

CADR'@GE

ÉTUDES, RECHERCHES ET STATISTIQUES DE LA CNAV

ÉTUDE

Julie Couhin, Cnav

Depuis 2004, l'emploi des seniors du secteur privé augmente

L'amélioration du taux d'emploi des travailleurs âgés représente un enjeu pour limiter la dégradation du ratio démographique entre actifs et retraités. En utilisant les données de la Cnav, cette étude retrace l'évolution de l'emploi des seniors du secteur privé partis à la retraite depuis 2004.

Après une longue période de baisse, la dernière décennie a connu une augmentation des personnes en emploi à la veille de la retraite. Parmi les retraités du régime général partis entre 2004 et 2013 et encore en emploi à 50 ans, la durée en emploi entre 55 et 60 ans a augmenté d'un an, passant de 3,6 ans à 4,6 ans pour les hommes comme pour les femmes. Les niveaux d'emploi sont cependant très différents selon l'âge du départ à la retraite.

En limitant notre champ d'étude aux personnes encore en emploi à 50 ans, on constate que plus les assurés sont présents sur le marché du travail en fin de carrière, plus ils partent tôt à la retraite.

Depuis les années 2000, outre la conjoncture économique et les possibles effets de génération (liés à la hausse de l'âge de fin des études), l'évolution de la situation des salariés seniors sur le marché du travail peut s'expliquer par un ensemble de mesures touchant le marché du travail et le système de retraite. Sur le marché du travail, les possibilités d'entrée dans les dispositifs de préretraite à financement public ont été fortement restreintes et la dispense de recherche d'emploi (DRE) a été progressivement supprimée. Dans le domaine de la retraite, des mesures ont également été prises afin d'allonger la durée de vie professionnelle des travailleurs âgés. Ainsi, la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein a progressivement été allongée depuis 1993. La conséquence de cet allongement est vraisemblablement encore modeste, car les personnes qui ont atteint l'âge légal durant la dernière décennie avaient dans leur majorité terminé leurs études avant 20 ans et continuent cotisé (surtout pour les hommes). Les mesures de retraites anticipées carrières longues ont eu, en revanche, des effets immédiats contribuant à réduire l'activité des hommes. De même, le recul de l'âge légal a eu un effet instantané sur les départs à la retraite.

Les données de la Cnav ne permettent pas de mettre directement en évidence l'effet de la suppression des préretraites à financement public et des DRE sur l'évolution des probabilités d'emploi en fin de carrière des retraités du régime général. En revanche, elles permettent d'illustrer les effets des mesures prises dans le domaine de la retraite (encadré 1). L'évolution de l'emploi des seniors du secteur privé est analysée depuis 2004, en se focalisant sur les retraités partis en retraite en 2004, en 2010 et en 2013. Le choix de ces années de départ est directement lié aux dates auxquelles ont eu lieu les évolutions de la réglementation en matière de retraite.

Encadré 1 > Les données utilisées, le champ retenu

Le travail réalisé ici s'appuie sur les données de la Cnav contenues dans l'échantillon au 1/20^e de la population des retraités et des cotisants disponible à fin 2014. Les données à disposition sont des données administratives très riches d'enseignement sur la carrière des assurés. Même si elles sont collectées pour la détermination des droits à la retraite et ne correspondent donc pas toujours à la notion habituelle d'activité ou d'emploi, elles permettent de donner une bonne indication de la situation sur le marché du travail.

Chaque assuré ayant cotisé au régime général dispose donc d'un compte retraçant annuellement les trimestres acquis au titre de l'emploi salarié ou non salarié mais aussi de chômage indemnisé, de la maladie, etc. Parmi les reports au compte possibles, nous nous intéressons ici à l'emploi salarié au régime général (via le report de salaires au compte) et à l'activité dans un autre régime aligné ou non (en supposant que ces reports d'activité sont cotisés). Un salaire au régime général au moins égal à 1 450,5 € au 1^{er} janvier 2016 permet de valider un trimestre. Le report d'un trimestre d'activité correspond donc à un montant de salaire minimum et non pas à de la durée d'activité travaillée.

Les assurés en retraite progressive ne sont pas identifiés ici car le travail est réalisé sur un échantillon au 1/20^e de la population, ce qui ne permet pas de les retrouver étant donné leur faible nombre. Par ailleurs, si l'assuré a un report d'emploi l'année de son départ à la retraite, il est néanmoins considéré comme retraité (les situations de cumul emploi-retraite ne sont donc pas prises en compte).

