



Liberté • Égalité • Fraternité
REPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère
de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale

Ministère de la santé
et de la protection sociale



Études et Résultats

N° 312 • juin 2004

Pour les salariés nés en 1934 ayant fait valider, avant leur retraite, une carrière complète dans le secteur privé, le rapport de l'avantage principal de droit direct au dernier salaire à temps complet s'élève à 83 % (49 % en provenance de la Cnav, 26 % de l'Arrco et 8 % de l'Agirc).

L'étude qui exclut les retraités ayant effectué une carrière incomplète ou ceux dont le dernier salaire à temps complet remonte à plus de cinq ans, couvre environ 40 % des retraités unipensionnés de la génération 1934.

Ce taux de remplacement varie inversement aux niveaux du dernier salaire, de 96 % en moyenne pour les salaires inférieurs à 1 000 € à 64 % pour ceux dépassant 3 000 €, la retraite de base n'étant calculée que sur la partie des salaires inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Certains taux de remplacement peuvent apparaître plus élevés du fait d'un salaire de dernier emploi inférieur aux salaires ayant servi de base au calcul de la retraite. C'est le cas pour 45 % des retraités ayant terminé leur carrière avec moins de 1 000 € de rémunération mensuelle.

Les taux de remplacement des salariés du secteur privé devraient s'inscrire dans une tendance à la diminution pour les générations plus récentes, sous l'effet de la montée en charge de la réforme de 1993 et des décisions de l'Arrco et de l'Agirc.

Pour les anciens fonctionnaires d'État, les taux de remplacement varient aussi en fonction inverse des salaires de fin de carrière. Proches de 80 % pour les salaires de fin de carrière inférieurs à 3 000 €, ils sont plus faibles (65 %) pour les salaires plus élevés.

Les taux de remplacement observés pour les fonctionnaires et les salariés du secteur privé ayant effectué une carrière complète peuvent être considérés comme proches pour la génération 1934, à niveaux de fin de carrière équivalents.

Le taux de remplacement du salaire par la retraite pour les salariés de la génération 1934 ayant effectué une carrière complète

Le passage à la retraite s'accompagne d'une variation des ressources qu'il est parfois difficile d'anticiper. Les données relatives aux niveaux des pensions demandent à cet égard à être complétées d'une appréciation de l'évolution des ressources entre la situation d'activité et celle de retraité. L'indicateur mobilisé ici est le taux de remplacement, à savoir le pourcentage que représente la pension par rapport au dernier salaire. Les montants de pension et du dernier salaire sont considérés nets de prélèvements sociaux (maladie, CSG et CRDS). Permettant de mesurer la diminution de revenu induite par le passage de l'activité à la retraite au niveau individuel, les taux nets sont en effet plus pertinents que les taux bruts. Il aurait pu être intéressant de prendre aussi en compte l'impact des prélèvements fiscaux, mais ceci aurait nécessité de disposer des informations sur le foyer fiscal (encadré 1).

Nicole COEFFIC

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
Ministère de la santé et de la protection sociale
Drees



Méthode de calcul des taux de remplacement

Les sources

Le constat sur les taux de remplacement concerne les retraités ayant effectué toute leur carrière comme salariés dans le secteur privé d'une part, dans la Fonction publique d'État (hors militaire) d'autre part. Pour ce travail, la Drees a mobilisé plusieurs sources :

- les Échantillons interrégimes de retraités (EIR) donnent des informations sur les montants des retraites versées et sur les conditions de liquidation des droits (âge, taux, nombre de trimestres cotisés,...). La collecte s'effectue tous les quatre ans auprès de la quasi-totalité des régimes de retraite. La dernière vague de collecte s'est déroulée début 2001 :

- deux sources gérées par l'Insee : les Déclarations annuelles de Données sociales (DADS) et les fichiers de paie de la Fonction publique permettent de connaître les montants de salaires et les temps de travail dans les secteurs privé et public. Une extraction de ces deux fichiers a été effectuée pour les années 1989 à 2000, sur le champ des retraités de l'EIR 2001.

Le calcul des taux de remplacement

En principe, le taux de remplacement est le rapport du montant de la première retraite à celui du dernier salaire à plein temps. Or la retraite ne succède pas nécessairement à un emploi à plein temps. Il y a souvent des décalages temporels, qu'il s'agit de réduire lors du calcul des taux.

De plus, on ne connaît pas le montant de la première retraite, mais seulement, dans l'EIR, le montant brut mensuel de la retraite à la date de collecte, donc perçue début 2001. On réévalue dans un premier temps un montant brut à la date de liquidation, puis on calcule un montant net à partir de ce montant brut.

• Calcul d'un montant brut de retraite à la date de liquidation

Pour les retraités du secteur privé, chaque composante de la retraite brute versée en 2001 par la Cnav ou l'Arrco ou l'Agirc, a été ramenée à sa valeur à la date de liquidation, en rétroplant les montants à l'aide des taux de revalorisation générale appliqués par ces différents régimes.

Pour les fonctionnaires, on ne peut pas utiliser une méthode analogue à celle du secteur privé, car l'augmentation de leurs retraites ne dépend pas que des décisions de revalorisation générale mais aussi de mesures catégorielles de rééchelonnement indiciaires. On a donc dû reconstituer les montants à la date de liquidation à partir de plusieurs sources. Tout d'abord, on multiplie l'indice du dernier emploi (connu par le fichier de paie de la Fonction publique) par sa valeur à la date de liquidation pour obtenir le montant du dernier traitement brut. Puis, en multipliant ce dernier montant par le taux de liquidation, figurant dans l'EIR et compris entre 75 % et 80 %, on obtient le montant de la retraite brute à la date de liquidation.

Si l'on avait calculé les taux de remplacement des fonctionnaires comme pour les salariés du secteur privé, ils auraient été surévalués de 2 points pour la génération 1934 (4 points pour la génération 1930).

• Calcul d'un montant net de retraite à la date de liquidation

Pour les retraités des deux secteurs privé et public, les montants nets de retraite ont été calculés à partir des montants bruts par application des taux de prélèvements sociaux en vigueur l'année de liquidation. Pour les retraités du secteur privé, on a aussi tenu compte des exonérations de prélèvements sociaux, en considérant que les retraités exonérés dans l'EIR 2001 l'étaient aussi à la date de liquidation. En revanche, pour les fonctionnaires, on ne repère pas les personnes exonérées dans l'EIR.

• Calcul d'un salaire net à la date de liquidation

Pour le calcul des taux, les montants nets de retraite ainsi calculés sont rapportés aux montants nets du dernier salaire à plein temps. Ces montants nets sont donnés par les DADS ou le fichier de paie de la Fonction publique, mais les emplois peuvent se situer à une date éloignée de l'année de liquidation, notamment dans le secteur privé. On a donc réévalué les montants nets des salaires à la date de liquidation en les indexant sur l'indice des prix (ce qui revient à maintenir leur valeur en euros constants). Si l'on avait choisi de faire évoluer les montants sur l'augmentation du salaire moyen, les taux de remplacement seraient un peu plus faibles (en moyenne, de 1,4 point pour le secteur privé).

