



faits et chiffres

Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison

Patrick Aubert (SG-COR et Insee)¹

Afin de mieux connaître les facteurs qui entrent en jeu dans les décisions de partir à la retraite, un baromètre a été mis en place en France au début de la décennie. Il vise à participer à l'évaluation des réformes passées, en permettant de suivre une éventuelle évolution des comportements au cours du temps, ainsi qu'à contribuer à un meilleur pilotage du système de retraite, en permettant de mieux anticiper – grâce à une meilleure connaissance des comportements effectifs des assurés – les effets à attendre d'éventuelles modifications à venir des règles de retraite.

L'« enquête sur les motivations des départs à la retraite », issue de l'origine d'une collaboration scientifique entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), la direction de la recherche, des études, des évaluations et des statistiques (Drees), et la direction de la Sécurité sociale (DSS), a porté pour ses deux premières vagues (relatives aux nouveaux retraités de 2008-2009 et de 2010-2011 respectivement) sur les nouveaux retraités du régime général

1. Au moment de la rédaction de l'article.

uniquement (voir Benallah *et al.*, 2011 ; Aubert *et al.*, 2012 ; Barthélemy *et al.*, 2013). À l'occasion de la troisième vague d'enquête (portant sur les retraités de 2012-2013), un échantillon de nouveaux retraités de la fonction publique a été ajouté au champ des personnes interrogées ; la direction de la retraite et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (CDC-DRS), en sa qualité de gestionnaire de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), et le service des retraites de l'État (SRE) se sont, à cette occasion, joints aux organismes participant à l'enquête.

Les résultats de cette troisième vague d'enquête ont fait l'objet de deux publications récentes, relatives pour l'une au champ des nouveaux retraités du régime général (Barthélemy, Di Porto et Samak, 2015) et pour l'autre à celui des nouveaux retraités des régimes de fonctionnaires (Aubert, Le Meil et Leroy, 2015). Mais l'élargissement du champ de l'enquête conduit à se poser aussi la question de la comparaison des motifs de départ à la retraite dans le secteur privé et dans le secteur public. Une telle comparaison peut importer à plusieurs titres. Par exemple, les âges de départ à la retraite dans les différents régimes font souvent l'objet d'un suivi attentif, dans un souci d'équité entre ces régimes. Or, mêmes si les règles de retraite ont été alignées, des écarts peuvent subsister entre les âges effectifs de départ observés : il importe alors de mieux comprendre quelles différences de comportement pourraient expliquer ces écarts, pour savoir notamment si elles ressortent de choix personnels distincts – auquel cas ces écarts observés ne soulèveraient pas de problème d'équité – ou bien de contraintes différentes rencontrés par les assurés des différents régimes. Mieux connaître les différences de comportement de départ à la retraite d'un régime à l'autre permet par ailleurs de savoir si une modification donnée des règles de retraite, appliquée dans les mêmes conditions à tous les régimes, est susceptible d'avoir ou non les mêmes effets sur les départs dans ces régimes, et *in fine* sur leur situation financière après réforme.

La comparaison des motifs de départ à la retraite dans le secteur privé et dans le secteur public ne peut pas se faire simplement en confrontant les résultats sur le champ des nouveaux retraités de chaque régime. En effet, le champ des régimes ne recoupe pas exactement celui des secteurs d'activité en fin de carrière : une partie des nouveaux retraités de la Cnav sont des poly-affiliés, qui effectuent leur fin de carrière dans le secteur public – en tant que fonctionnaires ou qu'agents contractuels – ou bien en tant que non-salariés ; à l'inverse, une partie des retraités anciens fonctionnaires ont pu quitter la fonction publique avant leur départ à la retraite, ou bien travailler en détachement dans une entreprise du secteur privé (notamment, du fait de leur ancien statut, à La Poste ou chez Orange). La diversité des parcours de fin de carrière (les passages par des périodes de non-emploi relativement longues sont nettement plus fréquents dans le privé que dans le public) et les spécificités propres à la fonction publique (notamment l'existence de dispositifs de départs anticipés propres à certains métiers pénibles ou dangereux : militaires, policiers, pompiers...) renforcent en outre la difficulté de la confrontation des résultats de chaque échantillon.

Cet article² propose donc une comparaison des motifs de départ à la retraite des anciens salariés du privé et des anciens fonctionnaires en se centrant sur un sous-ensemble de

2. La présente étude a été réalisée en préparation de la séance du Conseil d'orientation des retraites du 27 mai 2015 ; des compléments de résultats, portant notamment sur le degré d'information des nouveaux retraités et leur satisfaction générale vis-à-vis de la retraite, sont disponibles dans le dossier de cette séance (voir Secrétariat général du COR, 2015). L'auteur remercie par ailleurs Isabelle Bridenne, Alessandra Di Porto, Yves Guégano, Ségolène Leroy, Julien Samak et Gwennaël Solard pour leur relecture et leurs suggestions.

nouveaux retraités pour lesquels la comparaison est la plus pertinente : les assurés qui passent directement de l'emploi à la retraite (c'est-à-dire sans passer par une période intermédiaire de non-emploi, telle que chômage, invalidité, etc.) et, pour ce qui concerne les fonctionnaires, les seules catégories sédentaires (c'est-à-dire hors les catégories bénéficiant de possibilités spécifiques de départ anticipé à la retraite). Cette restriction du champ (voir annexe I pour une description plus précise) présente également l'avantage de se concentrer sur les assurés qui ont eu *a priori* les marges de choix les plus larges pour arbitrer entre départ à la retraite ou prolongement d'activité. Contrairement aux assurés qui étaient déjà sortis du marché du travail, les assurés encore en emploi juste avant la retraite avaient généralement la possibilité de continuer à travailler et donc de continuer à recevoir un revenu d'activité. Cette plus grande « liberté de choix » ne signifie pas pour autant que la décision de partir à la retraite (au sens de liquider ses droits à retraite) se fait en dehors de toute contrainte – liée à l'emploi exercé ou non.

Notons que la comparaison des résultats pour les anciens salariés du privé et pour les anciens fonctionnaires correspond à des résultats bruts. Or, les structures par qualification, par sexe, par type de métier, etc. varient entre les deux secteurs. À ce stade de l'analyse, il ne sera pas possible de distinguer ce qui, dans les écarts éventuellement constatés, procède de spécificités des fonctionnaires ou des salariés du privé (à autres caractéristiques égales par ailleurs) et ce qui s'explique par les différences de structure entre les deux populations comparées.