Le champ retenu dans l'étude se restreint aux retraités d'une année encore en emploi à 50 ans, c'est-à-dire ayant validé l'année de leurs 50 ans au moins un trimestre d'emploi au régime général ou dans un autre régime pour leur droit à la retraite. Cette restriction de champ permet d'éliminer les profils de carrière atypiques (comme les mères de famille qui ont cessé leur activité après la naissance de leurs enfants et qui n'ont jamais repris d'activité ou les personnes ne résidant plus en France à cet âge) et conduit à une certaine similitude de carrière entre les hommes et les femmes.

Les mesures législatives n'ont pas le même effet selon la situation de l'assuré vis-à-vis de l'emploi. Entre la fin d'une activité professionnelle et la liquidation d'un droit à la retraite, une proportion sensible des assurés passe par des périodes de chômage ou d'inactivité. Dans cette étude portant sur l'emploi en fin de carrière, les assurés qui ne sont plus en emploi à 50 ans sont exclus.

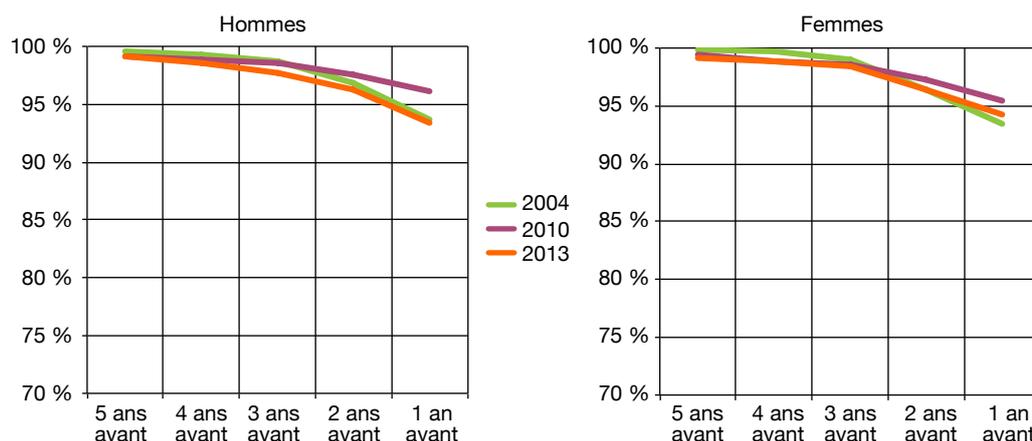
Parmi les retraités du régime général partis entre 2004 et 2013 et encore en emploi à 50 ans, la probabilité de rester en emploi à chaque âge avant leur départ augmente au fil des années. Ainsi, la durée en emploi entre 55 et 60 ans a augmenté d'un an, passant de 3,6 ans à 4,6 ans. La hausse est plus importante entre 2004 et 2010 qu'entre 2010 et 2013. Il n'y a, par ailleurs, pas de différence entre hommes et femmes.

Si certains salariés, qui ont eu des carrières sans interruption, peuvent partir dès l'âge d'ouverture de leurs droits et percevoir une pension complète, d'autres, dont les carrières sont plus heurtées, doivent attendre l'âge d'annulation de la décote. Afin de rendre compte de cette diversité, l'analyse se concentre sur les trois situations les plus fréquentes : les départs avant l'âge légal d'ouverture des droits, les départs à l'âge légal et enfin ceux à l'âge d'annulation de la décote (qui représentent entre 76 % et 69 % des départs en retraite entre 2004 et 2013). Ainsi, l'évolution du nombre d'années en emploi apparaît contrastée.

■ Les salariés qui partent en retraite anticipée ajustent rapidement leur départ aux modifications de la législation

Les hommes et les femmes partis en retraite anticipée ont des profils très similaires (graphique 1). Ils sont généralement en emploi avant leur départ, avec une probabilité d'emploi qui est très élevée : elle dépasse les 95 %, mais baisse à mesure que l'on approche du départ à la retraite.

Graphique 1. Part des nouveaux retraités du régime général partis en retraite anticipée en 2004, 2010 et 2013, en emploi de 1 à 5 ans avant leur départ, selon le genre



Champ : les nouveaux retraités du régime général en 2004, 2010 et 2013, en emploi à 50 ans et partis en retraite anticipée. Source : échantillon Cnav 2015 au 1/20^e.

