,25 *		1,03 ***			1,50 **	
	indépendant					1,64 ***			
	sans emploi				0,46 ***	0,67 ***	2,36 **		0,70 ***
Invalide (ref=non)	>=1 trim	0,63 **			0,54 *	0,13 ***			0,52 ***
Maladie (ref=0 trimestre après 54 ans)	>=1 trim			0,65 **			0,38 ***		
	<120 trim	0,69 **		0,49 ***					
Durée cotisée à 55 ans (ref=140 à 150 trimestres)	120 à 140		1,05 *			1,17 *		0,78 *	1,20 **
	>=150 trim		0,73 **		1,30 **	0,66 **		1,84 **	0,81 **
	>5%					1,78 **			
Polypensionné (ref=non)	oui	0,82 *		0,76 *	0,74 *				
SAM (ref=de 17000 à 25000)	<17000	0,44 ***			1,47 *				0,55 ***
	>=25000	1,10 ***			0,89 **		0,37 ***		1,20 ***

■ TABLEAU 8 (SUITE)

Probabilité qu'un motif ait beaucoup joué, selon les caractéristiques des retraités - Ods-Ratio

Variables explicatives	Modalités des variables	Motifs liés au travail									
		problèmes de santé	lassitude	licenciement	pressions	perspectives d'évolution	conditions de travail	pas d'adaptation du poste	fatigue des trajets	Pré-retraite	Ensemble
Parti dès que possible (ref=oui)	non	0,78 *	0,55 ***		0,75 *	0,63 **	0,67 **			0,15 ***	0,76 **
À l'âge souhaité (ref= oui)	+ tôt		0,80 ***	2,66 ***	2,08 ***						2,15 ***
	+ tard		1,76 ***								
Âge départ (ref=60 ans)	<60 ans	1,92 ***	1,63 ***	0,37 ***			1,75 ***		1,35 ***		1,35 ***
	61-64		0,64 **	1,22 *			0,58 **				
	>= 65 ans	0,38 ***		1,70 ***			0,51 **		0,43 **	0,40 *	0,50 ***
Statut (ref=taux plein)	décote	0,41 ***									0,62 **
	surcote	1,09 **	0,65 *								
Sexe (ref=H)	Femme				0,80 *				0,71 **	0,49 ***	
autre revenu foyer (ref=oui)	non									0,61 **	
emploi avant (ref=privé)	public	0,63 ***				1,35 **					0,93 ***
	indépendant	0,82 *	1,15 *	0,09 ***				0,30 ***			0,79 ***
	sans emploi	2,57 ***	0,66 ***	5,19 ***				1,56 ***	0,40 ***		4,38 ***
Invalide (ref=non)	>=1 trim	6,03 ***	0,53 **	0,36 ***	0,48 **	0,43 ***					1,70 **
Maladie (ref=0 trimestre après 54 ans)	>=1 trim	3,91 ***					1,67 ***	1,38 *		0,42 ***	2,13 ***
Durée cotisée à 55 ans (ref= 140 à 150 trimestres)	<120 trim	1,86 ***		0,75 **			1,48 ***				
	120 à 140			1,25 **						0,42 **	
	>=150 trim	0,97 *					0,64 ***			0,96 *	0,73 **
Part chômage à 55 ans (ref=aucune)	>5%			1,75 ***	1,40 ***						
Polypensionné (ref=non)	oui	1,69 ***				0,63 ***		0,74 *		0,55 **	
SAM (ref=de 17000 à 25000)	<17000	1,80 ***			0,77 **		0,44 ***		1,58 **		
	>=25000	0,47 ***			1,38 **			0,59 ***			0,84 **

■ TABLEAU 8 (FIN)

Probabilité qu'un motif ait beaucoup joué, selon les caractéristiques des retraités - Ods-Ratio

Variables explicatives	Modalités des variables	Motifs personnels				
		Profiter de la retraite	Suivre le conjoint	Obligations familiales	Autre projet personnel	Ensemble personnel
Parti dès que possible (ref=oui)	non	0,40 ***	0,44 ***			0,46 ***
À l'âge souhaité (ref= oui)	+ tôt	0,44 ***				0,53 ***
	+ tard	1,58 ***				1,57 ***
Âge départ (ref=60 ans)	<60 ans	1,65 ***				1,55 ***
	61-64	0,53 ***				0,67 ***
	>= 65 ans	0,47 ***	0,82 *			0,66 ***
Statut (ref=taux plein)	décote		1,64 **			1,52 **
	surcote		0,62 **			0,83 **
Sexe (ref=H)	Femme	0,84 *	6,42 ***	1,86 ***		1,19 *
autre revenu foyer (ref=oui)	non	0,79 ***	0,17 ***			0,71 ***
	public	0,99 **			1,12 ***	1,00 *
emploi avant (ref=privé)	indépendant					
	sans emploi	0,59 ***	0,46 ***	0,65 *	0,25 ***	0,58 ***
Invalide (ref=non)	>=1 trim	0,72 *	0,41 **	0,29 **		0,62 **
Maladie (ref=0 trimestre après 54 ans)	>=1 trim					
	<120 trim					0,64 **
	120 à 140					
Durée cotisée à 55 ans (ref= 140 à 150 trimestres)	>=150 trim					
Part chômage à 55 ans (ref=aucune)	>5%	0,65 ***				0,64 ***
Polypensionné (ref=non)	oui	0,71 ***			1,45 *	0,83 *
SAM (ref=de 17000 à 25000)	<17000			1,39 **		
	>=25000				1,28 **	

Source • Enquête Motivations de départ en retraite 2010, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans ou après

Note • Modèle logit binomial pour chaque type de motivation (référence : le motif n'a pas joué beaucoup). Les coefficients indiqués sont les rapports de chance (« odds-ratio ») associés à chaque variable. Ils ne sont présentés dans le tableau que lorsqu'ils sont statistiquement significatifs. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : *** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %. Un coefficient supérieur à 1 (resp. inférieur à 1) pour une modalité donnée d'une variable signifie que cette modalité est associée à une probabilité plus forte (resp. moins forte) d'affirmer que le motif a joué « beaucoup », par rapport à la modalité de référence.

Annexe 5

■ TABLEAU 9

% de retraités selon les croisements de différents motifs

Motif de départ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 :taux plein atteint	100	56	24	19	10	8	5	21	27	19	13	16	13	12	10	8	60	13	7	7
2 :60 ans atteint	69	100	20	16	8	8	5	26	29	19	14	16	13	14	11	9	62	16	6	7
3 :niveau pension suffisant	78	53	100	24	14	15	6	21	32	16	14	21	11	11	13	10	65	13	11	9
4 :peur nouvelle réforme	68	46	27	100	13	11	11	23	34	11	21	23	21	18	21	6	68	17	15	10
5 :possibilité cumul	48	33	21	18	100	8	9	7	13	24	12	20	11	15	6	2	37	8	9	15
6 :pension>autres prestations	71	59	41	27	15	100	9	28	28	22	16	30	17	20	18	11	65	14	15	13
7 :manque d'information	59	45	20	33	19	12	100	37	36	23	30	29	31	38	28	7	49	10	17	14
8 :problèmes de santé	42	43	13	13	3	6	7	100	28	16	17	14	16	20	17	6	36	8	6	3
9 :lassitude	64	54	23	22	6	7	7	32	100	16	28	31	31	22	20	7	65	16	8	8
10 :licencié	47	39	12	8	12	7	5	21	17	100	21	15	11	20	4	8	30	6	3	2
11 :pressions	49	41	16	21	8	7	10	31	44	30	100	33	47	29	18	10	46	6	8	7
12 :absence perspective	61	49	24	24	15	13	10	27	51	23	34	100	39	34	18	13	58	14	13	6
13 :conditions de travail	56	45	15	24	10	8	12	34	57	18	56	44	100	35	22	7	55	10	10	10
14 :pas d'adaptation	50	47	14	22	13	10	14	43	40	34	34	38	36	100	19	9	44	8	11	7
15 :fatigue des transports	52	49	22	30	6	11	13	45	47	9	27	25	27	24	100	4	62	14	15	9
16 :départ en pré-retraite	66	60	26	14	4	11	5	25	27	26	23	30	15	18	6	100	67	7	4	1
17 :profiter de la retraite	68	57	23	21	8	9	5	20	32	14	14	17	15	12	13	9	100	17	7	9
18 :suivre conjoint	59	58	18	21	7	7	4	18	31	11	7	17	11	9	12	4	67	100	17	9
19 :obligations familiales	48	35	25	29	13	13	11	21	26	9	15	25	17	18	21	3	47	27	100	19
20 :projets personnels	58	51	23	24	25	13	11	14	31	7	17	12	19	15	14	1	66	17	23	100
Ensemble, avec au moins 1 motif	52	42	16	14	10	6	5	26	22	21	14	14	12	12	10	6	46	12	7	6

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en activité après 50 ans

Lecture (première ligne) • pour 56% des retraités pour qui le taux plein atteint a beaucoup compté, avoir atteint 60 ans a aussi beaucoup compté ; avoir un niveau suffisant de retraite a aussi beaucoup compté pour 24% d'entre eux, etc...