L'âge de départ à la retraite

Rappelons tout d'abord qu'à année de naissance identique, les assurés étudiés sont soumis aux mêmes règles, qu'ils soient anciens fonctionnaires sédentaires ou anciens salariés du privé, en ce qui concerne l'âge minimal d'ouverture des droits, les conditions d'éligibilité à une retraite anticipée au titre des longues carrières (les assurés ayant bénéficié de ce dispositif sont conservés dans le champ de l'étude), la durée requise pour le taux plein³ et le taux de surcote. Quelques différences subsistent toutefois entre les régimes pour les générations les plus anciennes, car la convergence des règles entre secteur public et secteur privé se fait de manière progressive. En particulier, l'âge d'annulation de la décote reste inférieur jusqu'à la génération 1957 dans les régimes de fonctionnaires par rapport au régime général : cet âge est par exemple de 63 ans et 9 mois pour les fonctionnaires sédentaires nés au premier trimestre 1952, contre 65 ans et 9 mois au régime général. Le taux de décote est par ailleurs plus faible dans les régimes de la fonction publique pour les générations nées en 1954 ou avant (par exemple, pour la génération née en 1952, décote de 0,875 % par trimestre manquant contre 1,375 % au régime général). Enfin, certains fonctionnaires parents de trois enfants ou plus peuvent encore avoir profité du dispositif de départ anticipé au titre de ces enfants, car la mise en extinction de ce dispositif suite à la réforme des retraites de 2010 se fait de manière progressive.

3. L'échantillon interrogé comprend quelques assurés nés en 1947 ou avant (7 % sur le champ des anciens salariés du privé, 11 % sur le champ des anciens fonctionnaires), pour lesquels la durée requise pour le taux plein était plus élevée à la Cnav que dans les régimes de la fonction publique. Toutefois, ces assurés ont liquidé leurs droits après l'âge d'annulation de la décote, et ont donc bénéficié automatiquement du taux plein quel que soit leur régime de retraite. La durée de référence au dénominateur du coefficient de proratisation était par ailleurs identique, pour ces générations, au régime général et dans les régimes de la fonction publique.

En pratique, les anciens salariés du privé, passés directement de l'emploi à la retraite en 2012-2013, ont liquidé leurs droits à 61 ans et 4 mois en moyenne, soit 11 mois après l'âge auquel ils auraient souhaité partir à la retraite dans l'idéal, tandis que les anciens fonctionnaires sédentaires ont liquidé leurs droits à un âge moyen de 61 ans et 9 mois, soit 9 mois en moyenne après l'âge souhaité de départ dans l'idéal⁴ (tableau 1).

Tableau 1 > Âge souhaité et âge effectif de départ à la retraite

	Salariés du privé (enquête champ Cnav)	Fonctionnaires sédentaires (enquêtes champ FPE et CNRACL)
Âge souhaité (« dans l'idéal ») de départ à la retraite	60 ans et 4 mois	60 ans et 11 mois
Âge moyen de liquidation des droits	61 ans et 4 mois	61 ans et 9 mois
Écart	11 mois	9 mois

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

Les anciens salariés du privé sont plus nombreux que les anciens fonctionnaires sédentaires à déclarer être partis à la retraite dès qu'ils en ont eu la possibilité (73 % contre 54 %). Ils sont également un peu plus nombreux à dire être partis à l'âge souhaité (63 % contre 56 %) et un peu moins nombreux à déclarer être partis plus tard que souhaité (23 % au lieu de 27 %), les écarts restant toutefois de faible ampleur (tableau 2).

Tableau 2 > Situation vis-à-vis des âges souhaités et possibles de départ

Départ à la retraite...	Ensemble		Dont : assurés partis « dès qu'ils en ont eu la possibilité »		Dont : assurés partis « plus tard »	
	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Salariés du privé (= 73 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 54 % des assurés)	Salariés du privé (= 27 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 46 % des assurés)
À l'âge souhaité	63 %	56 %	66 %	59 %	57 %	56 %
Plus tôt que souhaité	15 %	16 %	13 %	14 %	15 %	17 %
Plus tard que souhaité	23 %	27 %	21 %	28 %	28 %	27 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Lecture : parmi les nouveaux retraités qui étaient en emploi salarié dans le secteur privé juste avant le départ à la retraite, 63 % déclarent avoir pris leur retraite à l'âge qu'ils souhaitaient.

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

Être parti plus tard que l'âge minimum possible – tel que perçu par chaque assuré – n'implique pas forcément d'être parti à la retraite plus tard que souhaité. En particulier, parmi les fonctionnaires sédentaires, la proportion de nouveaux retraités déclarant être

4. Ces résultats ne permettent pas de dresser des comparaisons pertinentes d'âge de départ à la retraite entre public et privé, du fait de l'échantillonnage sur un flux de départ à la retraite au cours d'une période donnée, qui conduit à estimer un âge moyen de départ sensible à des effets de structure démographique (différence de taille entre générations) et de calendrier de montée en charge des réformes. Pour comparer les âges moyens de départ à la retraite entre régimes, il est davantage pertinent de suivre des indicateurs d'âge moyen par génération ou bien d'âge conjoncturel moyen de liquidation des droits.

partis plus tard que l'âge souhaité est la même, que ces nouveaux retraités aient dit être partis dès que possible ou bien plus tard.

Le fait, pour un assuré, de déclarer être parti « dès qu'il en a eu la possibilité » est subjectif, et peut donc avoir été interprété différemment d'un assuré à l'autre. Il ne correspond ainsi pas systématiquement à un départ à l'âge minimal d'ouverture des droits (tableau 3) : certains assurés peuvent par exemple considérer que l'âge minimum possible est celui auquel ils réunissent les conditions pour un départ au taux plein, et d'autres peuvent se référer à des contraintes extérieures au système de retraite (par exemple, un assuré qui a encore des enfants à charge pourrait considérer qu'il ne lui est pas possible de partir à la retraite tant que ses enfants restent à charge).

Tableau 3 > Situation de départ vis-à-vis de l'âge minimal et du taux plein

Départ à la retraite...	Ensemble		Dont : assurés partis « dès qu'ils en ont eu la possibilité »		Dont : assurés partis « plus tard »	
	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Salariés du privé (= 73 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 54 % des assurés)	Salariés du privé (= 27 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 46 % des assurés)
À l'âge minimal (y compris retraite anticipée)	62 %	35 %	76 %	59 %	25 %	10 %
<i>dont : sans décote ni surcote</i>	61 %	33 %	74 %	54 %	24 %	10 %
<i>dont : avec décote</i>	1 %	2 %	2 %	4 %	1 %	0 %
Après l'âge minimal de droit commun	38 %	65 %	24 %	41 %	75 %	90 %
<i>dont : avec décote</i>	1 %	8 %	2 %	8 %	1 %	8 %
<i>dont : au taux plein sans surcote</i>	17 %	18 %	15 %	19 %	20 %	14 %
<i>dont : avec surcote</i>	20 %	39 %	7 %	14 %	53 %	68 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Lecture : parmi les nouveaux retraités qui étaient en emploi salarié du secteur privé juste avant leur départ à la retraite, 20 % sont partis après l'âge minimal de droit commun et avec une surcote.