• Changement de méthode par rapport à la précédente publication

Dans la précédente publication présentant les taux de remplacement calculés à partir des EIR 1993 et 1997, la date de référence choisie pour le calcul des taux, celle à laquelle on comparait montant de la pension et montant du dernier salaire n'était pas comme ici l'année de liquidation, mais l'année du dernier emploi à plein temps. Autrement dit, on retenait au dénominateur du taux le dernier salaire à plein temps connu par les DADS ou les fichiers de paie de la fonction publique, et on évaluait, pour le numérateur du taux, un montant de pension à la date de ce dernier salaire. Quand les montants nets de retraite évoluent (compte tenu des barèmes de revalorisation des régimes et des taux de prélèvement sociaux) à peu près comme les prix, les deux méthodes donnent des résultats identiques mais, sur les périodes considérées, le montant net des retraites a évolué moins vite que les prix. Calculés à la date du dernier emploi plutôt qu'à la date de liquidation, les taux de remplacement pour le secteur privé auraient été surévalués en moyenne d'un point pour la génération née en 1934 (et de 0,3 point pour la génération 1930).

Une autre amélioration a été apportée au calcul des taux de remplacement par la correction d'erreurs manifestes dans les DADS.

Pour la présente publication, les données sur la génération née en 1930 issues de l'EIR 1997 ont été recalculées selon la même méthode que pour les résultats extraits de l'EIR 2001.

Les taux de remplacement étudiés ici à partir à l'Échantillon interrégimes de retraités de 2001 concernent les retraités nés en 1934. C'est la plus jeune génération de l'échantillon ayant dépassé 65 ans, âge auquel on peut considérer que la quasi-totalité des salariés ont liquidé leurs droits à la retraite. Seuls les retraités ayant effectué une « carrière complète » sont ici pris en compte, cette limitation du champ étant apparue dans un premier temps nécessaire pour comparer les caractéristiques des différents régimes de retraite. En effet, l'hétérogénéité des carrières incomplètes et l'écart temporel souvent important entre le dernier salaire perçu et la retraite pour les carrières incomplètes nécessitent une réflexion complémentaire sur le champ d'analyse et le concept de taux de remplacement à retenir pour ces situations.

Ceci limite le champ de l'étude à un peu moins de 40 % des retraités, et implique une réflexion pour compléter et élargir l'analyse dans l'avenir (encadrés 2 et 3).

On abordera d'abord la situation des anciens salariés du secteur privé puis de ceux des anciens fonctionnaires civils d'État avant de tenter une comparaison entre les deux populations.

La retraite totale des anciens salariés du secteur privé nés en 1934 s'élève en moyenne à 83 % de leur dernier salaire à plein temps

Les retraités nés en 1934 et ayant effectué toute leur carrière comme salariés dans le secteur privé sont aussi les premiers concernés par la réforme Balladur de 1993. Il leur fallait au minimum 151 trimestres d'assurance pour valider une carrière complète. Pour cette génération, le montant de la retraite représentait en moyenne, au moment de la liquidation des droits, 83 % du dernier salaire d'activité à temps plein. La retraite prise en compte ici est la somme des pensions du régime général et des régimes complémentaires. Le taux global de remplacement est

E•2

Le champ de l'étude : les carrières complètes

Parmi l'ensemble des retraités nés en 1934 anciens fonctionnaires ou anciens salariés du privé, ont été sélectionnés ceux qui ont fait valider une carrière complète et qui ont été retrouvés dans les DADS ou les fichiers de paie de la Fonction publique avec au moins un emploi à plein temps occupé pendant une année entière depuis 1989, l'année de leurs 55 ans. Ont donc été exclus (tableau ci-dessous) :

- tous ceux qui ont pris leur retraite avec une carrière incomplète ;
- les ex-invalides (qui ont acquis le taux plein sans nécessairement avoir effectué une carrière complète) ;
- ceux qui n'ont pas été retrouvés dans les DADS ou les fichiers de paie de la Fonction publique (hors champ des DADS, services domestiques notamment, ou personnes n'ayant pas travaillé sur les années 1989 à 2000, par exemple pour chômage ou préretraite) ;
- ceux qui ont été retrouvés dans les DADS ou les fichiers de la Fonction publique, mais avec seulement des emplois à temps partiels, ou avec une année de travail postérieure à l'année de liquidation (dans ce dernier cas, on considère qu'il s'agit de personnes ayant cumulé un emploi et une retraite).

Au bout du compte, 39 % seulement des retraités du secteur privé et 39 % des retraités fonctionnaires civils d'État sont dans le champ de l'étude. Ces pourcentages sont plus élevés pour les hommes (selon le secteur, respectivement 63 % et 51 %).

part de l'échantillon retenu pour l'étude sur les taux de remplacement dans le champ total des retraités nés en 1934

	Retraités du secteur privé			Retraités anciens fonctionnaires civils d'État		
	Deux sexes	Hommes	Femmes	Deux sexes	Hommes	Femmes
Ensemble du champ des retraités nés en 1934	100	100	100	100	100	100
<i>dont exclus de l'étude car :</i>						
- carrières incomplètes	37	9	57	40	24	51
- ex-invalides	6	8	4	2	3	2
- non retrouvés dans DADS ou fichier paie FP (hors champ, chômeur, préretraité dès 54 ans)	7	6	8	9	8	6
- seulement emplois à temps partiel depuis 54 ans	9	10	8	4	3	5
- erreurs ou cumuls emploi retraite	3	5	2	6	12	2
Champ de l'étude : part restante	39	63	22	39	51	34

T•01

taux de remplacement du salaire par la retraite (nets de prélèvements sociaux) des anciens salariés du secteur privé (génération 1934)

En %

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Répartition des effectifs	Taux de remplacement moyens				
		Taux global	Régime général (CNAV)	Régimes complémentaires		
				Ensemble	ARRCO	AGIRC
moins de 1 000	9	96	67	29	29	0
de 1 000 à 1 249	17	92	62	30	29	1
de 1 250 à 1 499	17	89	58	31	30	1
de 1 500 à 1 999	21	85	51	34	30	4
de 2 000 à 2 499	14	77	40	37	25	12
de 2 500 à 2 999	8	73	33	40	22	18
plus de 3 000	14	64	22	42	14	28
Ensemble	100	83	49	34	26	8

Lecture : parmi les retraités étudiés, 17 % avaient un salaire net compris entre 1 000 € et 1 250 € dans leur dernier emploi à temps plein. Pour cette catégorie de retraités, la première pension était égale, en moyenne, à 92 % de ce dernier salaire. La pension servie par la CNAV en représentait 62 %, celles servies par les régimes complémentaires, 30 % (29 % pour l'ARRCO, 1% pour l'AGIRC).

Champ : retraités nés en 1934 ayant effectué une carrière complète (au minimum 151 trimestres d'assurance) comme salariés du secteur privé.

Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / DADS 1989 à 2000.

ainsi la somme de trois taux moyens : 49 % en provenance de la Cnav, 26 % de l'Arrco et 8 % de l'Agirc.

Est ici pris en considération dans la retraite, le seul avantage principal de droit direct, acquis en contrepartie des années d'activité professionnelle validées, éventuellement complétées des trimestres assimilés (chômage, préretraite) et des majorations de durée d'assurance pour les femmes. Il est également tenu compte du mécanisme du minimum contributif. Les avantages accessoires acquis pour des motifs familiaux ou sur des critères de revenu ne sont par contre pas pris en compte.

**Pour les anciens salariés
du secteur privé,
les taux de remplacement
sont plus élevés
pour les salaires
de fin de carrière les plus faibles**

Pour les anciens salariés du secteur privé, les taux de remplacement observés varient de façon inverse aux niveaux des derniers salaires. Ainsi, pour les salaires de fin de carrière inférieurs à 1 000 €, le taux moyen est de 96 % ; il est, à l'opposé, de 64 % en moyenne pour les salaires dépassant 3 000 € (tableau 1).

Cette dégressivité des taux s'explique en grande partie par le mode de calcul des droits à la retraite des

différents régimes auxquels cotisent les salariés du secteur privé. Ainsi, pour leur retraite de base, celle du régime général, les droits à pension ne sont pas acquis sur la totalité des salaires servant à son calcul, mais seulement sur la partie des salaires inférieure au « plafond de la sécurité sociale »¹. En conséquence, plus le salaire dépasse le plafond, plus la proportion du salaire prise en compte pour le calcul des droits est faible. Ceci explique que les taux de remplacement nets, pour le seul régime général, décroissent sensiblement en fonction du niveau de salaire. Ils diminuent ainsi de 67 % en moyenne pour les salaires de fin de carrière inférieurs à 1 000 € jusqu'à 22 % en moyenne pour les salaires supérieurs à 3 000 €.

En plus du régime général, les salariés du secteur privé cotisent aussi obligatoirement à un ou deux régimes complémentaires. Les non-cadres cotisent à l'Arrco sur l'ensemble de leur salaire. Les cadres cotisent à l'Arrco sur la partie de leur salaire inférieure au plafond et à l'Agirc pour la partie dépassant le plafond. Ainsi, à la différence de ce qu'on observe pour le régime général, les droits acquis dans les régimes complémentaire sont acquis sur l'ensemble des salaires, même si pour les cadres, ce n'est pas le même régime complémentaire qui couvre la partie

du salaire inférieure au plafond et celle qui lui est supérieure.

Pour les salaires de fin de carrière inférieurs à 2 000 €, la moyenne des taux de remplacement, pour la partie qui relève de l'Arrco est de l'ordre de 30 %. Cette part diminue avec l'élévation du niveau de salaire, jusqu'à un taux de 14 % pour les salariés ayant terminé leur carrière avec plus de 3 000 € par mois. En revanche, les taux de remplacement de l'Agirc, très faibles pour les salaires les plus bas, sont nettement plus élevés dès lors que l'on dépasse le seuil de 2 000 €. Ainsi, le taux moyen s'élève à 12 % pour les salaires de fin de carrière compris entre 2 000 € et 2 500 € ; il augmente avec le niveau de salaire pour atteindre 28 % pour les salaires dépassant 3 000 €.

Au total, les taux de remplacement, pour la partie qui relève des régimes complémentaires, Arrco et Agirc, augmentent avec le niveau des salaires, ce qui compense, en partie, la décroissance du taux de remplacement du régime général.

**Des taux de remplacement
sensibles aux profils
de fin de carrière**

Pour les anciens salariés du secteur privé les taux de remplacement peuvent, dans un certain nombre de cas, apparaître très élevés, principalement pour les salaires de fin de carrière les plus bas (tableau 2). Certains taux sont plus élevés en raison de rémunérations de fins de carrière inférieures au « salaire annuel moyen » pris en compte pour le calcul de la retraite. Ainsi, si au lieu de rapporter le montant de la retraite à celui du dernier salaire à temps complet, comme cela est d'usage pour le calcul des taux de remplacement, on retenait plutôt comme dénominateur le salaire à temps complet le plus élevé perçu par la personne depuis l'âge de 54 ans², les taux de remplacement calculés deviendraient un peu

4

T 02 distribution des taux de remplacement (nets de prélèvements sociaux) des anciens salariés du secteur privé (génération 1934)

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Taux de remplacement (en %)			Rapport inter-quartiles (3)/(1)
	1er quartile (1)	Médiane (2)	3ème quartile (3)	
moins de 1 000	81	94	108	1,33
de 1 000 à 1 249	79	90	103	1,30
de 1 250 à 1 499	80	88	98	1,22
de 1 500 à 1 999	76	84	93	1,22
de 2 000 à 2 499	68	77	87	1,29
de 2 500 à 2 999	62	73	81	1,30
plus de 3 000	54	65	73	1,37
Ensemble	72	82	94	1,30

Lecture : parmi les retraités terminant leur carrière avec moins de 1 000 € par mois, un quart a un taux de remplacement inférieur à 81 % (1er quartile), la moitié a un taux inférieur à 94% (médiane) et l'autre moitié donc a un taux supérieur à cette médiane (94 %), un quart enfin a un taux supérieur à 108 % (3ème quartile). Le rapport du 3ème quartile au 1er quartile (rapport inter-quartiles) = 1,33 (108/81).

Champ : retraités nés en 1934 ayant effectué une carrière complète (au minimum 151 trimestres d'assurance) comme salariés du secteur privé.

Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / DADS 1989 à 2000.

1. En 2001, le plafond correspondait à un salaire brut mensuel de 2 279 €, soit 1 812 € en net.

2. Correspondant à l'année 1989, première année de disponibilité des données sur les salaires.

inférieurs avec une moyenne de 79 %, contre 83 %, et de 90 % contre 96 % pour les retraités ayant un salaire de fin de carrière inférieur à 1 000 € (tableau 3).

Ce cas de figure est en effet assez fréquent parmi les retraités ayant terminé leur carrière avec moins de 1 000 € de rémunération mensuelle : près de la moitié d'entre eux (45 %) avaient en effet un dernier salaire à plein temps inférieur au « salaire annuel moyen » (Sam) servant de base au calcul de leur retraite, à savoir le salaire moyen de leurs onze meilleures années pour la génération 1934.

Cette éventualité de « fins de carrières descendantes » ne concerne toutefois pas uniquement les rémunérations les plus faibles. Une récente enquête effectuée par l'Agirc montre ainsi qu'un quart des cadres, nouveaux retraités en 1999-2000, avaient un salaire de fin de carrière inférieur à la moyenne des salaires de toutes leurs années complètes³.

Les retraités ayant des carrières incomplètes

Les cas les plus fréquents d'exclusion du champ de l'étude sont les situations de carrières incomplètes, qui concernent plus souvent les femmes que les hommes.