ANNEXE 6

■ TABLEAU 10

Nombre de thèmes évoqués selon les caractéristiques des retraités

Les « thèmes » désignent ici les trois grandes catégories regroupées de motivations : les motifs liés au travail, les motifs personnels et tous les motifs liés à la réglementation (droit et niveau de pension).

		nombre de thèmes				Total
		aucun ou droit seul	1 thème (sauf droit)	2 thèmes	3 thèmes	
sexe	homme	21	15	36	27	100
	femme	17	21	38	24	100
autre revenu	Oui	18	18	37	28	100
	Non	22	18	37	23	100
invalidé	non	20	17	36	26	100
	oui	6	35	38	21	100
en emploi	oui	25	13	36	26	100
	non	9	27	37	27	100
dernier emploi	salarié privé	22	14	38	27	100
	salarié public	28	14	33	25	100
	indépendant	33	8	38	21	100
SAM	<17000	16	27	35	23	100
	17000-25000	16	16	41	27	100
	>=25000	22	13	38	27	100
durée cotisée à 55 ans	<120 trim	20	26	36	18	100
	120-140 trim	20	17	39	24	100
	140-150 trim	16	16	37	32	100
	>=150 trim	22	13	34	31	100
Âge de départ	<=60 ans	15	15	39	31	100
	>60 ans	30	24	31	15	100
parti dès que possible	oui	16	15	38	31	100
	non	29	28	31	12	100
parti à l'âge souhaité	oui	21	14	37	27	100
	plus tôt	16	29	35	20	100
	plus tard	16	16	36	33	100
ensemble		19	18	37	26	100

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans ou après

Annexe 7

■ TABLEAU 11

**Influence des caractéristiques des retraités sur le nombre de thèmes évoqués.
Rapport des chances (ods-ratio)**

Variables explicatives	Modalités des variables explicatives	Aucun ou droit seul (référence= au moins un thème travail ou perso) (1)	1 seul thème travail ou perso (référence= 2 ou 3 thèmes) (2)
Sexe (ref=H)	Femme	0,71 ***	ns
Autre revenu foyer (ref=oui)	non	1,31 ***	ns
emploi avant retraite (ref=privé)	public	1,23 ***	ns
	indépendant	1,48***	0,65 **
	sans emploi	0,34 ***	1,47 ***
Invalide (ref=non)	oui	0,55*	1,47**
Maladie après 54 ans(ref=non)	oui	0,60***	ns
Sam (ref=17000€ à 25000€)	<17000€	ns	1,34 *
	>25000€	ns	ns
Durée cotisée à 55 ans (ref= 140 à 150 trimestres)	<120 trim	2,01 ***	1,63***
	120 à 140	ns	ns
	>=150 trim	1,15*	0,99*

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, ensemble des retraités entre juillet 2008 et juin 2009 encore en emploi à 50 ans ou après

(1) Modèle logit binomial : « aucun thème ou droit seul » vs « au moins un thème travail ou perso »

(2)Modèle logit binomial, sur le champ restreint des personnes ayant au moins un motif travail ou perso : « un seul thème travail ou perso» vs « 2 ou 3 thèmes différents»

Les coefficients indiqués sont les rapports de chance (« odds-ratio »). Ils ne sont présentés dans le tableau que lorsqu'ils sont statistiquement significatifs. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : *** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 %.

Les jeunes retraités connaissent-ils les principaux dispositifs du régime général d'assurance vieillesse ?

Les enseignements de l'enquête Motivations de départ en retraite

Samia Benallah

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cnav)

Un des objectifs de l'enquête sur les motivations de départ en retraite est de mieux appréhender les déterminants financiers des décisions de départ, en lien avec les droits à pension acquis au régime général d'assurance vieillesse. Dans cette perspective, l'enquête interroge les jeunes retraités aussi bien sur les facteurs qui ont pesé sur leurs décisions de départ en retraite, en particulier ceux liés à l'ouverture des droits et au montant de la pension, que sur l'état de leur connaissance en matière de retraite. En particulier, les jeunes retraités étaient invités à déclarer s'ils connaissaient cinq dispositifs : le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive.

Le volet de l'enquête *Motivations de départ en retraite* relatif au niveau de connaissance sur les dispositifs retraite s'inscrit dans un contexte où les règles d'attribution des droits à pension sont fréquemment modifiées, notamment pour faire face aux évolutions démographiques. En particulier, les réformes importantes entreprises en 1993, 2003 et 2010 ont substantiellement modifié les conditions de départ en retraite et le niveau des prestations versées selon l'âge du départ. Les mesures prévues par ces réformes se sont ajoutées aux paramètres de calcul des droits à pension précédemment en vigueur, ce qui a eu pour effet de compliquer la formule de calcul de la pension de retraite, notamment au régime général d'assurance vieillesse. Une partie de ces réformes ayant en outre pour objectif d'infléchir les comportements de départ en retraite en renvoyant l'arbitrage pension/âge à la décision individuelle, les futurs retraités sont supposés comprendre les nouvelles règles en vigueur pour y répondre avec pertinence.

La question de l'information en matière de retraite est par conséquent un enjeu majeur pour la compréhension des comportements de départ en retraite en cours et ceux à venir. Dans cette étude, nous nous interrogeons sur le niveau de connaissance sur lequel se basent les assurés de la Cnav pour prendre la décision de liquider leur retraite.

Mesurer le niveau de connaissance des jeunes retraités sur leurs droits à pension

Les réformes des retraites mises en œuvre en France en 1993 et en 2003 ont tenté de relever l'âge de départ en retraite par la voie incitative. Elles ont ainsi élargi les marges de choix au niveau individuel en renforçant les incitations financières au recul de l'âge de départ. Au-delà des éléments de discussion sur la question du poids des considérations financières dans l'arbitrage travail-retraite, ces mécanismes incitatifs supposent que les individus sont correctement informés sur leurs droits en matière de retraite : en effet, comment pourraient-ils répondre à des incitations financières qu'ils ne connaissent ou ne comprennent pas ?

Dans ce contexte, l'enquête Motivations de départ en retraite s'est intéressée à la fois à la manière dont les dispositifs réglementaires affectent les décisions de départ en retraite mais également à la perception que les assurés ont de ces dispositifs (cf. encadré 1). Pour répondre à cette deuxième problématique, l'enquête interroge les retraités sur leur connaissance à propos de cinq dispositifs de retraite : le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. Comme nous l'avons détaillé dans l'encadré 2, le taux plein et la décote sont indispensables pour calculer la pension de base du régime général. Il est nécessaire d'en connaître à la fois le fonctionnement (formule de calcul du taux de la pension) et les paramètres associés (valeur du taux dit plein, niveau de la décote) pour estimer le montant de la pension de base. La surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont les principaux dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité.

■ ENCADRÉ 1

Présentation de l'enquête Motivations de départ en retraite

L'enquête *Motivations de départ à la retraite* est une enquête réalisée en 2010 par la Cnav, le Conseil d'Orientation des Retraites (Cor), la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), la Direction Générale du Trésor, la Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (Drees) et la Direction de la Sécurité Sociale (DSS)¹. Elle interroge 3 005 personnes parmi les 678 000 nouveaux retraités résidant en France et qui ont liquidé leur retraite de droit direct au régime général entre le 1^{er} juillet 2008 et le 30 juin 2009. Les réponses à l'enquête sont par ailleurs enrichies d'informations issues des fichiers administratifs de la Cnav.