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'Etat (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

En pratique, les assurés qui disent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité ont en majorité liquidé leur retraite à l'âge minimal d'ouverture des droits (76 % parmi les salariés du privé et 59 % parmi les fonctionnaires sédentaires), tandis que les assurés qui déclarent être partis plus tard ont en majorité liquidé leur retraite après cet âge minimal (75 % et 90 % respectivement). Mais ces proportions restent inférieures à 100 %.

En particulier, 7 % des anciens salariés du privé et 14 % des anciens fonctionnaires qui ont déclaré être partis à la retraite dès que possible sont en réalité partis avec une surcote. Il peut donc s'agir d'assurés qui faisaient référence à des contraintes extérieures au système de retraite, ou manquaient d'information sur leur statut personnel vis-à-vis du taux plein. Symétriquement, parmi les assurés qui disent être partis plus tard que le minimum possible, 25 % des salariés du privé et 10 % des fonctionnaires sédentaires ont en fait liquidé

leur retraite à l'âge minimal d'ouverture des droits⁵. L'enquête ne permet pas de déterminer à quoi se réfèraient ces assurés, mais on peut faire l'hypothèse que, pour la plupart, l'expression de « partir à la retraite » a été comprise comme « cesser de travailler » – auquel cas une fin de carrière aurait effectivement été possible avant l'âge minimal d'ouverture des droits. Par ailleurs, certains assurés disposaient peut-être d'autres dispositifs qui leur auraient permis de cesser leur activité plus tôt (plan de préretraite, par exemple).

ENCADRÉ 1

La significativité des écarts estimés entre salariés du privé et fonctionnaires sédentaires

Le tirage des échantillons de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite est réalisé par échantillonnage aléatoire stratifié, à partir de la base de sondage constituée par les données exhaustives sur les nouveaux retraités issues des systèmes d'information des régimes de retraite. Les strates sont définies par croisement du sexe, de l'âge au moment du départ à la retraite (quatre catégories), du statut vis-à-vis du taux plein (décote, taux plein sans surcote, etc.), ainsi que du statut juste avant le départ à la retraite pour les salariés du privé (en emploi, dans un dispositif permettant de valider des trimestres pour la retraite, ou en inactivité) ou de la catégorie pour les fonctionnaires (militaires, civils actifs, civils sédentaires, invalides). Les probabilités de tirage varient d'une strate à l'autre – dans un rapport pouvant aller jusqu'à 1 à 4 – afin de disposer de suffisamment d'observations pour certaines sous-catégories que l'on souhaite pouvoir étudier isolément (notamment les assurés ayant liquidé avec décote ou avec surcote, ainsi que les assurés ayant poursuivi leur carrière au-delà de l'âge minimal d'ouverture des droits) et de surpondérer les catégories d'assurés qui s'avèrent difficiles à joindre. Les pondérations données à chaque observation sont par ailleurs corrigées pour tenir compte de la non-réponse (un modèle de non-réponse est pour cela estimé à partir des données auxiliaires disponibles dans la base de sondage) et font l'objet d'un calage sur la base de sondage initiale (c'est-à-dire l'ensemble des nouveaux retraités des régimes) afin de corriger les erreurs d'échantillonnage.

Du fait de ce plan de sondage complexe, les marges d'erreur associées aux résultats ne se calculent pas aisément. Pour une proportion estimée donnée, la marge d'erreur varie selon la répartition des réponses au sein des diverses strates interrogées. Afin de donner un ordre de grandeur de la précision de l'enquête, on peut toutefois rappeler les marges d'erreur s'il s'agissait d'un sondage aléatoire simple. Compte tenu du nombre de personnes interrogées dans le champ retenu pour cette étude (1 340 salariés du privé et 1 177 fonctionnaires : voir annexe I), l'écart entre salariés du privé et fonctionnaires sédentaires peut être jugé significatif s'il est supérieur à 4 points de pourcentage*, pour des proportions de l'ordre de 50 % (ou 3 points de pourcentage environ pour des proportions de l'ordre de 20 %). Sur le champ, plus restreint, des assurés qui déclarent être partis plus tard que l'âge minimum possible (398 répondants parmi les salariés du privé et 542 parmi les fonctionnaires), l'écart peut être jugé significatif s'il est supérieur à environ 6 points de pourcentage, pour des proportions de l'ordre de 50 %.

* $\approx 1,96 \times \sqrt{[1 / 1\,340 \times 0,5 \times (1 - 0,5) + 1 / 1\,177 \times 0,5 \times (1 - 0,5)]}$

5. Plus précisément, ont été retenus dans cette catégorie les départs à l'âge minimal ou à cet âge plus un mois.

Motifs de départ à la retraite...

L'enquête sur les motivations de départ à la retraite porte sur les motifs qui ont conduit les assurés à prendre la décision de liquider leurs droits à la retraite mais aussi, pour ceux qui ont déclaré être partis plus tard que possible, sur les motifs de prolongation d'activité. Dans les deux cas, le questionnaire consiste à citer (dans un ordre aléatoire) un ensemble de motifs possibles, et à demander aux enquêtés si chaque motif a joué « beaucoup », « assez », « un peu » ou « pas du tout » dans leur cas personnel (sans aucune limitation sur le nombre de motifs qui ont pu jouer). Dans toute cette partie, on s'intéressera, pour caractériser le nombre de nouveaux retraités pour lesquels chaque motif a joué, à la proportion de réponses « beaucoup » ou « assez ».

En première approximation, aucune différence manifeste n'apparaît entre les anciens salariés du privé et les anciens fonctionnaires sédentaires pour ce qui concerne leurs motivations de départ à la retraite. La hiérarchie des motifs évoqués est, en particulier, globalement similaire au sein des deux sous-populations – les motivations les plus fréquemment citées étant le souhait de profiter le plus longtemps possible de la retraite, le fait d'avoir atteint l'âge légal et le fait d'avoir atteint le taux plein.