Les femmes de la génération 1934 qui ont des carrières incomplètes constituent en effet plus de la moitié des retraitées tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Celles du secteur privé se distinguent cependant par un niveau très faible de retraite (505 € mensuels en moyenne soit 43 % de l'avantage principal moyen de celles qui ont une carrière complète - tableau ci-dessous).

Cet écart provient soit de la forte décote à laquelle sont sujettes les pensions liquidées avant 65 ans (quatre sur dix) soit du faible nombre de trimestres validés pour les pensions liquidées à 65 ans ou après (six sur dix). En effet, la moitié des femmes ayant des carrières incomplètes ont moins de 95 trimestres de cotisations et un quart moins de 57 trimestres.

De plus, certaines d'entre elles peuvent liquider leur retraite longtemps après avoir cessé leur activité (en effet dans neuf cas sur dix, elles n'avaient pas exercé un emploi à temps complet après 55 ans). Pour elles, le concept de taux de remplacement tel qu'il est défini ici n'a donc guère de sens.

Les hommes sont évidemment moins nombreux à avoir eu une carrière incomplète, 9 %. Parmi eux, comme pour les femmes, la cessation d'activité à temps complet a souvent eu lieu avant 55 ans (quatre fois sur cinq).

Pour les anciens fonctionnaires l'écart des retraites perçues entre ceux qui ont des carrières incomplètes et les autres est beaucoup moins fort. Ce fait est à mettre en rapport avec l'absence de décote pour les fonctionnaires dans la législation antérieure à 2003 ainsi qu'à la durée plus longue de leurs carrières.

C'est en raison de l'hétérogénéité des carrières incomplètes (qui ne sont souvent que des fractions de carrières) et de la difficulté de prendre en considération un salaire de référence (après 55 ans) que cette étude ne porte, à ce stade, que sur les carrières complètes.

Une extension de son champ devra toutefois être envisagée dans l'avenir pour les situations où la notion de taux de remplacement garde un sens interprétable.

montants mensuels de l'avantage principal de droit direct des uni-pensionnés nés en 1934 suivant le type de carrière

	Carrières incomplètes en proportion de l'ensemble (en %)	Montant moyen de l'avantage principal de droit direct (en €)	
		carrières complètes	carrières incomplètes
Femmes			
régime général	57	1 184	505
fonctionnaires	51	2 043	1 535
Hommes			
régime général	9	1 728	874
fonctionnaires	24	2 451	1 670

T
03

taux de remplacement
(nets de prélèvement sociaux)
rapportés au salaire le plus élevé
après 54 ans des anciens salariés
du secteur privé (génération 1934)

En %

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Taux de remplacement moyens	
	du dernier salaire à plein temps (pour mémoire)	du salaire à plein temps le plus élevé (1)
moins de 1 000	96	90
de 1 000 à 1 249	92	88
de 1 250 à 1 499	89	85
de 1 500 à 1 999	85	82
de 2 000 à 2 499	77	74
de 2 500 à 2 999	73	69
plus de 3 000	64	60
Ensemble	83	79

(1) Ce taux rapporte la retraite au salaire le plus élevé (en euros 2001) versé, pour un emploi à temps complet, entre 55 ans et l'âge de liquidation.

Champ : retraités nés en 1934 ayant effectué une carrière complète (au minimum 151 trimestres d'assurance) comme salariés du secteur privé.

Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / DADS 1989 à 2000.

3. « Les cadres de l'Agirc après 50 ans », *Point cadres*, n° 227, Agirc, novembre/décembre 2002.

Les évolutions à la baisse des rémunérations en fin de carrière peuvent s'expliquer de plusieurs manières. Un certain nombre de salariés peuvent avoir connu, pendant leurs dernières années d'activité professionnelle, une réduction de leurs revenus salariaux suite, par exemple, à une période de chômage. Par ailleurs, les personnes nées en 1934 ont connu pendant la première partie de leur vie active des années de plein emploi, mais ont terminé leur vie professionnelle dans un contexte économique moins favorable. De ce fait, le pouvoir d'achat de leur rémunération, les primes et le nombre d'heures supplémentaires peuvent avoir diminué au cours de leur vie professionnelle.

À salaire de fin de carrière équivalent, les taux de remplacement des anciens salariés du secteur privé sont inférieurs pour les femmes

Les femmes ayant fait valider une carrière complète dans le secteur privé ont en moyenne des taux de remplacement moins élevés (80 %) que les hommes (85 %). Les écarts

s'observent pour toutes les tranches de salaires considérées. Ils sont particulièrement marqués pour les pensions servies par les régimes complémentaires (tableau 4).

Si les femmes retraitées étudiées ici ont pu faire valoir au moins 151 trimestres d'assurance (carrière complète), une partie d'entre elles n'a pas travaillé 151 trimestres et a atteint ce seuil grâce à l'obtention de trimestres gratuits, acquis sans contrepartie de cotisations et d'activité professionnelle. En effet, les mères ayant élevé des enfants ont droit à huit trimestres supplémentaires par enfant au régime général. Mais ces trimestres gratuits n'ouvrent pas de droits dans les régimes complémentaires.

De plus, pendant leurs années d'activité professionnelle, les femmes connaissent plus souvent des périodes de chômage ou de temps partiel, notamment les moins qualifiées. Ces aléas de carrière conduisent en général à diminuer le montant de la retraite de base et de la retraite complémentaire, dans des proportions plus ou moins fortes selon le type d'aléas et la place de ces aléas dans la carrière⁴.

Pour la pension servie par le régime général, les taux de remplace-

ment obtenus par les femmes sont également plus faibles que ceux des hommes pour les salaires de fin de carrière inférieurs à 1 500 €. Ceci résulte sans doute d'un effet de carrière : les hommes qui terminent leur vie professionnelle avec des salaires faibles ont connu antérieurement au moins onze années de rémunérations plus favorables, leur donnant droit à une retraite plus élevée. Par contre, les femmes qui terminent leur carrière avec de faibles salaires ont plus souvent connu des rémunérations peu élevées tout au long de leur vie active. Ainsi, parmi les hommes terminant leur carrière avec un salaire de moins de 1 000 €, 66 % avaient un « salaire annuel moyen » supérieur à ce dernier salaire, alors que cette proportion n'était que de 26 % pour les femmes.

Pour les anciens salariés du privé des générations plus récentes, les taux de remplacement devraient s'infléchir à la baisse

Pour les générations plus récentes les taux de remplacement des anciens salariés du secteur privé devraient s'inscrire en diminution, à carrière équivalente. D'une part, la pension du régime de base est appelée à diminuer sous l'effet de la montée en charge de la réforme Balladur de 1993, qui allonge progressivement de dix à vingt-cinq le nombre des meilleurs salaires annuels (plafonnés) pris en compte pour le calcul de la pension. De plus, ces salaires sont, depuis 1987, revalorisés sur l'évolution de l'indice des prix et non sur celle du salaire moyen. Enfin, les différentes mesures d'économie prises par l'Arcco et l'Agirc, en 1994, puis en 2003, devraient conduire à une réduction du montant des droits acquis en matière de retraite complémentaire⁵.