À l'approche de la retraite, la part des hommes et des femmes en emploi en 2013 rejoint le niveau de 2004 après une hausse en 2010. Cette évolution résulte des mesures de durcissement des conditions pour bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue introduites en 2008 et 2009 (encadré 2). Comme ces départs sont rendus plus difficiles, les assurés restent généralement en emploi, car ils le sont déjà.

Une autre manière de résumer l'évolution de l'emploi des seniors est proposée à travers un indicateur synthétique : l'espérance d'emploi. Il est obtenu en faisant la somme des taux d'emploi observés à chaque âge entre 55 et 60 ans et représente la durée moyenne d'emploi en années (indépendamment de la structure démographique).

Ainsi, entre les nouveaux retraités partis en retraite anticipée en 2004 et 2013, l'espérance d'emploi augmente de 1,8 an pour les hommes et de 2 ans pour les femmes (tableau 1).

Tableau 1. Espérance d'emploi entre 55 et 60 ans pour les retraités partis en retraite anticipée en 2004, 2010 et 2013 (en années)

	Hommes	Femmes
Retraités de 2004	3,0	2,9
Retraités de 2010	3,3	3,6
Retraités de 2013	4,8	4,9

Champ : les nouveaux retraités du régime général en 2004, 2010 et 2013, en emploi à 50 ans et partis en retraite anticipée. Source : échantillon Cnav 2015 au 1/20^e.

■ Un effet différent selon le genre pour les départs à l'âge légal d'ouverture des droits

L'évolution de l'emploi en fin de carrière pour les retraités partis à l'âge légal n'est pas similaire pour les hommes et les femmes même si la part des individus en emploi baisse fortement à mesure que l'on s'approche du départ (graphique 2).

Encadré 2 > Précisions sur les modifications réglementaires mises en œuvre depuis 1993

Réforme des retraites de 1993

- Hausse de la durée de cotisation nécessaire pour partir en retraite au taux plein : de 150 à 160 trimestres à raison d'un trimestre par génération entre les générations 1933 et 1943
- Élargissement de la période de référence du salaire annuel moyen pour le calcul de la pension : de 10 à 25 meilleures années
- Indexation des pensions sur l'indice des prix à la consommation (auparavant indexées sur l'évolution du salaire moyen).

Réforme des retraites de 2003

- Hausse de la durée d'assurance et alignement de la durée de référence prise en compte pour le calcul des pensions sur la durée nécessaire pour bénéficier du taux plein.
- À partir de 2009, hausse de la durée d'assurance d'un trimestre par an pour atteindre 164 trimestres en 2012.
- Mise en place d'un dispositif pour les carrières longues permettant aux individus ayant commencé à travailler jeune de partir en retraite anticipée (avant l'âge légal).
- Instauration d'un dispositif de surcote et allègement de la décote.

Mesures en 2008 et 2009 ayant des effets sur les retraites anticipées

En 2008-2009, plusieurs mesures conduisent à un resserrement des conditions d'éligibilité au dispositif :

- la durée exigée pour un départ en retraite anticipée est augmentée, via la hausse de la durée requise pour bénéficier du taux plein prévue par la réforme des retraites de 2003 ;
- en 2009, la première génération concernée par l'augmentation de l'âge de l'obligation scolaire à 16 ans a atteint l'âge pour un départ anticipée (les assurés nés en 1953) ;
- à compter de 2008, les conditions de régularisation de cotisations arriérées sont durcies et le coût de ces régularisations est augmenté, ce qui en limite leur possibilités ;
- dès 2009, les trimestres acquis avec un versement pour la retraite (VPLR) ne sont plus pris en compte pour l'étude des conditions d'ouverture des droits à un départ en retraite anticipée.

Réforme des retraites de 2010

L'âge minimal légal de départ à la retraite est progressivement relevé de 60 ans à 62 ans, à raison de 4 mois pour les individus nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951, puis 5 mois supplémentaires par génération jusqu'à la génération 1955.

Parallèlement à cela, l'âge d'obtention systématique du taux plein est également relevé, de 65 à 67 ans (au même rythme que la hausse de l'âge légal).