Des écarts apparaissent toutefois lorsqu'on compare plus finement les résultats. En particulier, les salariés du privé sont un peu plus nombreux que les fonctionnaires à mettre en avant le fait d'avoir atteint l'âge légal ou bien le taux plein comme un motif de départ à la retraite ; les fonctionnaires, lorsqu'ils sont partis plus tard que possible, sont quant à eux un peu plus nombreux à mettre en avant le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant.

En ce qui concerne les facteurs liés à l'état de santé, si une proportion similaire des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires évoque une lassitude générale vis-à-vis du travail, la part de ceux qui citent des problèmes de santé rendant le travail difficile est un peu plus élevée parmi les salariés du privé. Cet écart pourrait être en lien avec les différences de postes occupés entre les deux secteurs (et notamment, pour les fonctionnaires, avec le fait que la restriction du champ d'analyse aux seules catégories sédentaires exclut par construction les fonctionnaires qui travaillent dans les conditions jugées les plus dures).

Enfin, les diverses motivations liées au travail ou au poste occupé (insatisfaction par rapport aux conditions de travail, pressions, absence de perspectives d'évolution, etc.) sont citées dans des proportions très proches d'un secteur à l'autre. Ce résultat doit toutefois être mis en regard du champ retenu pour l'analyse : une partie des salariés du privé pour lesquels ces motifs ont le plus joué dans la cessation d'activité ont pu avoir quitté leur dernier emploi plusieurs mois ou années avant la liquidation de leurs droits à la retraite, et se retrouver donc en dehors du champ de la présente analyse.

Par ailleurs, les assurés n'évoquent pas les mêmes motifs et dans les mêmes proportions selon qu'ils disent être partis à la retraite « dès que possible » ou bien « plus tard » (tableau 4) – même si les motifs les plus cités restent identiques dans les deux cas. Les assurés partis dès que possible mettent en avant un nombre de motifs plus élevé que les assurés partis plus tard, ce qui fait que, quel que soit le motif considéré, la proportion de nouveaux retraités pour lesquels celui-ci a joué « beaucoup » ou « assez » est

**Tableau 4 > Motifs de départ à la retraite
(Fréquence des motifs ayant joué « beaucoup » ou « assez »)**

Motifs de départ	Ensemble des nouveaux retraités		dont : assurés partis « dès qu'ils en ont eu la possibilité »		dont : assurés partis « plus tard »	
	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Salariés du privé (= 73 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 54 % des assurés)	Salariés du privé (= 27 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 46 % des assurés)
Au moins un motif lié au droit à pension	92 %	87 %	95 %	95 %	87 %	80 %
« Vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein »	78 %	63 %	84 %	72 %	68 %	56 %
« Vous aviez atteint l'âge légal de départ à la retraite »	73 %	62 %	82 %	81 %	50 %	42 %
« Vous aviez atteint un niveau de pension suffisant »	41 %	43 %	42 %	41 %	39 %	47 %
« Vous aviez peur que vos droits à retraite diminuent du fait d'une nouvelle réforme »	28 %	29 %	30 %	36 %	23 %	21 %
« Cela ne vous empêche pas de continuer à travailler ou de reprendre un emploi »	21 %	11 %	20 %	12 %	26 %	10 %
« Vous manquiez d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard »	13 %	10 %	13 %	12 %	13 %	7 %
« Votre retraite est plus élevée que les autres allocations auxquelles vous avez droit »	8 %	4 %	9 %	5 %	7 %	3 %
Souhait de profiter le plus longtemps possible de la retraite	75 %	70 %	82 %	84 %	62 %	57 %
Au moins un motif lié au travail	43 %	40 %	44 %	45 %	37 %	32 %
« Vous n'étiez pas satisfait de vos conditions de travail »	23 %	20 %	25 %	26 %	16 %	15 %
« Vous subissiez des pressions dans votre travail qui vous ont poussé à partir »	19 %	15 %	19 %	19 %	17 %	10 %
« L'emploi occupé ne vous offrait plus de perspectives de formation ou d'évolution »	18 %	20 %	19 %	25 %	16 %	15 %
« Aucune proposition d'adaptation de poste ne vous était offerte »	12 %	11 %	13 %	15 %	9 %	8 %
« Vous avez été licencié ou mis à la retraite d'office »	8 %	5 %	6 %	2 %	7 %	6 %
Au moins un motif lié à l'état de santé	59 %	51 %	64 %	63 %	48 %	37 %
« Vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail »	41 %	41 %	48 %	52 %	27 %	29 %
« Vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile »	25 %	17 %	27 %	20 %	22 %	14 %
« À cause de la fatigue occasionnée par les déplacements domicile/travail »	21 %	12 %	22 %	15 %	20 %	10 %

Au moins un motif lié à des contraintes ou projets personnels	36 %	45 %	36 %	50 %	37 %	40 %
« Votre conjoint partait ou était parti à la retraite »	17 %	25 %	18 %	30 %	16 %	20 %
« Vous aviez d'autres projets personnels »	16 %	19 %	16 %	20 %	16 %	20 %
« Vous aviez des obligations familiales »	12 %	14 %	12 %	14 %	13 %	13 %

Lecture : parmi les nouveaux retraités qui étaient en emploi salarié dans le secteur privé juste avant de partir à la retraite, 78 % déclarent que le fait d'avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein a « beaucoup » ou « assez » joué sur leur décision de partir à la retraite.

Note : le regroupement par famille de motifs (motifs liés au droit à pension, lié au travail, etc.) a été effectué lors des traitements statistiques en aval de la phase d'interrogation des enquêtés.

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

quasi systématiquement plus élevée au sein de la sous-population des assurés partis dès que possible. L'écart entre les deux est toutefois plus ou moins marqué selon le motif ; il est le plus grand, en particulier, en ce qui concerne les motifs liés à l'état de santé, le fait de souhaiter profiter de la retraite le plus longtemps possible, et le fait d'avoir atteint l'âge légal ou bien le taux plein⁶.

... et motifs de prolongement d'activité

Comme pour les motifs de départ à la retraite, les motifs de prolongement de carrière le plus souvent cités sont les mêmes parmi les anciens salariés du privé et parmi les anciens fonctionnaires sédentaires – à savoir le souhait d'augmenter ses droits à retraite, le souhait de garder quelques années encore son revenu du travail, et l'intérêt de l'emploi (tableau 5).