Or les retraités de la génération 1934 étudiée ici ont pris leur retraite entre 1994 et 1999, majoritairement en 1994 à l'âge de 60 ans. Les mesu-

6

T 04 distribution des taux de remplacement (nets de prélèvements sociaux) des anciens salariés du secteur privé (génération 1934)

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Répartition des effectifs (en %)		Taux de remplacement moyens (en %)					
			Taux global		Régime général (CNAV)		Régimes complémentaires (Arcco + Agirc)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
moins de 1 000	7	15	105	87	71	64	34	23
de 1 000 à 1 249	14	23	98	85	65	59	33	26
de 1 250 à 1 499	16	19	94	82	59	56	35	26
de 1 500 à 1 999	22	20	87	81	51	51	36	30
de 2 000 à 2 499	15	11	79	73	40	40	39	33
de 2 500 à 2 999	9	6	74	69	33	33	41	36
plus de 3 000	17	6	64	59	21	23	43	36
Ensemble	100	100	85	80	48	52	37	28

Champ : retraités nés en 1934 ayant effectué une carrière complète (au minimum 151 trimestres d'assurance) comme salariés du secteur privé.
Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / DADS 1989 à 2000.

4. COLIN Christel, METTE Corinne : « Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite », *Retraite et Société*, n°40, Cnav, octobre 2003.

res d'économie prises par les régimes complémentaires en 1994 n'ont pu avoir qu'un impact limité sur leur pension compte tenu de leur date de liquidation, et, la réforme de 1993 du régime général ne les a que très peu concernés. Les taux de remplacement de la génération 1934, comparés à ceux de la génération née en 1930, ne se sont pas modifiés de manière significative, d'après l'Échantillon interrégimes de retraités (tableau 5).

La diminution progressive des taux de remplacement commence cependant à être perceptible dans l'Échantillon interrégimes de retraités 2001, si l'on compare à la génération 1934 les générations enquêtées plus jeunes, nées en 1938, 1940 et 1942. Toutefois, pour une comparaison sur des champs analogues, celle-ci doit se limiter aux seuls retraités ayant liquidé leurs droits à 60 ans. Les liquidations plus tardives ne pouvant être prises en

compte, les résultats sont donc partiels et devraient être complétés dans l'avenir au fur et à mesure que ces générations seront en totalité parties à la retraite (encadré 4).

Chez les anciens fonctionnaires aussi, les taux de remplacement varient en sens inverse des salaires de fin de carrière

Comme pour les anciens salariés du secteur privé, pour les anciens fonctionnaires d'État, les taux de remplacement varient en fonction inverse des salaires de fin de carrière. Ainsi, pour les anciens fonctionnaires (hors militaires) nés en 1934 et ayant fait valider une carrière complète (soit 150 trimestres au moins⁶), les taux nets moyens sont proches de 80 % pour les salaires de fin de carrière inférieurs à 3 000 € (tableau 6). Ils sont plus faibles (65 %) pour les salaires plus élevés.

Chez les fonctionnaires, les pri-

mes sont exclues du calcul de la retraite (au numérateur du taux), mais sont prises en compte dans le dernier salaire (au dénominateur). Aussi, dès lors qu'ils se rapportent à une carrière complète, les taux de remplacement dépendent principalement du taux de primes et sont d'autant plus faibles que le taux de primes est élevé. Or, même s'il n'y a pas de correspondance univoque entre niveau statutaire et primes, en moyenne, les taux de primes sont nettement plus élevés pour les cadres supérieurs.

À la différence de ce qu'on observe pour les retraités du secteur privé, chez les fonctionnaires, les taux de remplacement obtenus par les femmes ayant effectué une carrière complète ne sont pas inférieurs à ceux des hommes. Ils sont même un peu supérieurs pour les catégories les moins qualifiées (tableau 7). Certes, dans l'Échantillon interrégimes de retraités, le nombre de fonctionnaires concernés par l'étude est faible et les

T 05 taux de remplacement comparés (nets de prélèvements sociaux) des retraités du secteur privé des générations 1930 et 1934 En %

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Taux de remplacement moyens	
	Génération 1930	Génération 1934
moins de 1 000	99	96
de 1 000 à 1 249	93	92
de 1 250 à 1 499	90	89
de 1 500 à 1 999	85	85
de 2 000 à 2 499	75	77
de 2 500 à 2 999	72	73
plus de 3 000	64	64
Ensemble	83	83

Champ : retraités nés en 1934 et retraités nés en 1930 ayant effectué une carrière complète (au minimum 151 trimestres d'assurance pour la génération 1934, au moins 150 pour la génération 1930) comme salariés du secteur privé.

Sources : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / DADS 1989 à 2000 pour la génération 1934, Échantillon Interrégimes de Retraités 1997 / DADS 1985 à 1996 pour la génération 1930.

T 06 taux de remplacement (nets de prélèvements sociaux) des anciens fonctionnaires civils (hors militaires) d'État (génération 1934)

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Répartition des effectifs (en %)	Taux de remplacement moyens (en %)	Taux de liquidation moyens (en %)	Nombre moyen de mois de primes en sus du (dernier) traitement de base
moins de 1 000	0	-	-	-
de 1 000 à 1 249	0	-	-	-
de 1 250 à 1 499	1	-	-	-
de 1 500 à 1 999	25	81	77,2	1,4
de 2 000 à 2 499	31	81	77,7	1,6
de 2 500 à 2 999	19	78	77,8	1,8
plus de 3 000	24	65	77,4	4,8
Ensemble	100	76	77,5	2,4

Lecture : parmi les fonctionnaires retraités étudiés, 25 % avaient un salaire net mensuel compris entre 1 500 € et 2 000 € dans leur dernier emploi à temps plein. Leur pension est égale, en moyenne, à 81 % de ce dernier salaire (primes incluses). Leur taux de liquidation moyen (rapport de la pension brute au dernier traitement brut, hors primes) est égal à 77,2 %. Ils percevaient en moyenne 1,4 mois de primes en sus de leur traitement de base.

Champ : retraités nés en 1934 ayant effectué une carrière complète (au minimum 150 trimestres d'assurance) dans la fonction publique d'État (civile).

Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / fichier paie Fonction publique 1989 à 2000.

5. Les accords Arcco et Agirc de 1994 ont contribué à baisser la valeur des points de retraite (la valeur du point Agirc a même été gelée de février 1993 à janvier 1996) et à augmenter leur prix d'achat. Le nouvel accord de 2003, qui prévoit d'indexer jusqu'en 2008 le prix d'achat des points sur l'évolution du salaire moyen et la valeur des points acquis sur l'indice des prix, aura aussi pour effet de diminuer le nombre de points acquis et leur valeur de liquidation. Au bout du compte, de 1993 à 2002, la valeur brute du point Arcco a baissé en monnaie constante de 3,7 %, celle du point Agirc, de 7,2 %. En valeur nette, la baisse est plus forte, de 6,5 % et de 10 % respectivement, suite à la hausse des prélèvements sociaux sur les retraites en 1996 et 1997 (Cf. article de CHAPUT Hélène et RAYNAUD Émilie : « Les retraites en 2002 », *Études et résultats*, n° 272, Drees, novembre 2003).