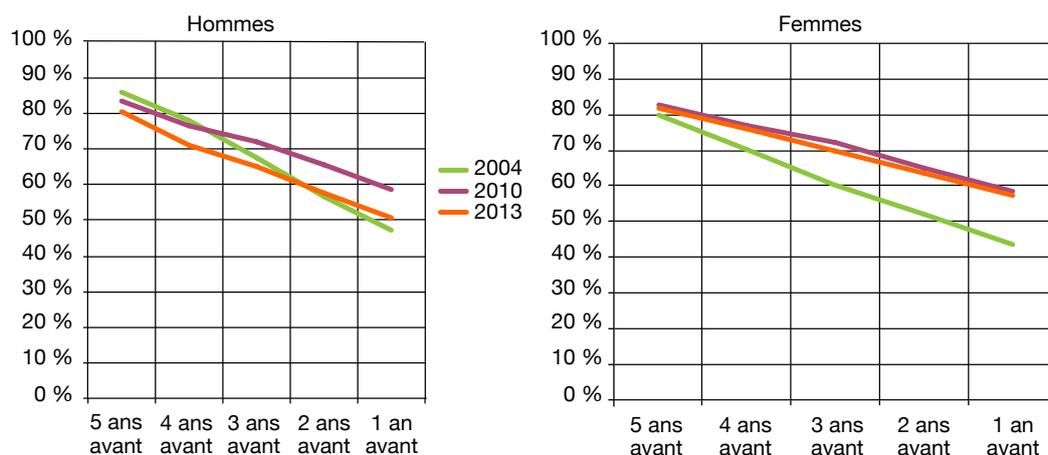
Enfin, le dispositif Retraite anticipée pour carrières longues (RACL) est également modifié avec un décalage progressif des bornes d'âge (l'âge minimal d'ouverture des droits passe de 56 à 58 ans à terme), et les assurés ayant débuté leur activité avant 18 ans peuvent désormais partir à la retraite dès 60 ans.

Décret du 2 juillet 2012

À compter du 1^{er} novembre 2012, les conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue à 60 ans sont élargies :

- la condition de durée validée est supprimée ;
- la durée d'assurance cotisée requise est désormais celle requise pour le taux plein, alors qu'elle était auparavant majorée de 2 ans ;
- la condition d'âge de début d'activité est relevée de 18 à 20 ans ;
- des trimestres supplémentaires sont pris en compte dans la durée réputée cotisée (2 trimestres de chômage et 2 trimestres de maternité) ;
- enfin, la condition de début d'activité est atténuée pour les assurés nés au 4^e trimestre : au lieu de devoir valider 4 trimestres dans l'année civile où il atteint l'âge de début d'activité, l'assuré doit valider 4 trimestres avant l'âge de début d'activité (l'année civile où il atteint cet âge et les possibles années antérieures).

Graphique 2. Part des nouveaux retraités du régime général partis à l'âge légal en 2004, 2010 et 2013, en emploi de 1 à 5 ans avant le départ, selon le genre



Champ : les nouveaux retraités du régime général en 2004, 2010 et 2013, en emploi à 50 ans et partis à l'âge légal. Source : échantillon Cnav 2015 au 1/20^e.

Huit femmes sur dix sont toujours en emploi cinq années avant leur départ à la retraite à l'âge légal. Parmi les retraitées parties en 2004 (génération 1944), seulement 45 % étaient encore en emploi un an avant leur départ. Pour celles parties 10 ans plus tard (génération 1950 et suivantes), elles sont près de 60 % à être encore en emploi.

La hausse de l'emploi des femmes entre 2004 et 2013 peut s'expliquer par leur plus forte présence sur le marché du travail et par l'allongement de la durée d'assurance requise pour partir en retraite à taux plein. Entre les femmes nées en 1944 et 1950, la durée d'assurance requise pour un départ à la retraite au taux plein augmente de deux trimestres (réforme 2003).

Pour les hommes, le constat est moins net. Cinq années avant leur départ à l'âge légal, entre 80 % et 85 % des hommes sont en emploi. La part d'hommes en emploi un an avant de faire valoir leurs droits est plus élevée parmi ceux partis en 2010 : elle est supérieure de 10 points (60 %) à celle observée parmi ceux partis en 2004 ou 2013 (50 %).

Entre 2004 et 2010, suite aux mesures de durcissement des conditions pour bénéficier d'un départ anticipé (2008-2009), certains hommes qui auraient pu partir de manière anticipée décalent leur départ pour partir à l'âge légal et restent donc en emploi. En 2013, avec l'assouplissement des conditions pour partir avant l'âge légal, introduites avec le décret du 2 juillet 2012 (encadré 2), certains hommes sont partis en retraite anticipée dès 60 ans. Au total, la modification de la structure des départs avant et à l'âge légal introduite par les réformes génère des effets de composition qui diminuent la hausse de la probabilité d'emploi en fin de carrière : les hommes partis à l'âge légal sont relativement moins en emploi en 2013 qu'en 2010.