Les anciens fonctionnaires citent toutefois nettement plus souvent les motifs liés au souhait d'augmenter sa retraite future, notamment le fait d'avoir attendu une promotion ou un changement de rémunération (29 % pour lesquels ce facteur a beaucoup ou assez joué, contre 6 % parmi les anciens salariés du privé). Cet écart tient vraisemblablement à la différence de calcul du salaire de référence entre les régimes de fonctionnaires et le régime général (traitement indiciaire⁷ des six derniers mois dans le premier cas, salaire annuel sous plafond moyen des 25 meilleures années dans le second), qui implique une variabilité du montant de retraite en fonction du salaire de fin de carrière beaucoup plus grande pour les fonctionnaires que pour les salariés du privé.

Les anciens fonctionnaires sont également nettement plus nombreux à citer le fait d'atteindre la fin d'une mission ou, pour les enseignants, la fin de l'année scolaire comme facteur explicatif de leur prolongation d'activité (38 % contre 22 %) ; à l'inverse, ils citent moins fréquemment le fait d'avoir attendu qu'un remplaçant ait été formé (13 % contre 27 %).

6. En complément de ces résultats, une distinction des résultats selon le statut de surcote est disponible en annexe II.

7. Le traitement indiciaire correspond à la partie de la rémunération des fonctionnaires qui dépend pour l'essentiel de leur grade et de leur ancienneté. Il représente, en moyenne, environ 75 à 80 % de la rémunération totale. Le complément de rémunération, non pris en compte pour le calcul du montant de retraite à la CNRACL et dans le régime des fonctionnaires d'État, est constitué des primes, indemnités liées à la résidence, à la mobilité ou aux heures supplémentaires, du supplément familial de traitement, etc.

Tableau 5 > Motifs de prolongement d'activité au-delà de l'âge minimum possible (Fréquence des motifs ayant joué « beaucoup » ou « assez »)

Motifs de prolongement d'activité	Ensemble des nouveaux retraités partis plus tard que le minimum possible		Dont : nouveaux retraités avec surcote		Dont : nouveaux retraités sans surcote	
	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Salariés du privé (= 53 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 68 % des assurés)	Salariés du privé (= 47 % des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 32 % des assurés)
Au moins un motif lié à l'augmentation des droits à retraite	50 %	69 %	56 %	71 %	44 %	64 %
« Vous souhaitez augmenter votre retraite en augmentant vos droits »	48 %	63 %	55 %	66 %	41 %	57 %
« Vous souhaitez attendre une promotion ou un changement de rémunération »	6 %	29 %	5 %	29 %	7 %	30 %
Au moins un motif lié à la conservation des revenus du travail	55 %	58 %	64 %	62 %	45 %	51 %
« Vous souhaitez conserver encore quelques années votre rémunération »	54 %	56 %	62 %	60 %	44 %	49 %
« Vous souhaitez attendre de ne plus avoir d'enfants à charge »	7 %	8 %	9 %	7 %	5 %	9 %
Au moins un motif non financier	78 %	77 %	83 %	83 %	72 %	65 %
« Vous souhaitez continuer à travailler du fait de l'intérêt de votre emploi »	60 %	59 %	65 %	66 %	55 %	42 %
« Vous ne vous sentiez pas prêt pour devenir retraité »	43 %	37 %	53 %	40 %	32 %	31 %

Lecture : parmi les nouveaux retraités qui étaient en emploi salarié dans le secteur privé juste avant de partir à la retraite et qui ont dit être partis plus tard que le minimum possible, 48 % déclarent que le souhait d'augmenter sa retraite future a « beaucoup » ou « assez » joué sur leur décision de prolonger leur activité. Note : le regroupement par famille de motifs a été effectué lors des traitements statistiques en aval de la phase d'interrogation des enquêtés. Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits, et ayant répondu être parti « plus tard » que l'âge minimum possible. Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRAEL (enquête CDC-COR).

Rappelons que le fait qu'un assuré dise être parti à la retraite plus tard que possible ne signifie pas nécessairement qu'il bénéficie d'une surcote dans son ou ses régimes de base. Les retraités bénéficiaires d'une surcote ne constituent en fait qu'un peu plus de la moitié des assurés déclarant être partis plus tard que possible parmi les anciens salariés du privé, et un peu plus des deux tiers parmi les anciens fonctionnaires sédentaires.

Par rapport aux autres retraités, les bénéficiaires d'une surcote évoquent un nombre un peu plus élevé de facteurs explicatifs de leur prolongation d'activité. Ainsi, s'ils citent sensiblement plus fréquemment le souhait d'augmenter leur future retraite comme facteur ayant beaucoup ou assez joué, il en est également de même en ce qui concerne le souhait de conserver leur rémunération quelques années encore et l'intérêt porté à l'emploi.

Les retraités bénéficiaires d'une surcote font par ailleurs l'objet d'une question spécifique de l'enquête, qui vise à établir la raison principale du choix d'un âge de départ à la retraite leur permettant de bénéficier de la surcote (tableau 6). Que ce soit parmi les

anciens salariés du privé ou les anciens fonctionnaires sédentaires, une minorité seulement met en avant le souhait d'augmenter sa pension grâce à la surcote – ce qui suggère que les raisons du prolongement d'activité sont le plus souvent extérieures à l'incitation financière créée par la surcote, résultat que l'on retrouve aussi parmi les départs avec décote ou au taux plein sans surcote (encadré 2). Mais cette minorité est un peu plus large dans le second cas (36 % parmi les fonctionnaires sédentaires) que dans le premier (27 %). Les anciens salariés du privé sont par ailleurs un peu plus nombreux à déclarer qu'ils ne savaient pas qu'ils bénéficieraient d'une surcote (15 % contre 8 %).

Tableau 6 > Situations vis-à-vis de la surcote

Nouveaux retraités partis avec...	Salariés du privé (enquête champ Cnav)	Fonctionnaires sédentaires (enquêtes champ FPE et CNRACL)
Surcote	(= 20 % des nouveaux retraités)	(= 39 % des nouveaux retraités)
« Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une surcote »	15 %	8 %
« Vous vouliez augmenter votre pension grâce à la surcote »	27 %	36 %
« Vous aviez envie de continuer à travailler, pour d'autres raisons »	42 %	42 %
Non-réponse ou autres raisons	16 %	13 %

Note : les assurés partis avec une décote sont trop peu nombreux parmi ceux qui passent directement de l'emploi à la retraite pour en tirer des résultats représentatifs.

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits, et ayant liquidé leurs droits avec une surcote.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

Cette observation peut être mise en relation avec la meilleure connaissance apparente du dispositif de surcote de la part des anciens fonctionnaires. En effet, si le degré de connaissance déclaré est proche entre les anciens fonctionnaires sédentaires et les anciens salariés du privé pour ce qui concerne des dispositifs tels que le taux plein, le cumul emploi retraite et les minima de pension, les premiers s'avèrent nettement plus nombreux à déclarer connaître les dispositifs de décote et de surcote (tableau 7). Ainsi, 57 % des anciens fonctionnaires sédentaires disent savoir « de quoi il s'agit » à propos de la surcote, contre 31 % des anciens salariés du privé ; ces proportions sont respectivement de 56 % et 32 % en ce qui concerne la décote.