Un des atouts de l'enquête est la composition de son échantillon. Celui-ci est représentatif d'une population très large. Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations garantissent en effet la représentativité de l'échantillon par rapport à la population des nouveaux retraités de la Cnav au cours de la période de référence. Par ailleurs, comme environ 80 % des retraités en France perçoivent une pension de la Cnav, le champ couvert par l'enquête concerne une large part des nouveaux retraités. Près de la moitié des répondants sont ainsi polypensionnés, c'est-à-dire qu'ils ont également acquis des droits dans un autre régime de retraite que la Cnav (Fonction publique, indépendants, régime agricole, etc.).

Comme son nom l'indique, l'enquête s'intéresse principalement aux facteurs qui ont motivé le départ en retraite². En particulier, 56 % des personnes interrogées étaient encore en emploi au moment de leur départ à la retraite. Pour ces personnes, une vingtaine de facteurs possibles (conditions financières, projets personnels, santé, contraintes familiales, conditions de travail, etc.) ont été listés *a priori*. Elles étaient alors invitées à faire état de l'influence que chacun de ces facteurs a eue sur leur propre décision de liquider leur retraite au régime général. Pour les personnes qui n'étaient plus en emploi au moment de leur départ à la retraite (chômage, préretraite, invalidité ou autre cas d'inactivité), le questionnaire était décomposé en deux parties. La première visait à mettre en évidence les motifs de cessation d'activité, la seconde les raisons de la liquidation des droits à la retraite. Tous les répondants étaient enfin interrogés sur leur connaissance concernant différents paramètres de la retraite et les principaux dispositifs d'incitation à la poursuite d'activité.

¹ Une deuxième vague de l'enquête a été mise en œuvre en février 2012.

² Le questionnaire complet de l'enquête se trouve en annexe du document n° 15 de la séance du 9 juillet 2010 du Cor (Cnav, Drees, DSS, 2010) disponible à partir du lien suivant : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1393.pdf>.

Il s'agit donc de cinq dispositifs importants, indispensables pour le calcul de la pension à percevoir à différents âges.

Pour chacun de ces dispositifs, les assurés étaient interrogés selon la formulation suivante :

« Nous allons maintenant vous parler des dispositifs de retraite existants. Je vais vous citer plusieurs notions, et pour chacune vous me direz si :

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

Afin de ne pas influencer les réponses des retraités, l'ordre de présentation des cinq dispositifs au cours de la phase d'interrogation était aléatoire.

La mesure du niveau d'information des personnes sur leurs droits à pension a déjà fait l'objet de nombreux travaux. La présente étude ne cherche pas à faire un état des lieux exhaustif de ces sources mais plutôt à montrer l'apport spécifique de l'enquête *Motivations de départ en retraite*. Comparativement aux principales études ayant proposé une mesure du niveau d'information en matière de retraite, l'enquête se distingue en effet sur deux points importants.

D'une part, le niveau de connaissance des retraités est évalué à partir des appréciations individuelles de ces derniers. Or, la plupart des études proposant une mesure du niveau d'information en matière de retraite sont basées sur une méthode qui consiste à interroger les individus concernant certains paramètres de leur système de retraite et à comparer les réponses fournies aux informations enregistrées par les régimes de retraite. Si les déclarations individuelles diffèrent des données administratives, l'individu est considéré comme mal informé sur le paramètre en question. Cette méthode repose sur l'hypothèse que le régime de retraite fournit la « vraie » valeur des paramètres testés. Mais cette hypothèse n'est pas nécessairement vérifiée, ce qui peut fragiliser les conclusions de ces études (Benallah, 2012). L'enquête *Motivations de départ en retraite* repose sur une stratégie de mesure du ni-

veau de connaissance différente, consistant à interroger directement les individus sur ce qu'ils estiment savoir des cinq dispositifs précédemment cités. Cette méthode offre une mesure alternative moins précise du niveau de connaissance, basée sur le ressenti des individus, qui ne permet pas de vérifier si les informations détenues sont justes.

D'autre part, elle teste le niveau de connaissance des individus après la liquidation de leurs droits à la retraite. Généralement, le niveau de connaissance est testé dans les années qui précèdent la retraite, auprès de salariés âgés plus ou moins proches de la retraite. Une des limites de cette approche est qu'elle ne garantit pas une mesure des connaissances sur lesquelles sont basées les décisions effectives de départ en retraite. En particulier, comme le soulignent Gustman, Steinmeier et Tabatabai (2007), le niveau de connaissance des futurs retraités sur leurs droits à la retraite mesuré au cours des enquêtes n'est pas nécessairement celui sur lequel sont basées leurs décisions de départ effectives. On peut ainsi supposer que le faible niveau d'information constaté sur des individus éloignés de la retraite s'explique par le fait que ces derniers n'ont pas encore acquis les connaissances nécessaires à leur décision de départ. Ils pourraient le faire très peu de temps avant la liquidation de leurs droits. Dans ce cas, la sous-information constatée sur les travailleurs âgés n'implique pas nécessairement que ces derniers fonderont leurs décisions de départ en retraite sur ces mêmes connaissances. Autrement dit, le faible niveau de connaissance des individus sur leurs droits à retraite n'a réellement d'influence sur leur décision de départ en retraite que si cette dernière est effectivement basée sur ce même niveau. En interrogeant des retraités peu de temps après la liquidation de leurs droits à la retraite, on peut supposer que l'enquête Motivations de départ en retraite permet de mesurer les connaissances qui ont amené les assurés à décider de leur départ. Ce point représente un apport important de l'enquête.

Le taux plein et le cumul emploi-retraite semblent connus d'une majorité de retraités, contrairement à la décote, la surcote et la retraite progressive

Les retraités 2008-2009 connaissent assez peu les principaux dispositifs retraite (tableau 1). Les dispositifs les plus connus sont le taux plein et le cumul emploi-retraite. Respectivement 61 % et 57 % des retraités 2008-2009 déclarent savoir à quoi correspondent ces deux dispositifs. Ils sont plus nombreux à affirmer n'avoir jamais entendu parler du taux plein (environ 19 %) que du cumul emploi-retraite (près de 13 %). A l'inverse, près d'un tiers des retraités ont entendu parler du cumul emploi-retraite sans savoir à quoi ce dispositif correspond alors qu'ils ne sont que 21 % dans cette situation s'agissant du taux plein.

Les résultats concernant la décote, la surcote et la retraite progressive sont plus contrastés. Seulement un tiers des retraités affirment savoir ce qu'est la décote. Les 2/3 restants se répartissent de la manière suivante : 44 % des retraités n'ont jamais entendu parler de la décote et 23 % affirment en avoir uniquement entendu parler. En ce qui concerne la surcote, dispositif mis en place en 2004 pour inciter les individus à retarder leur départ en retraite en se maintenant en emploi (cf. encadré 2), seuls 25 % des retraités 2008-2009 affirment savoir à quoi celle-ci correspond. Les 3/4 des autres retraités n'ont jamais entendu parler de ce dispositif, et le 1/4 restant déclare en avoir entendu parler mais ne pas savoir de quoi il s'agit. Enfin, 35 % des retraités n'ont jamais entendu parler de la retraite progressive, 37 % en ont uniquement entendu parler et seulement 29 % affirment savoir de quoi il s'agit.

Les résultats, notamment concernant ces trois dispositifs, peuvent paraître surprenants. La décote et la surcote, qui concernent *a priori* l'ensemble des retraités et dont les taux de recours étaient en 2009 respectivement de 8 % et 13 %, ne sont connus que par une faible part des retraités 2008-2009. La proportion des retraités déclarant connaître la décote ou la surcote est ainsi comparable à celle des retraités affirmant savoir ce qu'est la retraite progressive, dont le nombre d'attributions au cours de l'année 2009 est marginal (770 nouvelles attributions seulement).