6. Les fonctionnaires n'étaient pas concernés par la réforme des retraites de 1993.

E•4

Peut-on observer une tendance à la diminution des taux de remplacement dans le secteur privé pour les générations de retraités plus jeunes que la génération 1934 ?

Dans l'Échantillon interrégimes de retraités de 2001 figurent trois générations de retraités du régime général, plus jeunes que celle née en 1934. Il s'agit des générations, nées en 1936, 1938 et 1940, qui avaient donc dépassé 60 ans en 2001, c'est à dire l'âge minimum pour prendre sa retraite au régime général. Toutefois, ces trois générations ne sont pas complètes, en ce sens qu'en sont exclues les personnes âgées de moins de 65 ans n'ayant pas encore pris leur retraite. Les retraités sélectionnés dans l'échantillon étant tous nés en octobre, les générations nées en 1936, 1938 et 1940 avaient en effet respectivement 64, 62 et 60 ans révolus à la date de collecte (début 2001). Ces trois générations figurant dans l'échantillon ayant liquidé leurs droits au plus tard début 2001 sont concernées par la montée en charge de la réforme Balladur et par les mesures d'économie des régimes complémentaires mais ne le sont pas par la réforme de 2003.

On peut comparer les taux de remplacement de ces trois générations avec ceux de la génération née en 1934, en se limitant aux seules personnes de chaque génération qui ont liquidé leurs droits à 60 ans¹.

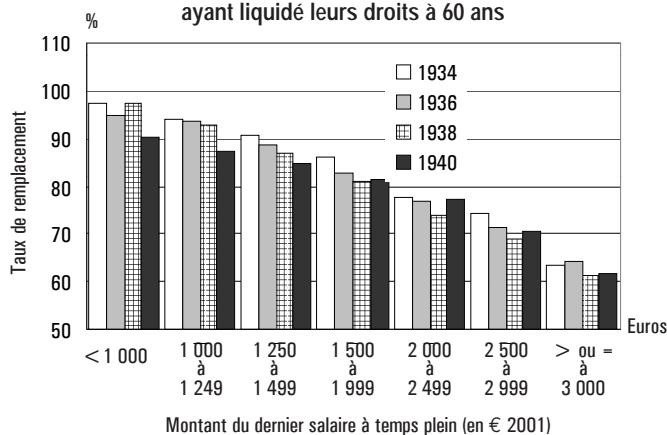
Avec cette restriction de champ, on observe qu'à tranche de salaire de fin de carrière analogue, les taux de remplacement des retraités diminuent presque toujours quand on passe de la génération la plus âgée (née en 1934) à la plus jeune (née en 1940) (Graphique ci-dessous).

Ces résultats vont dans le sens de la diminution attendue, compte tenu de la réforme progressive du régime général de 1993 et des accords de 1994 dans les régimes complémentaires. De plus, entre 1995 et 1997, le taux des prélèvements sociaux sur les retraites a augmenté plus fortement que sur les salaires. Ceci peut expliquer en partie que, pour les générations nées en 1938 et 1940 et ayant liquidé en 1998 et 2000, les taux soient en moyenne plus bas que pour les générations plus âgées.

Toutefois, ces résultats doivent être interprétés avec prudence, car cette évolution des taux de remplacement des retraités à 60 ans peut aussi refléter l'impact de modifications structurelles. En effet, les personnes qui prennent leur retraite dès 60 ans ont des caractéristiques en moyenne différentes de celles qui liquident plus tardivement. Par exemple, les liquidations tardives concernent plus souvent des cadres ou des femmes ayant eu des interruptions d'activité. Or, selon les générations, la proportion des retraités liquidant leurs droits dès 60 ans peut se modifier (elle n'a cessé d'augmenter par le passé). De ce fait, les évolutions relatives aux seuls liquidants à 60 ans peuvent résulter de modifications de structure, non représentatives de l'ensemble des retraités.

En conséquence, la diminution des taux de remplacement observée ici sur les seules personnes parties en retraite à 60 ans devra être confirmée sur le champ de l'ensemble des retraités, à partir des prochaines vagues de collecte de l'Échantillon interrégimes de retraités.

**taux de remplacement des retraités (nés en 1934, 1936, 1938 et 1940)
ayant liquidé leurs droits à 60 ans**



Champ : retraités nés en 1934, 1936, 1938, 1940 ayant effectué une carrière complète (au minimum 151, 153, 155 ou 157 trimestres d'assurance selon la génération considérée) comme salariés du secteur privé.
Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / DADS 1989 à 2000.

1. On a sélectionné, parmi les retraités nés en (octobre) 1934, 1936, 1938 et 1940, ceux qui ont pris leur retraite respectivement en 1994, 1996, 1998 et 2000 (donc d'octobre au plus tôt, à décembre de l'année considérée). La date de liquidation est donc très proche du 60ème anniversaire.

Par ailleurs, on s'est limité au champ des retraités dont le dernier emploi à temps complet remonte au maximum à cinq ans avant l'année de liquidation. En effet, pour les retraités nés en 1934 et ayant liquidé en 1994, le dernier salaire connu ne peut pas être antérieur à 1989 (1^{ère} année de données disponibles dans les DADS). Par souci d'harmonisation, pour la génération née en 1940, par exemple, et ayant liquidé en 2000, on n'est pas remonté avant 1995 pour sélectionner le dernier salaire.

chiffres présentés ne sont donc qu'indicatifs. Cependant, les taux de remplacement plus élevés observés pour les femmes s'expliquent sans doute par le fait qu'elles sont plus nombreuses parmi les catégories les moins qualifiées et perçoivent en moyenne moins de primes.

Par ailleurs, dans la Fonction publique, le taux de liquidation maximum de 75 % (acquis pour 37,5 annuités cotisées ou plus) peut être dépassé et aller jusqu'à 80 % par l'acquisition de trimestres gratuits. Or les femmes sont les premières concernées puisqu'elles ont droit à une annuité gratuite pour chaque enfant élevé. Ainsi, pour les retraitées étudiées, le taux moyen de liquidation est de 77,7 %. Toutefois, pour la génération née en 1934, le taux moyen de liquidation des hommes est analogue (77,4 %). En effet, les hommes nés en 1934 ont, en grand nombre, été appelés sous les drapeaux pendant la guerre d'Algérie. De ce fait, les fonctionnaires concernés ont bénéficié de majorations, dites « bénéfiques de campagne »

La comparaison des taux de remplacement entre secteur public et secteur privé : un exercice difficile

Lorsque l'on tente de comparer les taux de remplacement des anciens salariés du secteur privé et des

anciens fonctionnaires, il faut avoir à l'esprit que le passage de l'activité à la retraite s'effectue dans des contextes très différents. Dans le secteur public, la carrière, en termes de points d'indice, est toujours ascendante, et les salaires nets sont généralement croissants. Dans le secteur privé, les carrières sont plus heurtées et le dernier salaire, on l'a vu, n'est pas nécessairement le plus élevé.