Tableau 7 > Connaissance de quelques dispositifs de retraite

Dispositifs cités	Savent de quoi il s'agit		En ont entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit		N'en ont jamais entendu parler	
	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires
Le taux plein	67 %	72 %	23 %	22 %	10 %	5 %
La décote, aussi appelée taux réduit ou taux minoré	32 %	56 %	28 %	28 %	40 %	16 %
La surcote	31 %	57 %	24 %	28 %	45 %	15 %
Le cumul emploi et retraite	48 %	45 %	35 %	42 %	17 %	13 %
Le minimum contributif ou le minimum garanti	14 %	18 %	33 %	35 %	53 %	47 %

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

ENCADRÉ 2

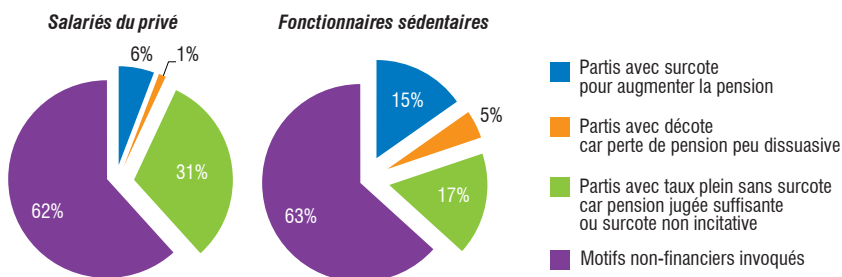
Peut-on quantifier l'effet des incitations financières sur les départs à la retraite ?

Les barèmes de retraite prévoient une modulation du montant de la pension versée selon l'âge de départ à la retraite, qui passe notamment par les dispositifs de décote et de surcote (Aubert, 2015). La décote et la surcote peuvent ainsi être vues comme des incitations financières à la prolongation d'activité et au report du départ à la retraite, mais elles ne sont en réalité susceptibles d'être incitatives que si les assurés prennent effectivement en compte dans leurs décisions les variations du montant de leur pension induites par celles-ci selon le moment de leur départ à la retraite.

Si l'enquête sur les motivations de départ à la retraite n'interroge pas directement sur le motif principal de départ (ce qui permettrait de savoir directement si ce motif principal est financier ou non-financier), elle demande en revanche aux nouveaux retraités partis respectivement avec décote, avec surcote, ou au taux plein sans surcote, la raison principale qui leur a fait choisir ce dispositif (ces questions n'étant pas posées aux assurés partis en retraite anticipée). Or, on distingue, parmi les diverses raisons évoquées, celles que l'on peut considérer comme financières (en cas de départ avec décote : « perte de pension liée à la décote pas trop importante » ; en cas de départ avec surcote : souhait d'« augmenter la pension grâce à la surcote » ; en cas de départ au taux plein sans surcote : « niveau de pension suffisant » ou « augmentation liée à la surcote insuffisante pour inciter à continuer à travailler ») et d'autres non-financières (assurés qui n'étaient pas au courant de l'existence de la décote/surcote, qui ont dit qu'ils « ne pouvaient pas retarder leur départ » ou qu'ils ont « continué à travailler, pour d'autres raisons que la surcote »).

Les motifs financiers s'avèrent cités comme raison principale par un peu plus d'un tiers des nouveaux retraités. Pour les deux tiers restants, le choix d'un départ avec décote, avec surcote, ou au taux plein sans surcote ne serait donc pas lié, en premier lieu, aux incitations financières créées par ces dispositifs. ■

Graphique 1 > Raison principale de départ avec décote, surcote ou au taux plein sans surcote



Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits, hors retraites anticipées pour carrière longue.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

Conclusion

La comparaison des réponses des anciens fonctionnaires sédentaires et des anciens salariés du privé met en lumière des comportements de départ à la retraite globalement semblables entre les deux populations. Ainsi, que ce soit pour le souhait de partir à la retraite ou la motivation d'un prolongement d'activité au-delà de l'âge minimal possible de départ, les divers motifs sont évoqués dans des proportions assez proches quel que soit le secteur de fin de carrière, et la hiérarchie des motifs évoqués est similaire.

On peut souligner, en particulier, le fait que, parmi les personnes encore en emploi juste avant le départ à la retraite, le sentiment d'avoir été contraint n'apparaît pas plus fort dans un secteur plutôt que l'autre. L'écart entre l'âge idéal souhaité et l'âge effectif de départ à la retraite est proche (11 mois et 9 mois en moyenne pour les salariés du privé et les fonctionnaires sédentaires respectivement) et se répartit de manière similaire dans les deux secteurs : pour les salariés du privé comme pour les fonctionnaires, environ un nouveau retraité sur quatre juge être parti à la retraite plus tard que ce qu'il aurait souhaité dans l'idéal, et environ un sur six plus tôt⁸.

Si l'on regarde, plus finement, motif par motif, quelques écarts apparaissent toutefois entre anciens salariés du privé et anciens fonctionnaires sédentaires, pour certains motifs. Ces écarts peuvent dans certains cas être liés aux différences de règles entre les régimes – notamment en ce qui concerne l'importance de l'attente d'un changement d'échelon parmi les motivations de prolongation d'activité des fonctionnaires. Mais ils peuvent tenir aussi aux différences de structure des populations de nouveaux retraités dans chaque régime⁹, et pourraient donc disparaître si l'on cherchait à estimer les écarts toutes choses égales par ailleurs.

Bibliographie

Aubert P., Barthélémy N., Benallah S., 2012, « Le départ à la retraite : motivations et connaissance des droits », *Dossier solidarité et santé*, Drees, n° 34, novembre.

Aubert P., Le Meil P., Leroy S., 2015, « Les motivations de départs à la retraite des fonctionnaires », Caisse des dépôts et consignations, *Questions Retraite & solidarité*, n° 10.

Aubert P., 2015, « La modulation du montant de pension selon la durée de carrière et l'âge de la retraite : quelles disparités entre assurés ? », Insee, Document de travail de la DESE, G2015/10. http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/G2015-10.pdf

8. Au total, un peu plus de quatre nouveaux retraités sur dix sont partis à la retraite à un autre âge que celui souhaité dans l'idéal. Ce résultat illustre le fait que, même pour des assurés qui sont encore en emploi en fin de carrière, la « liberté de choix » offerte via des barèmes de retraite actuariellement neutres à la marge reste une liberté relative, puisque le choix de départ à la retraite peut être contraint par d'autres facteurs extérieurs au système de retraite (conditions de travail, état de santé, contraintes familiales, etc.)