ENCADRÉ 2**Les éléments nécessaires au calcul des droits à pension au régime général d'assurance vieillesse avant la réforme des retraites de 2010**

Le niveau de connaissance sur les droits à la retraite est entendu comme la capacité d'un individu à prévoir son montant de pension à différents âges. Théoriquement, pour le régime général uniquement, cette capacité repose sur la connaissance : (i) des règles de calcul de la pension, (ii) de la valeur des paramètres du régime général, (iii) des droits effectivement acquis et (iv) de certains dispositifs spécifiques.

Les règles de calcul de la pension de droit propre

Un assuré qui souhaite calculer sa pension doit savoir que celle-ci est entendue comme une fraction des meilleures années de salaires perçus et qu'elle est calculée comme le produit :

- du salaire annuel moyen, qui est la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels perçus par l'assuré.
- du taux qui est la fraction du salaire annuel moyen retenu et est plafonné à 50 %. Il est ramené à cette valeur lorsqu'un assuré valide un nombre suffisant de trimestres ou s'il prend sa retraite à partir de 65 ans, ou encore au titre de l'invalidité. Si aucune de ces conditions n'est réunie, une pénalité s'applique, appelée « décote ».
- du coefficient de proratisation, qui rapporte la durée validée à la Cnav à celle retenue pour la proratisation.

Les paramètres du régime général

En reprenant le résumé proposé dans Hairault et alii (2004), un assuré du régime général d'assurance vieillesse qui souhaite calculer son âge optimal de départ en retraite est supposé connaître les paramètres suivants : le taux de cotisation, la valeur du taux plein, le niveau de la décote, le nombre de salaires pris en compte dans le calcul du salaire annuel moyen, la durée requise pour le taux plein, l'âge d'obtention automatique du taux plein et la durée pour le calcul de la proratisation.

Les droits acquis tout au long de la carrière

Le calcul du montant de la pension à tout âge par l'assuré requiert également la conversion de la carrière en droits individuels à la retraite. Cette transformation se fait principalement à deux niveaux :

- Celui des salaires « portés au compte », qui sont les salaires pouvant entrer dans le calcul du salaire annuel moyen. Un individu qui souhaite estimer le montant de sa pension doit en théorie disposer de l'historique de ses salaires et procéder à un certain nombre de transformations de ses salaires (plafonnement et revalorisation) afin de sélectionner les plus élevés et calculer leur moyenne.
- Celui de la durée d'assurance validée, qui dépend des salaires perçus et de la longueur de la carrière de l'individu. Celle-ci intègre les périodes d'emploi et certaines périodes de chômage, de maladie et d'invalidité.

Les dispositifs spécifiques

Enfin, un assuré qui souhaite calculer son montant de pension de base au régime général pour un départ en retraite à différents âges devrait connaître les dispositifs suivants :

- le minimum contributif qui garantit une pension minimale aux individus pouvant prétendre au taux plein.
- les dispositifs de droits familiaux et conjugaux, regroupant les majorations de durée d'assurance pour enfants, l'assurance vieillesse des parents au foyer, les majorations de pension pour les parents de trois enfants et plus et les majorations pour conjoint ou enfant à charge.
- la surcote qui est une majoration de pension pour les assurés qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge minimum légal et après avoir validé suffisamment de trimestres pour bénéficier d'une retraite sans pénalité.
- la retraite progressive qui permet, à partir de 60 ans, de poursuivre une activité à temps partiel tout en percevant une fraction de sa pension de retraite.
- le cumul emploi-retraite qui permet de percevoir, sous certaines conditions, simultanément une pension de retraite et des revenus d'activité.

Une interprétation possible est que ce résultat ne traduit pas uniquement une méconnaissance de ces deux dispositifs. Plus précisément, il se peut que les retraités sachent qu'il existe une minoration ou une majoration de pension (en cas respectivement de liquidation des droits à la retraite avant l'obtention du taux plein ou de prolongation d'activité au-delà de la durée requise) mais qu'ils ne les traduisent pas en termes « décote » et « surcote ». Pour ne pas influencer les réponses des personnes interrogées, les enquêteurs avaient en effet pour consigne de ne pas donner la définition du dispositif. Il est donc possible qu'une part des retraités ayant déclaré ne pas savoir ce que sont décote et surcote en connaissent en réalité le principe. Cela peut également expliquer que les deux

dispositifs dont le taux de recours est plus faible mais dont l'appellation est explicite, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive, semblent mieux connus.

■ TABLEAU 1

Répartition des retraités selon leur connaissance des dispositifs

Le retraité déclare...	Taux plein	Décote	Surcote	Cumul	Retraite progressive
n'en avoir jamais entendu parler	18,8 %	44,1 %	56,0 %	13,1 %	34,7 %
en avoir entendu parler sans savoir de quoi il s'agit	20,6 %	22,8 %	18,7 %	30,2 %	36,3 %

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Ensemble des personnes ayant liquidé leur retraite au régime général entre juillet 2008 et juin 2009.

Lecture • 18,8 % des retraités 2008-2009 n'ont jamais entendu parler du taux plein.

Les résultats présentés dans le tableau 2 semblent confirmer cette hypothèse. Celui-ci décrit les coefficients de corrélation de la connaissance des différents dispositifs. Pour cela, les modalités 1 et 2 de la question ont été regroupées. On distingue ainsi deux catégories : ceux qui déclarent savoir à quoi correspond le dispositif (modalité 3) et ceux qui ne le connaissent pas (soit parce qu'ils n'en ont jamais entendu parler, soit parce qu'ils ne savent pas de quoi il s'agit). Globalement, les coefficients de corrélation varient entre 0,3 et 0,4, ce qui est relativement faible. En revanche, le coefficient de corrélation entre la connaissance de la décote et celle de la surcote est nettement plus élevé, de l'ordre de 0,7. Les réponses concernant ces deux dispositifs sont très fortement liées, beaucoup plus que celles sur le taux plein et la décote, pour lesquelles le coefficient de corrélation est égal à 0,45, alors même que le calcul du taux de la pension et de la décote sont par définition liés (voir *supra*).

L'enquête *Motivations de départ en retraite* permet justement de préciser le niveau de connaissance concernant la décote et la surcote pour ceux qui ont eu recours à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs⁸. Plus précisément, dans la suite de l'interview, les individus ayant liquidé une retraite avec décote se sont vus poser la question suivante :

« Vous êtes parti à la retraite avec une décote, c'est-à-dire une minoration de pension liée au fait que vous n'avez pas validé assez de trimestres pour obtenir le taux plein. Parmi les affirmations suivantes, laquelle correspond le mieux à votre situation lors de votre décision de partir à la retraite ? ».

■ TABLEAU 2

Coefficients de corrélation de la connaissance des différents dispositifs

	Taux plein	Décote	Surcote	Cumul	Progressive
Taux plein	1				
Décote	0,45	1			
Surcote	0,37	0,66	1		
Cumul	0,42	0,33	0,29	1	
Progressive	0,34	0,38	0,33	0,34	1

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Ensemble des personnes ayant liquidé leur retraite au régime général entre juillet 2008 et juin 2009.

Lecture • Le coefficient de corrélation entre la connaissance du taux plein et celle de la décote est égal à 0,45.

⁸ Il est possible d'identifier les retraités ayant liquidé une retraite au titre de la décote ou de la surcote à partir des informations issues du fichier de la Cnav, auxquelles sont appariées les données d'enquête (voir *infra*).

Dans la formulation de la question, la définition de la décote est explicitement détaillée, celle-ci étant entendue comme la « *minoration de pension liée au fait de pas avoir validé assez de trimestres pour obtenir le taux plein* ». Le risque de confusion liée à l'utilisation d'un terme non explicite, évoqué plus haut, est exclu. Pourtant 12 % des retraités ayant liquidé une retraite avec décote déclarent ignorer qu'une telle pénalité a été appliquée au montant de leur pension (cf. tableau 3-1).