De plus, alors que les fonctionnaires passent le plus souvent directement de l'emploi à la retraite, les salariés du secteur privé sont très nombreux à connaître une période de préretraite ou de chômage avant le départ en retraite. Ainsi, parmi les retraités du secteur privé étudiés (nés en 1934 et ayant validé une carrière complète), 23 % étaient chômeurs et 28 % étaient préretraités avant de liquider leurs droits à la retraite

Par ailleurs, comparer un salaire de référence et une pension qui ont été perçus à des dates plus ou moins éloignées selon les individus soulève des difficultés méthodologiques et les résultats obtenus peuvent être légèrement différents selon la méthode choisie (cf. encadré 1). Or, l'antériorité du dernier salaire par rapport à la date de liquidation est en moyenne supérieure d'un an pour les anciens salariés du privé par rapport aux anciens fonctionnaires.

Pour la génération 1934, les taux de remplacement dans le secteur privé et dans le secteur public demeurent proches...

À niveau de fin de carrière équivalent, pour la génération 1934, les taux de remplacement observés pour les fonctionnaires et les salariés du secteur privé peuvent être considérés comme proches (tableau 8). Certes, on observe quelques écarts, mais ils sont peu significatifs, en raison de la faiblesse de l'échantillon de fonctionnaires étudié et des difficultés de comparaison que l'on vient d'évoquer.

La principale différence entre les deux catégories porte sur la distribution de leurs salaires de fin de carrière. Les derniers salaires dans la Fonction publique sont, en structure, plus élevés que dans le secteur privé : les retraités de la Fonction publique ayant effectué une carrière complète ont ainsi très rarement des salaires de fins de carrière inférieurs à 1 500 € par mois. C'est pour cette raison qu'en moyenne, le taux de remplacement, qui varie on l'a vu en fonction inverse des salaires, est moins élevé pour l'ensemble des fonctionnaires (76 %) que pour l'ensemble des anciens salariés du secteur privé (83 %). Les salaires du bas de l'échelle, plus fréquents parmi ces derniers, tire en effet vers le haut le taux de remplacement global. Pour tenir compte de cet effet de structure dans la comparaison, on peut calculer quel serait le taux de remplacement moyen des retraités du secteur privé s'ils se répartissaient selon la même structure de salaires que celle des anciens fonctionnaires : le taux moyen serait alors équivalent au taux moyen obtenu par les fonctionnaires (76 %).

... avec à l'avenir, des évolutions potentielles

À l'avenir, pour les générations plus récentes, les écarts entre taux de remplacement du secteur privé et secteur public devraient devenir, toujours pour les seules carrières

T 07 taux de remplacement (nets de prélèvements sociaux) des anciens fonctionnaires civils (hors militaires) d'État (génération 1934)

En %

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Répartition des effectifs		Taux de remplacement moyens		Taux de liquidation moyens	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
moins de 1 000	-	-	-	-	-	-
de 1 000 à 1 249	-	-	-	-	-	-
de 1 250 à 1 499	1	2	-	-	-	-
de 1 500 à 1 999	17	33	77	83	77,1	77,3
de 2 000 à 2 499	25	37	78	83	77,3	78,0
de 2 500 à 2 999	22	15	78	78	77,9	77,5
plus de 3 000	35	13	65	64	77,3	77,7
Ensemble	100	100	73	79	77,4	77,7

Lecture : les effectifs de l'échantillon sont faibles (133 pour les hommes, 120 pour les femmes), en conséquence les chiffres ci-dessus comportent une marge d'incertitude importante.

Champ : retraités nés en 1934 ayant effectué une carrière complète (au minimum 150 trimestres d'assurance) dans la fonction publique d'État (civile).

Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / fichier paie Fonction publique 1989 à 2000.

complètes, plus importants, du fait de la diminution prévisible des taux dans les régimes du secteur privé, liée à l'allongement de la période de prise en compte du salaire moyen. Pour les fonctionnaires, la réforme de 2003 allonge la durée d'assurance, nécessaire à obtenir un taux de liquidation de 75 %, de 37,5 ans à 40 ans. Les taux de remplacement obtenus dépendront alors beaucoup des choix effectués par les salariés de la Fonction publique en termes de prolongement de leur durée d'activité. Mais, pour ceux qui effectuent des carrières complètes, les taux de remplacement du traitement de base ne seront pas modifiés et les primes pourront en outre être prises en compte partiellement dans le calcul de la retraite.

A contrario, pour les carrières incomplètes, la réforme de 2003 devrait rapprocher les situations des anciens salariés du public et du privé, dans la mesure où elle harmonise les mécanismes de décote qui sont alors applicables sur le calcul de leur pension.

La connaissance prospective des taux de remplacement résultant de la nouvelle réforme pourra, dans un premier temps, être réalisée à partir de « cas types ». Dans un second temps, l'Échantillon interrégimes de

cotisants permettra d'apprécier leur représentativité, sachant que la réflexion devra alors explorer à la fois les carrières complètes et certaines carrières incomplètes pour lesquelles cette approche apparaît justifiée. ●

T 08 comparaison des taux de remplacement (nets de prélèvements sociaux) des anciens fonctionnaires et des anciens salariés du privé (génération 1934) En %

Montant du dernier salaire à temps plein (en € 2001)	Fonctionnaires		Salariés du privé	
	Répartition des effectifs	Taux de remplacement moyens	Répartition des effectifs	Taux de remplacement moyens
moins de 1 000	0	-	9	96
de 1 000 à 1 249	0	-	17	92
de 1 250 à 1 499	1	-	17	89
de 1 500 à 1 999	25	81	21	85
de 2 000 à 2 499	31	81	14	77
de 2 500 à 2 999	19	78	8	73
plus de 3 000	24	65	14	64
Ensemble	100	76	100	83
Taux moyen global pour les retraités du privé, si la structure de leurs salaires était la même que celle des fonctionnaires				77

Champ : retraités de la génération 1934 ayant effectué une carrière complète (au minimum 150 trimestres d'assurance pour les anciens fonctionnaires et au minimum 151 pour les anciens salariés du secteur privé.
Source : Échantillon Interrégimes de Retraités 2001 / DADS et fichier paie FP 1989 à 2000.

POUR EN SAVOIR PLUS

La précédente étude sur les taux de remplacement à partir des Échantillons interrégimes de retraités de 1997 et de 1993 a été publiée dans [1,2]. Les chiffres des précédentes publications ne peuvent être comparés de manière stricte à ceux du présent constat : la méthode de calcul des taux de remplacement a été améliorée.

[1] Assous Laurence, Coëff Nicole : « Les retraites en 1998 », *Études et résultats*, n° 43, Drees, décembre 1999.

[2] Assous Laurence, Coëff Nicole : « Les retraites en 1998 », *Dossiers solidarité et santé*, n° 3, Drees, juillet-septembre 1999.