9. Une analyse par catégorie au sein des nouveaux retraités fonctionnaires fait par exemple apparaître des différences sensibles entre les plus qualifiés et les moins qualifiés (Aubert *et al.*, 2015). Dans la mesure où les emplois sont en moyenne plus qualifiés dans la fonction publique que dans le secteur privé, ces disparités de qualification pourraient expliquer une partie des écarts constatés entre anciens fonctionnaires et anciens salariés du privé.

Benallah S., Aubert P., Barthélémy N., Cornu-Pauchet M., Samak J., 2011, « Les motivations de départ à la retraite : Premiers résultats de l'enquête auprès des nouveaux retraités du régime général », Drees, *Études et résultats*, n° 745, janvier.

Barthélémy N., Di Porto A., Samak J., 2015, « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », Drees, *Études et résultats*, n° 902, janvier.

Barthélémy N., Mamache M., Benallah S., 2013, « Les motivations de départ à la retraite : stabilité entre 2010 et 2012 », Drees, *Études et résultats*, n° 838, avril.

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, 2015, « Les motivations de départ de l'emploi à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires », Document n° 8 de la séance du COR du 27 mai 2015.



Annexe I

Le champ de l'analyse

La troisième vague d'interrogation de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités du régime général a été réalisée au printemps 2014 auprès des personnes ayant liquidé un droit direct de retraite à la Cnav entre juillet 2012 et juin 2013. À cette occasion, deux enquêtes ont été menées en parallèle auprès des nouveaux retraités du régime de la fonction publique d'État et de ceux de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Il s'agit, d'un point de vue technique, d'enquêtes disjointes, au sens où les échantillons interrogés ont été constitués de manière totalement indépendante les uns des autres, et ne peuvent donc pas être regroupés de manière à établir des résultats pour l'ensemble des anciens salariés¹⁰. Toutefois, à défaut de pouvoir regrouper les échantillons, il est pertinent de comparer les résultats des enquêtes, puisqu'elles ont été menées avec une méthodologie et un questionnaire identique. Le regroupement des échantillons est en outre possible pour les deux enquêtes auprès des anciens fonctionnaires, dans la mesure où les deux populations des retraités de la fonction publique d'État et des collectivités locales sont totalement disjointes¹¹.

Parmi les nouveaux retraités de la Cnav, 3 194 ont répondu à l'enquête. Mais tous n'étaient pas en emploi salarié dans le secteur privé juste avant la liquidation de leurs droits. Certains étaient déjà sortis définitivement du marché du travail (ces assurés représentent un peu plus de quatre nouveaux retraités du régime général sur dix) et d'autres étaient en emploi mais pas comme salarié du secteur privé, soit dans le secteur public, soit en tant qu'indépendant (environ un cinquième des nouveaux retraités de la Cnav). Seulement un peu plus d'un tiers des nouveaux retraités du régime général sont passés

10. Certains salariés peuvent être en outre affiliés uniquement à d'autres régimes que ceux qui ont participé à l'enquête : régime agricole (MSA) et régimes spéciaux de salariés (clercs de notaires, marins, salariés de la SNCF, etc.)

11. Il n'est pas possible d'être retraité du régime de la fonction publique d'État civile et de la CNRACL (le dernier des deux régimes d'affiliation reprend l'intégralité des droits des deux régimes). Par conséquent, la population des retraités anciens fonctionnaires correspond à la juxtaposition des retraités du régime de la fonction publique d'État et de la CNRACL. Une telle juxtaposition n'est pas possible avec le régime général (Cnav), car un certain nombre d'assurés sont polypensionnés de la Cnav et d'un régime de fonctionnaire.

directement d'un emploi salarié dans le secteur privé à la retraite, soit 1 410 répondants à l'enquête auprès des nouveaux retraités de ce régime¹².

Dans la fonction publique, la proportion de personnes encore en emploi dans ce secteur juste avant le départ à la retraite est sensiblement plus élevée, puisque plus de neuf nouveaux retraités sur dix sont dans cette situation (les autres cas correspondent principalement à des périodes de congé maladie précédant la liquidation des droits à la retraite). Néanmoins, on exclut également du champ de l'analyse les anciens salariés travaillant sous statut de fonctionnaire dans les sociétés La Poste et Orange (puisque'il s'agit de salariés du secteur privé) ainsi que les anciens militaires et fonctionnaires en catégorie active (policiers, pompiers, infirmières, etc.), qui bénéficient de modalités de départ à la retraite spécifiques, et pour lesquels la comparaison avec les anciens salariés du privé est donc moins pertinente.

On a également exclu du champ de l'analyse les fonctionnaires invalides, qui peuvent liquider leurs droits de manière anticipée. Dans la fonction publique, les risques vieillesse et invalidité sont en effet articulés, puisqu'en cas d'incapacité permanente, le fonctionnaire est mis à la retraite quels que soient son âge et sa durée de service et perçoit une pension civile de retraite. La situation est différente pour les affiliés invalides au régime général, qui perçoivent une pension d'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite, puis liquident leurs droits à la retraite (au taux plein) à cette date. Toutefois, ces assurés invalides étaient généralement sortis de l'emploi au moment où ils ont liquidé leurs droits au régime général, et sont donc – comme les fonctionnaires invalides – en dehors du champ de l'analyse.

Tableau A > Situation vis-à-vis du marché du travail juste avant le départ à la retraite.
Nombre de répondants à l'enquête et poids parmi l'ensemble des nouveaux retraités

Situation juste avant le départ à la retraite :	Cnav	Fonction publique d'État	CNRACL
Salariés dans le secteur privé	1 410 (35 %)	10 (1 %)	14 (1 %)
Fonctionnaires titulaires	421 (12 %)		
<i>dont sédentaires</i>		711 (55 %)	740 (62 %)
<i>dont actifs</i>		152 (12 %)	323 (27 %)
<i>dont autres (militaires, salariés de La Poste ou Orange...)</i>		248 (23 %)	n.s. (< 1 %)
Salariés dans le secteur public en tant que non titulaires	125 (4 %)	n.s. (< 1 %)	n.s. (< 1 %)
Indépendants	201 (6 %)	n.s. (< 1 %)	n.s. (< 1 %)
Hors emploi (ou non réponse)	1 037 (43 %)	92 (8 %)	111 (9 %)
Total	3 194 (100 %)	1 222 (100 %)	1 202 (100 %)

Lecture : 1 410 répondants à l'enquête auprès des nouveaux retraités de la Cnav étaient en emploi salarié dans le secteur privé au moment de liquider leurs droits à retraite ; ils représentent 35 % de l'ensemble des nouveaux retraités du régime.