■ TABLEAU 3-1

Motifs de recours à la décote

« Vous êtes parti à la retraite avec une décote, c'est-à-dire une minoration de pension liée au fait que vous n'avez pas validé assez de trimestres pour obtenir le taux plein. Parmi les affirmations suivantes, laquelle correspond le mieux à votre situation lors de votre décision de partir à la retraite ? »	
Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une décote	12,1 %
Vous n'aviez pas la possibilité de retarder votre départ à la retraite	25,0 %
La perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante	44,8 %
Autres raisons	18,1 %

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Retraités ayant respectivement liquidé une pension entre juillet 2008 et juin 2009 avec une décote, avec une surcote et au taux plein.

Lecture • 12,1 % des retraités 2008-2009 ayant liquidé une pension avec décote déclarent ne pas savoir qu'une pénalité a été appliquée à leur pension.

On retrouve un résultat similaire s'agissant de la surcote. Les retraités ayant bénéficié d'une pension majorée au titre de la surcote ont été interrogés sur leur recours à ce dispositif suivant la formulation ci-dessous :

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

Là encore, la définition de la surcote est clairement rappelée. Pourtant, 12 % des « surcoteurs » déclarent ignorer qu'ils ont bénéficié d'une majoration de pension liée au fait qu'ils ont travaillé plus longtemps qu'il n'était nécessaire pour bénéficier d'une retraite au taux plein (cf. Tableau 3-2).

■ TABLEAU 3-2

Motifs de recours à la surcote

« Vous êtes parti à la retraite avec une surcote, c'est-à-dire un bonus de pension lié au fait que vous avez travaillé plus longtemps qu'il n'était nécessaire pour obtenir le taux plein. Parmi les affirmations suivantes, laquelle correspondait le mieux à votre situation lors de votre décision de retarder votre départ à la retraite ? »	
Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une surcote	12,3 %
Vous vouliez augmenter votre pension grâce à la surcote	16,8 %
Vous aviez envie de continuer à travailler, pour d'autres raisons que la surcote	61,1 %
Autres raisons	9,8 %

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Retraités ayant liquidé une pension entre juillet 2008 et juin 2009 avec une surcote.

Lecture • 12,3 % des retraités 2008-2009 ayant liquidé une pension avec surcote déclarent ne pas être au courant qu'ils bénéficieraient d'une surcote.

Enfin pour les salariés partis à la retraite au taux plein, mais qui n'ont pas eu recours à la surcote, le manque d'information concernant le dispositif semble également important. Celui-ci est mesuré à partir de la réponse à la question suivante :

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

14 % des retraités en emploi au moment de la liquidation de leurs droits et ayant bénéficié d'une pension au taux plein ont déclaré ne pas savoir qu'ils pouvaient bénéficier d'une majoration de pension en travaillant plus longtemps (cf. tableau 3-3).

■ TABLEAU 3-3

Motifs de non-recours à la surcote

« Vous êtes parti à la retraite au taux plein. Si vous aviez travaillé plus longtemps, vous auriez bénéficié d'une surcote, c'est-à-dire un bonus de pension. Parmi les affirmations suivantes, laquelle correspond le mieux à votre situation au moment de décider de partir à la retraite ? »	
Vous ne saviez pas que vous pouviez avoir une surcote en travaillant plus longtemps	13,9 %
Votre situation ne vous permettait pas de retarder votre départ à la retraite	18,5 %
Le niveau de votre pension vous paraissait suffisant	28,0 %
L'augmentation de votre pension grâce à la surcote était insuffisante pour vous inciter à continuer à travailler	31,8 %
Autres raisons	7,8 %

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

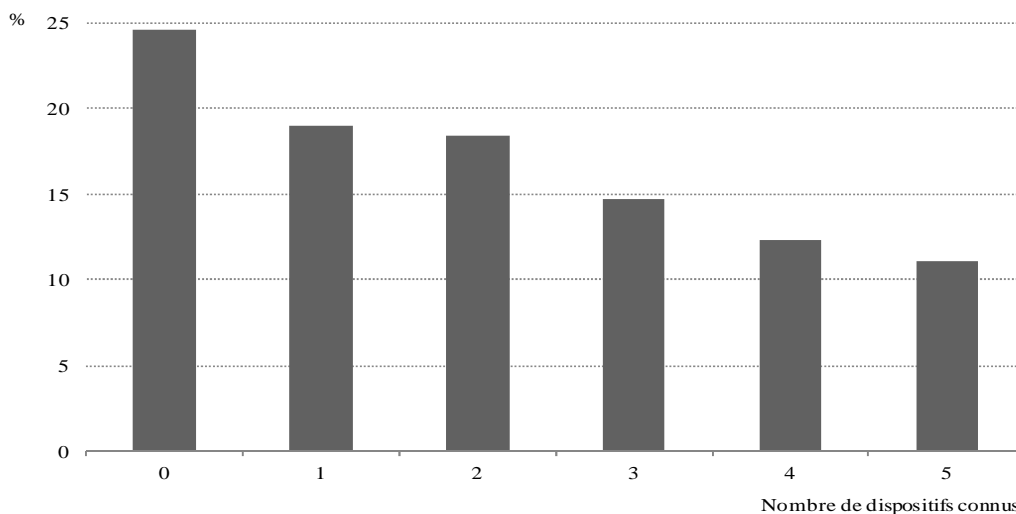
Champ • France métropolitaine, Retraités ayant liquidé une pension au taux plein entre juillet 2008 et juin 2009, en emploi avant la liquidation.

Lecture • 13,9 % des retraités 2008-2009 ayant liquidé une pension au taux plein et en emploi au moment de la liquidation déclarent ne pas savoir qu'ils pouvaient bénéficier d'une surcote en travaillant plus longtemps.

Les cinq dispositifs testés lors de l'enquête sont essentiels pour le calcul de la pension à percevoir à différents âges. Pourtant, dans l'ensemble, la connaissance de ces cinq dispositifs semble relativement limitée. Près de 25 % des nouveaux retraités 2008-2009 ne connaissent aucun des cinq dispositifs de retraite cités dans l'enquête (graphique 1). Environ 18 % des jeunes retraités connaissent un seul des cinq dispositifs cités et une même proportion déclare en connaître deux. La proportion des jeunes retraités déclarant connaître respectivement trois et quatre dispositifs passe ensuite à 15 % et 12 %. Enfin, seulement un peu plus d'un retraité sur 10 déclare connaître l'ensemble des dispositifs cités. Au total, les retraités connaissent en moyenne deux dispositifs de retraite parmi les cinq cités.

■ GRAPHIQUE 1

Répartition des retraités 2008-2009 selon le nombre de dispositifs connus



Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Ensemble des personnes ayant liquidé leur retraite au régime général entre juillet 2008 et juin 2009.

Lecture : 24,5 % des retraités 2008-2009 déclarent n'avoir jamais entendu parler du taux plein, de la décote, de la surcote, du cumul emploi-retraite et de la retraite progressive.