La Drees a réalisé un certain nombre d'études

• sur les taux de remplacement calculés sur des cas-types :

[3] Coëff Nicole, Colin Christel et Ralle Pierre, 2001 : « Pluri-activité, temps partiel et retraites », *Dossiers solidarité et santé* n° 3, Drees, juillet-septembre 2001.

[4] Raynaud Emilie : « Les retraités polypensionnés des secteurs public et privé : une analyse par cas types », *Dossiers solidarité et santé*, Drees, n° 4, octobre-décembre 2003.

[5] Raynaud Emilie : « Les retraités polypensionnés des secteurs public et privé : une analyse par cas types », *Études et résultats*, n° 236, Drees, mai 2003.

[6] Colin Christel, Mette Corinne : « Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite », *Retraite et Société*, n° 40, Cnav, octobre 2003.

• sur l'évolution des barèmes de revalorisation et des taux de prélèvement sociaux sur les retraites

[7] Chaput Hélène, Raynaud Emilie : « Les retraites en 2002 », *Études et résultats*, n° 272, Drees, novembre 2003.

• sur le profil des carrières salariales des cadres dans le secteur privé

[8] Agirc : « Les cadres de l'Agirc après 50 ans », *Point cadres*, n° 227, novembre-décembre 2002.

• sur les projections des taux de remplacement

[9] Conseil d'orientation des retraites : « Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats », *Premier rapport*, La documentation française, 2001.

Études et Résultats derniers numéros parus

- Guillemette Buisson, Valérie Carrasco, Magali Coldefy et Marie-Claude Mouquet : « *L'activité des établissements de santé en 2002 en hospitalisation complète et partielle* », Études et résultats n° 310, mai 2004.
- Lauren Trigano : « *La conjoncture des établissements de santé publics et privés au troisième trimestre 2003* », Résultats provisoires Études et résultats n° 309, mai 2004.
- Solveig Vanovermeir : « *Les établissements pour adultes handicapés au 31 décembre 2001* », Études et résultats n° 308, mai 2004.
- Nathalie Dutheil : « *L'action sociale des communes de 5 000 à moins de 200 000 habitants* », Études et résultats n° 307, avril 2004.
- Jean-Marie Chanut et Hélène Michaudon : « *Difficultés à se déplacer et problèmes d'accessibilité - Une approche à partir de l'enquête HID* », Études et résultats n° 306, avril 2004.
- Sylvie Cohu, Diane Lequet-Slama et Dominique Velche : « *Les politiques en faveur des personnes handicapées en Espagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède* », Études et résultats n° 305, avril 2004.
- François Chapireau : « *Le devenir sur deux ans des personnes hospitalisées en établissement psychiatrique* », Études et résultats n° 304, avril 2004.
- Sylvie Bernadet et Marc Collet : « *L'activité des officines pharmaceutiques et les revenus de leurs titulaires* », Études et résultats n° 303, avril 2004.
- Dominique Tonneau : « *Où en était la réduction du temps de travail dans les hôpitaux publics au début de l'année 2003 ? Des difficultés liées à l'organisation* », Études et résultats n° 302, avril 2004.
- Sophie Cazain, Stéphane Donné, Marie Anguis et Christel Gilles : « *Le nombre d'allocataires du RMI au 31 décembre 2003* », Études et résultats n° 301, avril 2004.
- Anne Belleville : « *Insertion sociale et conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux* », Études et résultats n° 300, mars 2004.
- Philippe Roussel : « *Les mutuelles en France : un panorama économique en 2001* », Études et résultats n° 299, mars 2004.
- Roselyne Kerjosse : « *L'Allocation personnalisée d'autonomie au 31 décembre 2003* », Études et résultats n° 298, mars 2004.
- Sophie Bressé : « *Le personnel des services d'aide à domicile en 1999* », Études et résultats n° 297, mars 2004.
- Sophie Bressé : « *Les bénéficiaires des services d'aide aux personnes à domicile en 2000* », Études et résultats n° 296, mars 2004.
- Emmanuelle Cambois et Jean-Marie Robine : « *Problèmes fonctionnels et incapacités chez les plus de 55 ans : des différences marquées selon les professions et le milieu social* », Études et résultats n° 295, mars 2004.
- Bénédicte Boisguérin : « *État de santé et recours aux soins des bénéficiaires de la CMU - Un impact qui se consolide entre 2000 et 2003* », Études et résultats n° 294, mars 2004.
- Corinne Mette : « *Allocation personnalisée d'autonomie à domicile : une analyse des plans d'aide* », Études et résultats n° 293, février 2004.
- Lauren Trigano : « *La conjoncture des établissements de santé publics et privés au deuxième trimestre 2003 - Résultats provisoires* », Études et résultats n° 292, février 2004.
- Julien Bechtel et Christian Loisy : « *Le Compte social du handicap de 1995 à 2002* » Études et résultats n° 291, février 2004.
- Élisabeth Algava et Marilynne Beque : « *Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes* », Études et résultats n° 290, février 2004.

Pour obtenir *Études et Résultats*

Écrire au Ministère de la Santé et de la Protection sociale, secrétariat de rédaction de la DREES, 11, place des Cinq martyrs du Lycée Buffon, 75696 Paris cedex 14 • Envoyer une télécopie au 01 40 56 88 00 • Consulter l'intégralité des textes sur le site Internet du ministère www.sante.gouv.fr/htm/publication

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale
Ministère de la Santé et de la Protection sociale

11, place des Cinq martyrs du Lycée Buffon
75696 Paris cedex 14

Pour toute information sur nos publications récentes :

Internet : www.sante.gouv.fr/htm/publication

Tél. : 01 40 56 81 24



- un hebdomadaire :

Études et Résultats

consultable sur Internet

abonnement gratuit à souscrire auprès de la DREES

télécopie : 01 40 56 80 38

www.sante.gouv.fr/htm/publication

- trois revues trimestrielles :

Revue française des affaires sociales

revue thématique

dernier numéro paru :

« Psychiatrie et santé mentale : innovations dans le système de soins et de prise en charge »

n° 1, janvier - mars 2004

Dossiers Solidarité et Santé

revue thématique

dernier numéro paru :

« La microsimulation des politiques de transferts sociaux et fiscaux à la Drees :
objectifs, outils et principales études et évaluations », n° 3, juillet-septembre 2003

« Les revenus sociaux en 2002 », n° 4, octobre - décembre 2003

- des ouvrages annuels :

Données sur la situation sanitaire et sociale en France

Comptes nationaux de la santé

Comptes de la protection sociale

- et aussi...

STATISS, les régions françaises

Résumé des informations disponibles dans les services statistiques des DRASS

consultable sur Internet :

www.sante.gouv.fr/drees/statiss/default.htm



Les revues et ouvrages sont diffusés par la Documentation Française

29, quai Voltaire - 75344 Paris cedex 07

tél. : 01 40 15 70 00

Internet : www.ladocfrancaise.gouv.fr