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

12. Certaines catégories d'assurés ont été sur-échantillonnées dans l'enquête, afin de disposer de résultats plus précis pour ces catégories. Les pondérations varient donc d'un répondant à l'autre ; en conséquence, le poids d'une catégorie parmi les répondants est différent du poids parmi l'ensemble des nouveaux retraités du régime.

On a par ailleurs exclu de l'analyse les anciens salariés du privé et anciens fonctionnaires poly-affiliés qui n'ont pas liquidé tous leurs droits à retraite en même temps. La notion de « départ à la retraite » est en effet plus difficile à apprécier lorsqu'il y a plusieurs liquidations de droits à des dates différentes. Cela conduit à écarter environ 5 % des anciens salariés du privé et un peu moins de 20 % des anciens fonctionnaires sédentaires¹³.

Au final, les résultats présentés dans cette étude correspondent aux réponses de 1 340 nouveaux retraités de la Cnav et de 1 177 nouveaux retraités des régimes de la fonction publique, représentant au total – une fois tenu compte des pondérations propres à chaque enquête – respectivement environ 175 000 et 45 000 nouveaux retraités.

Tableau B > Situation de mono ou polypension des assurés passés directement de l'emploi à la retraite
Nombre de répondants et poids parmi les nouveaux retraités passés directement de l'emploi à la retraite

	Salariés du privé (enquête champ Cnav)	Fonctionnaires sédentaires (enquêtes champ FPE et CNRACL)
Polypensionnés, droits dans d'autres régimes déjà liquidés par le passé	36 (3 %)	187 (14 %)
Polypensionnés, droits dans d'autres régimes liquidés en même temps	282 (20 %)	586 (41 %)
Polypensionnés, droits dans d'autres régimes seront liquidés plus tard	23 (2 %)	78 (5 %)
Monopensionnés : aucun autre droit dans un régime de base	1 058 (75 %)	591 (40 %)
Total : liquidation en même temps ou monopensionnés	1 340 (95 %)	1 177 (81 %)

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'État (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

Remarquons que certains nouveaux retraités de la Cnav sont des polypensionnés finissant leur carrière en tant que non-salariés ; l'enquête permettrait donc en théorie de connaître les motivations de départ à la retraite spécifiques à cette catégorie. Ils ne représentent toutefois que 173 répondants dans la dernière vague (une fois écarté ceux qui liquident leurs droits dans leurs divers régimes à des dates différentes). Leurs réponses ne sont donc pas détaillées dans cet article, du fait de cet effectif trop faible.

Du fait du choix du champ étudié, les résultats présentés ici relatifs aux deux populations de nouveaux retraités anciens fonctionnaires ou anciens salariés du privé ne sont pas comparables à ceux établis pour l'ensemble des nouveaux retraités respectivement de la Cnav (Barthélémy, Di Porto et Samak, 2015) et des régimes de fonctionnaires (Aubert, Le Meil et Leroy, 2015). En particulier, la restriction du champ aux assurés encore en emploi au moment de liquider leurs droits à la retraite conduit à des structures de population assez différente en termes d'âge de départ à la retraite, de statut par rapport au système de décote/surcote, etc., et les motivations qui ont conduit au choix de départ à la retraite peuvent donc différer conséquemment.

13. Parmi eux, les droits déjà liquidés par le passé peuvent correspondre par exemple à une première carrière en tant que militaire.



Annexe II

Compléments de résultats

Complément au tableau 4 > Motifs de départ à la retraite, selon le statut vis-à-vis de la surcote (Fréquence des motifs ayant joué « beaucoup » ou « assez »)

Motifs de départ	Dont : assurés avec surcote		Dont : assurés sans surcote	
	Salarié du privé (= 20% des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 39% des assurés)	Salarié du privé (= 80% des assurés)	Fonctionnaires sédentaires (= 61% des assurés)
Au moins un motif lié au droit à pension				
« Vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein »	67 %	64 %	81 %	63 %
« Vous aviez atteint l'âge légal de départ à la retraite »	48 %	44 %	79 %	74 %
« Vous aviez atteint un niveau de pension suffisant »	40 %	49 %	41 %	40 %
« Vous aviez peur que vos droits à retraite diminuent du fait d'une nouvelle réforme »	23 %	19 %	29 %	35 %
« Cela ne vous empêche pas de continuer à travailler ou de reprendre un emploi »	26 %	10 %	20 %	11 %
« Vous manquiez d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard »	10 %	6 %	14 %	12 %
« Votre retraite est plus élevée que les autres allocations auxquelles vous avez droit »	8 %	4 %	8 %	4 %
Souhait de profiter le plus longtemps possible de la retraite	60 %	55 %	79 %	79 %
Au moins un motif lié au travail				
« Vous n'étiez pas satisfait de vos conditions de travail »	19 %	13 %	24 %	25 %
« Vous subissiez des pressions dans votre travail qui vous ont poussé à partir »	19 %	10 %	19 %	18 %
« L'emploi occupé ne vous offrait plus de perspectives de formation ou d'évolution »	17 %	14 %	19 %	24 %
« Aucune proposition d'adaptation de poste ne vous était offerte »	12 %	8 %	12 %	14 %
« Vous avez été licencié ou mis à la retraite d'office »	9 %	6 %	8 %	4 %
Au moins un motif lié à l'état de santé				
« Vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail »	30 %	27 %	44 %	50 %
« Vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile »	16 %	12 %	27 %	20 %
« À cause de la fatigue occasionnée par les déplacements domicile/travail »	19 %	9 %	21 %	15 %
Au moins un motif lié à des contraintes ou projets personnels				
« Votre conjoint partait ou était parti à la retraite »	15 %	19 %	17 %	28 %
« Vous aviez d'autres projets personnels »	17 %	19 %	16 %	20 %
« Vous aviez des obligations familiales »	13 %	11 %	12 %	15 %

Champ : nouveaux retraités de droit direct ayant liquidé leurs droits entre juillet 2012 et juin 2013, en emploi en tant que salarié du privé ou que fonctionnaire juste avant la liquidation des droits.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités de la Cnav (enquête Drees-Cnav-DSS-COR), du service des retraites de l'Etat (enquête SRE-COR) et de la CNRACL (enquête CDC-COR).