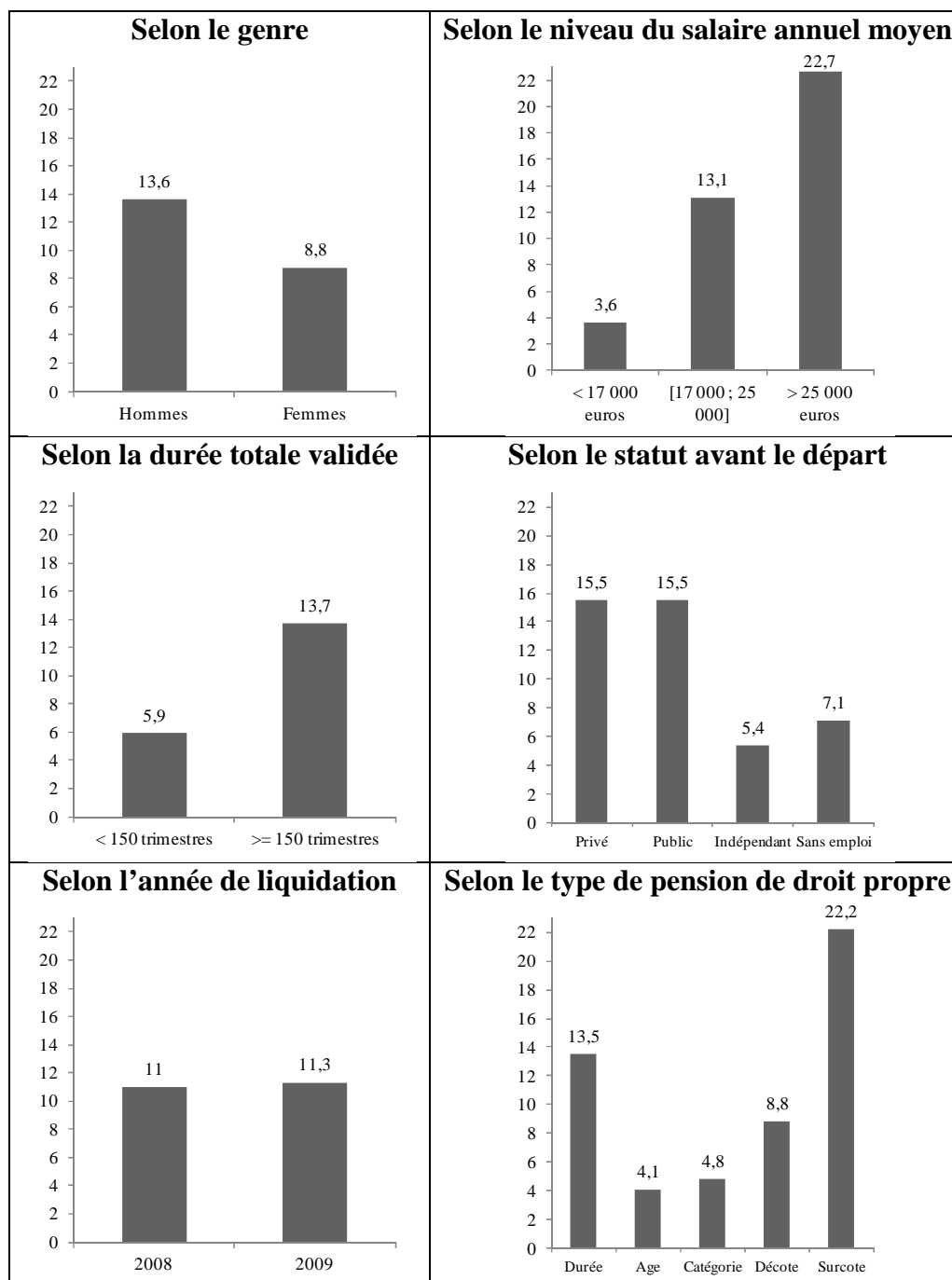
Le profil des retraités selon leur niveau de connaissance en matière de retraite

Un des atouts importants de l'enquête *Motivations de départ en retraite* est qu'elle est appariée avec les données issues des fichiers administratifs de la Cnav. On dispose ainsi, pour chaque individu interrogé, du récapitulatif détaillé année par année de sa carrière et des conditions de son départ en retraite au régime général. Il est par conséquent possible de décrire le profil des retraités selon leur niveau de connaissance des différents dispositifs précédemment cités.

Les retraités disposant d'un bon niveau de connaissance, c'est-à-dire déclarant connaître tous les dispositifs testés, sont très peu nombreux et semblent présenter un profil particulier. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à déclarer connaître tous les dispositifs nécessaires au calcul de la pension à percevoir à différents âges, respectivement 14 % et 9 % (graphique 2). La part des retraités connaissant les cinq dispositifs testés augmente avec le niveau du salaire annuel moyen : moins de 4 % des retraités ayant un salaire annuel moyen inférieur à 17 000 euros ont déclaré connaître les cinq dispositifs cités, alors qu'ils sont près de 23 % dans ce cas parmi les retraités ayant un salaire annuel moyen supérieur ou égal à 25 000 euros. Par ailleurs, 6 % des retraités ayant validé moins de 150 trimestres déclarent disposer d'une information complète contre près de 14 % parmi ceux ayant validé 150 trimestres ou plus. Il existe également des différences selon la situation avant le départ en retraite : 15 % des salariés des secteurs privé et public déclarent connaître tous les dispositifs contre respectivement 5 % et 7 % des indépendants et des personnes sans emploi. Il existe enfin des différences selon le type de

■ GRAPHIQUE 2

Part des retraités déclarant connaître l'ensemble des dispositifs du régime général, en %



Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Ensemble des personnes ayant liquidé leur retraite au régime général entre juillet 2008 et juin 2009.

Lecture • 8,8 % des femmes ayant liquidé leur retraite au régime général entre juillet 2008 et juin 2009 ont déclaré connaître l'ensemble des dispositifs testés.

pension de droit propre : les « surcoteurs » sont les plus nombreux à avoir un bon niveau de connaissance en matière de retraite (environ 23 % déclarent connaître tous les dispositifs cités). On trouve ensuite les personnes ayant liquidé une retraite au taux plein au titre de la durée, environ 13 %, puis les « décoteurs » (9 %). La part

des retraités disposant d'un bon niveau de connaissance est inférieure à 5 % dans le cas d'une liquidation au taux plein au titre de l'âge ou de la catégorie.

Il est également possible de mener des analyses « toutes choses égales par ailleurs » du profil des retraités suivant leur connaissance de chacun des cinq dispositifs cités. Pour cela, nous estimons dans un premier temps cinq modèles probit, avec pour variable explicative la réponse à la question sur le niveau de connaissance concernant le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. Les variables dépendantes peuvent prendre deux modalités : le retraité déclare n'avoir jamais entendu parler du dispositif ou en avoir entendu parler mais ne pas savoir de quoi il s'agit ; le retraité déclare savoir à quoi correspond le dispositif. La première modalité est retenue comme référence⁹.

Afin de cerner au mieux le profil des retraités selon leur niveau de connaissance, nous retenons une série de variables issues des fichiers administratifs de la Cnav qui retracent principalement des éléments de carrière ainsi que les conditions de la liquidation de la pension de droit propre du régime général d'assurance vieillesse. Ces caractéristiques sont résumées dans le tableau 4. On peut ainsi mettre en parallèle le ressenti des jeunes retraités quant à leur niveau de connaissance des principaux dispositifs de retraite avec certaines informations objectives concernant leur carrière, en particulier les dernières années de leur parcours professionnel, leur niveau de revenu et les conditions de leur départ en retraite. Les colonnes du tableau 5 représentent les valeurs estimées des coefficients associés à chacune des caractéristiques.

La description « toutes choses égales par ailleurs » des caractéristiques des retraités selon leur réponse à chacune des questions relatives au niveau de connaissance permet d'établir un profil commun pour l'ensemble des dispositifs testés. On peut résumer ces caractéristiques en quatre grands groupes :

- Le premier groupe est celui des caractéristiques sociodémographiques. Dans ce groupe, nous retenons la variable de genre ainsi que l'âge de la première activité professionnelle.

Contrairement à ce qui ressort de l'analyse descriptive, les femmes semblent mieux connaître que les hommes tous les dispositifs cités. A carrière et niveau de pension comparables, les femmes sont en effet plus nombreuses à déclarer savoir ce que sont le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive.

L'âge où l'on enregistre le premier report de carrière est également systématiquement un élément discriminant, quel que soit le dispositif de retraite concerné. Ainsi, les retraités qui ont un premier trimestre validé très précocement au cours de leur carrière (âge de premier report inférieur ou égal à 15 ans) ont une moins bonne connaissance de l'ensemble des dispositifs testés. Plus l'âge du premier report est élevé, plus les probabilités de déclarer savoir ce que sont le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont importantes. Ce résultat peut traduire un effet positif du niveau de diplôme sur le niveau de connaissance en matière de retraite, déjà mis en évidence dans d'autres études (voir par exemple Gutsman et Steinmeier, 2005).

- Dans un deuxième groupe, nous retenons les variables décrivant le déroulement de la carrière.

Les retraités ayant les carrières les plus longues semblent en moyenne mieux informés sur les dispositifs de retraite. Lorsqu'ils ont validé 150 trimestres et plus, les retraités sont en effet plus nombreux à déclarer connaître le taux plein, la décote, la surcote et le cumul emploi-retraite. Ils sont en revanche moins nombreux à connaître la retraite progressive. Parmi les variables de carrière, on trouve également un effet négatif du fait d'être polycotisant¹⁰ sur la probabilité de déclarer connaître chacun des cinq dispositifs.

⁹ Nous proposons également une analyse dans laquelle la variable d'intérêt est le nombre de dispositifs connus par les retraités. Celle-ci peut prendre six modalités, allant de 0 à 5. Pour décrire le profil des retraités selon le nombre de dispositifs qu'ils déclarent connaître, nous estimons un modèle probit ordonné. Les résultats de cette estimation sont présentés dans le tableau 6 en annexe. Nous ne les commentons pas ici car ils sont proches de ceux obtenus pour chaque dispositif.

¹⁰ Pour une définition précise du statut de polycotisant du régime général, voir Chaslot-Robinet (2012).

■ TABLEAU 4

Liste des caractéristiques étudiées

Caractéristiques	Description	Modalités
Sexe	Sexe	Homme ; Femme
Age du premier report	Age du premier report	Entre 13 et 15 ans ; entre 16 et 17 ans ; 18 ans ; 19 ans et plus
Durée validée	Nombre total de trimestres validés	Moins de 150 trimestres ; 150 trimestres et plus
Polycotisant	Le retraité a validé au moins un trimestre dans un autre régime que la Cnav	Oui ; Non
AVPF toute la carrière	L'ensemble des reports au compte correspondent à de l'AVPF	Oui ; Non
Part du chômage	Part du chômage dans l'ensemble de la carrière à l'âge de 55 ans	Jusqu'à 5 % de la carrière ; Plus de 5 % de la carrière
Aucune activité avant 1998	Année de dernière validation au titre de l'activité antérieure à 1998	Oui ; Non
Secteur d'activité*	Secteur d'activité avant le départ en retraite	Salarié du privé ; Salarié du public ; Indépendant ; Sans emploi
Année de la retraite Cnav	Année de départ en retraite	2008 ; 2009
Statut de pension	Indicatrice du type de pension de droit propre	Taux plein au titre de la durée ; taux plein au titre de l'âge ; taux plein au titre de la catégorie ; décote ; surcote
Valeur du SAM*	Salaire annuel moyen	Moins de 17 000 euros ; entre 17 000 et 25 000 euros ; plus de 25 000 euros
Autre revenus dans le foyer*	Au sein du foyer, le retraité dispose d'autres revenus que ses revenus personnels	Oui ; Non
Pensions autres régimes*	Le retraité a liquidé un droit dans un autre régime de base que la Cnav	Oui ; Non
Droit dérive	L'assuré bénéficie d'un droit dérivé versé par le régime général	Oui ; Non

Lecture : Les variables marquées « ♦ » correspondent à des réponses à l'enquête. Les autres variables sont issues des fichiers administratifs de la Cnav. * Le sam est calculé uniquement pour les retraités ayant validé au moins la moitié de leur carrière au régime général.

L'éloignement de l'emploi semble également jouer un rôle sur le niveau de connaissance des retraités. On observe en effet un lien négatif entre le fait que le retraité a pour seul élément de carrière des validations au titre de l'AVPF, et la connaissance des cinq dispositifs. Les personnes ayant des carrières de ce type, essentiellement des femmes, peuvent ignorer qu'elles sont susceptibles de percevoir une pension de retraite, dans la mesure où elles n'ont jamais occupé d'emploi. Elles ont donc probablement moins recherché d'information sur leurs droits à la retraite. Par ailleurs, ces personnes ne sont par définition pas concernées par les dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité, ce qui explique certainement qu'elles sont nettement moins nombreuses à savoir ce que sont la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. Ces résultats sont toutefois à prendre avec précaution car ils ne concernent qu'une très faible proportion des retraités du flux (cf. colonne 1 du tableau 6 en annexe).

Le chômage au cours de la carrière a également une influence sur le niveau de connaissance déclaré des nouveaux retraités 2008-2009. En particulier, les retraités ayant passé au moins 5% de leur carrière au chômage semblent moins bien informés, notamment en ce qui concerne la décote, la surcote et la retraite progressive. Ils sont en revanche plus nombreux à déclarer connaître le taux plein et le cumul emploi-retraite.

La situation des retraités avant la liquidation de leurs droits au régime général importe également. Les personnes en emploi avant la retraite en tant que salariées du secteur public sont systématiquement mieux informées que leurs homologues du secteur privé sur chacun des cinq dispositifs cités. À l'inverse, les retraités en emploi en tant qu'indépendants avant la liquidation des droits au régime général connaissent moins bien le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. Enfin, les retraités qui n'étaient pas en emploi avant la liquidation de leurs droits à la retraite sont de manière générale moins bien informés sur les dispositifs du régime général. Ils sont en effet moins nombreux à déclarer connaître le taux plein et les trois dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité que ceux qui étaient en emploi dans le secteur privé.

- Le troisième groupe concerne les conditions de liquidation des droits au régime général.

D'abord, les retraités ayant liquidé leur retraite le plus récemment (en 2009 en comparaison de 2008) déclarent plus souvent connaître le taux plein, la décote, la surcote et le cumul emploi-retraite. Il peut s'agir ici d'un effet mémoire. Tous les retraités ont en effet été interrogés au même moment, en février 2010, soit entre 6 mois et 1 an et demi après la liquidation de leur retraite au régime général. En revanche, les retraités de 2009 sont moins nombreux à déclarer connaître la retraite progressive que ceux ayant liquidé leur retraite en 2008. Une explication possible est qu'au cours de l'année 2008, le recours à la retraite progressive a été nettement plus important que durant l'année 2009 (Lestrade-Carbonnel, 2012), ce qui peut être la conséquence d'une campagne d'information plus marquée sur la période concernant ce dispositif.

En ce qui concerne le statut à la liquidation, les retraités ayant liquidé leur pension au taux plein au titre de la durée ont été choisis comme référence (cas le plus fréquent). Par rapport à ces retraités, les personnes ayant liquidé une retraite anticipée au taux plein au titre de la catégorie (ex-invalides et inaptes) déclarent moins souvent connaître chacun des dispositifs testés. Celles ayant liquidé leur pension au taux plein au titre de l'âge (à l'âge de 65 ans) sont quant à elles moins bien informées sur la décote, la surcote et la retraite progressive mais déclarent plus souvent connaître le taux plein et le cumul emploi-retraite. Les retraités ayant liquidé une pension avec décote sont plus nombreux à connaître le taux plein et la décote. Mais ils déclarent moins souvent connaître les dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité. Ces dispositifs sont en effet principalement destinés aux assurés ayant validé suffisamment de trimestres pour bénéficier d'une retraite au taux plein. Enfin, les retraités ayant bénéficié d'une surcote sont systématiquement mieux informés sur l'ensemble des dispositifs.

- Le quatrième groupe intègre les informations concernant les revenus des retraités.

Le salaire annuel moyen constitue l'une de ces informations. Celui-ci est la moyenne des 25 meilleurs salaires perçus au cours de la carrière et sert, comme nous l'avons explicité plus haut, au calcul de la pension de base du régime général. Le niveau de connaissance est positivement corrélé à cette variable, quel que soit le dispositif étudié. Les retraités ayant déclaré au cours de l'enquête disposer d'autres revenus dans le foyer (revenus du conjoint notamment) sont également plus nombreux à avoir déclaré connaître chacun des cinq dispositifs testés. Ces résultats semblent confirmer le lien positif entre niveau de revenus et niveau de connaissance en matière de retraite mis en évidence dans d'autres études (par exemple Luchak et Gunderson, 2000).

Les retraités ayant liquidé des droits à pension dans d'autres régimes¹¹ de base sont également plus nombreux à déclarer connaître chaque dispositif cité. On peut supposer qu'il y a là un effet de diffusion, certains dispositifs étant communs à différents régimes de base.

Pour finir, les retraités disposant également d'un droit dérivé (en plus de leur pension de droit propre) déclarent moins souvent connaître les différents dispositifs, à l'exception du cumul emploi-retraite.

¹¹ C'est-à-dire ceux qui, à la question « Disposez-vous d'un droit à la retraite dans un autre régime de base que la Cnav (par exemple le régime agricole, un régime de la fonction publique ou un régime d'indépendant ? », ont répondu « Oui, et je l'ai déjà liquidé par le passé » ou « Oui, et je l'ai liquidé en même temps que votre droit à la Cnav » (par opposition à ceux ayant répondu « Oui, mais je compte le liquider plus tard » ou « Non »).

TABLEAU 5

Profil des retraités déclarant « savoir de quoi il s'agit », analyse par dispositif

	Taux plein	Décote	Surcote	Cumul	Retraite progressive
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femmes	0,103***	0,099***	0,107***	0,190***	0,192***
Age du premier report					
[13 ans ;15 ans]	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
[16ans ; 17 ans]	0,203***	0,270***	0,269***	0,088***	0,308***
18 ans	0,217***	0,344***	0,143***	0,229***	0,335***
19 ans et plus	0,374***	0,358***	0,205***	0,296***	0,422***
Durée validée					
< 150 trimestres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
>= 150 trimestres	0,133***	0,012**	0,155***	0,023***	-0,090***
Polycotisant					
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Oui	-0,101***	-0,116***	-0,194***	-0,104***	-0,140***
AVPF toute la carrière					
Oui	-0,499***	-0,739***	-0,118***	-0,527***	-0,975***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Part du chômage					
< 5 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
>= 5 %	0,083***	-0,056***	-0,048***	0,180***	-0,266***
Aucune activité avant 1998					
Oui	-0,320***	-0,126***	-0,417***	-0,060***	-0,332***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur d'activité					
Salarié du privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Salarié du public	0,118***	0,242***	0,168***	0,011**	0,180***
Indépendant	-0,264***	-0,380***	-0,647***	-0,054***	-0,373***
Sans emploi	-0,029***	0,054***	-0,118***	-0,184***	-0,101***
Année de la retraite Cnav					
2008	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2009	0,078***	0,125***	0,167***	0,084***	-0,010***
Statut de pension					
Durée	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age	0,020***	-0,194***	-0,175***	0,011*	-0,177***
Catégorie	-0,014**	-0,228***	-0,212***	-0,094***	-0,104***
Décote	0,308***	0,182***	-0,020**	-0,173***	-0,255***
Surcote	0,054***	0,139***	0,472***	0,018***	0,037***

■ TABLEAU 5 (SUITE)

Profil des retraités déclarant « savoir de quoi il s'agit », analyse par dispositif

Valeur du SAM					
< 17 000 euros	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
[17 000 ; 25 000]	0,353***	0,525***	0,492***	0,406***	0,458***
> 25 000 euros	0,769***	0,770***	0,721***	0,592***	0,619***
Autres revenus dans le foyer					
Oui	0,113***	0,165***	0,198***	0,127***	0,131***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Pensions autres régimes					
Oui	0,102***	0,183***	0,301***	0,251***	0,295***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Droit dérivé					
Oui	-0,231***	-0,356***	-0,332***	0,095***	-0,392***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Constante	-0,422***	-1,286***	-1,504***	-0,464***	-1,055***

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Ensemble des personnes ayant liquidé leur retraite au régime général entre juillet 2008 et juin 2009.

Lecture • Les femmes sont significativement plus enclines à déclarer savoir ce que sont le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive.

Les coefficients sont significatifs au seuil de : *** 1%, ** 5%, * 10%.

L'enquête *Motivations de départ en retraite* montre que les retraités disposent d'un niveau de connaissance relativement limité des modalités de calcul de leur pension. L'étude de leur profil indique également qu'ils paraissent connaître les dispositifs qui les concernent le plus directement. Dans ce contexte, l'idée d'un arbitrage éclairé, dans lequel les futurs retraités pèseraient toutes les alternatives possibles en matière de combinaison âge-pension, semble peu réaliste. Le niveau de connaissance mesuré ici est toutefois imprécis car il se base sur une appréciation subjective de la part des retraités. La deuxième vague de l'enquête, qui concerne des retraités ayant liquidé leur retraite entre 2010 et 2011, interrogera ces derniers non seulement sur les cinq dispositifs permettant le calcul de la pension à percevoir à différents âges mais également sur leurs droits individuels. On pourra alors mesurer de manière plus précise les informations sur lesquelles les futurs retraités prennent leur décision de liquidation.

Bibliographie

Benallah S. (2012), Le niveau d'information des salariés sur leurs droits à la retraite : mesure et implications, *Les cahiers de la Cnav* n° 4, 50 p., mars.

Chaslot-Robinet S. (2012), Les polypensionnés : du rapprochement à la coordination entre régimes, *Cadr'@ge*, n° 19, juin.

Gustman A. L. et Steinmeier T. (2005), *Imperfect Knowledge of Social Security and Pensions*, *Industrial Relations*, vol. 44, n° 2, pp. 373-395.

Gustman A. L., Steinmeier T. et Tabatabai N. (2007), *Imperfect knowledge of pension type*, *NBER working paper*, n° 13379, 57 p., septembre.

Lestrade-Carbonel G.-M. (2012), *Statistiques sur la retraite progressive : année 2011*, *Etude Statistique de la Cnav*, n° 2012-7, 23 p., février.

Luchak A. et Gunderson M. (2000), *What do employees know about their pension plan*, *Industrial Relations*, vol. 39(4), pp. 646-670.

ANNEXE

■ TABLEAU 6

Statistiques descriptives sur les caractéristiques retenues (colonne 1) et profil des retraités selon leur niveau de connaissance en matière de retraite (colonne 2)

	Statistiques descriptives	Probit ordonné
Sexe		
Hommes	48,8 %	Réf.
Femmes	51,2 %	0,150***
Age du premier report		
[13 ans ;15 ans]	28,8 %	Réf.
[16ans ; 17 ans]	25,7 %	0,255***
18 ans	15,6 %	0,313***
19 ans et plus	29,9 %	0,403***
Durée validée		
< 150 trimestres	33,0 %	Réf.
>= 150 trimestres	67,0 %	0,061***
Polycotisant		
Non	54,2 %	Réf.
Oui	45,8 %	-0,125***
AVPF toute la carrière		
Oui	1,9 %	-0,605***
Non	98,1 %	Réf.
Part du chômage		
< 5 %	73,6 %	Réf.
>= 5 %	26,4 %	0,022***
Aucune activité avant 1998		
Oui	16,3 %	-0,251***
Non	83,7 %	Réf.
Secteur d'activité*		
Salarié du privé	32,4 %	Réf.
Salarié du public	16,5 %	0,164***
Indépendant	7,0 %	-0,350***
Sans emploi	44,1 %	-0,097***
Année de la retraite Cnav		
2008	51,7 %	Réf.
2009	48,3 %	0,085***

■ TABLEAU 6 (SUITE)

Statistiques descriptives sur les caractéristiques retenues (colonne 1) et profil des retraités selon leur niveau de connaissance en matière de retraite (colonne 2)

	Statistiques descriptives	Probit ordonné
Statut de pension		
Durée	50,8 %	<i>Réf.</i>
Age	16,6 %	-0,106***
Catégorie	16,5 %	-0,128***
Décote	5,8 %	0,026***
Surcote	10,3 %	0,175***
Valeur du SAM		
< 17 000 euros	46,3 %	<i>Réf.</i>
[17 000 ; 25 000]	31,8 %	0,482***
> 25 000 euros	21,9 %	0,788***
Autres revenus dans le foyer[†]		
Oui	68,2 %	0,166***
Non	31,8 %	<i>Réf.</i>
Pensions autres régimes[†]		
Oui	43,3 %	0,236***
Non	56,7 %	<i>Réf.</i>
Droit dérivé		
Oui	5,3 %	-0,147***
Non	94,7 %	<i>Réf.</i>

Source • Enquête *Motivations de départ en retraite 2010*, Cnav-Cor-Dares-DG Trésor-Drees-DSS.

Champ • France métropolitaine, Ensemble des personnes ayant liquidé leur retraite au régime général entre juillet 2008 et juin 2009.

Lecture • Les femmes représentent 51,2 % de l'échantillon d'enquête et ont un niveau de connaissance des dispositifs plus élevé que celui des hommes.

Les coefficients sont significatifs au seuil de : *** 1%, ** 5%, * 10%