Cet effet de structure se retrouve dans la faible évolution de l'espérance d'emploi pour les hommes, qui n'augmente que de quelques mois entre 2004 et 2013 (tableau 2).

Tableau 2. Espérance d'emploi entre 55 et 60 ans pour les retraités partis à l'âge légal en 2004, 2010 et 2013 (en années)

	Hommes	Femmes
Retraités de 2004	3,4	3,1
Retraités de 2010	3,6	3,6
Retraités de 2013	3,7	4,0

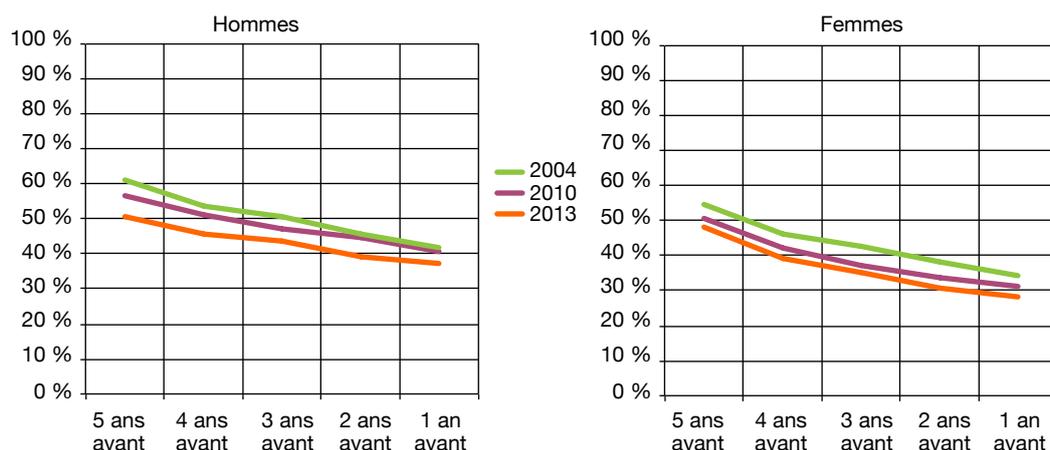
Champ : les nouveaux retraités du régime général en 2004, 2010 et 2013, en emploi à 50 ans et partis à l'âge légal. Source : échantillon Cnav 2015 au 1/20^e.

■ Les assurés qui partent à l'âge d'annulation de la décote sont peu concernés par les modifications récentes de la législation

Pour les retraités qui partent à l'âge d'annulation de la décote, la hausse de l'emploi en fin de carrière est plus faible que pour ceux partis de manière anticipée ou à l'âge légal. En effet, les réformes concernent peu les générations qui partent en retraite à ce titre pendant la période observée. Seule la montée en charge de la hausse de la durée d'assurance requise, suite à la réforme de 1993, génère une légère hausse des probabilités d'emploi pour les hommes retraités. Pour les femmes nées entre 1945 et 1948 (partant à la retraite entre 2010 et 2013), la hausse de l'emploi serait probablement liée à leur plus forte participation sur le marché du travail [graphique 3].

Globalement, les courbes qui représentent les probabilités d'emploi sur les cinq années avant le départ, sont relativement plates, comme pour les départs anticipés, mais à un niveau d'emploi beaucoup plus faible. Cinq années avant le départ, environ la moitié des hommes et des femmes sont en emploi. La décroissance est un peu plus accentuée pour les femmes qui ne sont plus que 3 sur 10 à être en emploi un an avant le départ contre 4 hommes sur 10. On retrouve ce résultat dans le faible écart d'espérance d'emploi des retraités partis sur la période [tableau 3].

Graphique 3. Part des nouveaux retraités du régime général partis à l'âge automatique du taux plein en 2004, 2010 et 2013, en emploi de 1 à 5 ans avant le départ, selon le genre



Champ : les nouveaux retraités du régime général en 2004, 2010 et 2013, en emploi à 50 ans et partis à l'âge automatique du taux plein. Source : échantillon Cnav 2015 au 1/20^e.

Tableau 3. Espérance d'emploi entre 55 et 60 ans pour les retraités partis à l'âge automatique du taux plein en 2004, 2010 et 2013 (en années)

	Hommes	Femmes
Retraités de 2004	3,9	3,7
Retraités de 2010	4,2	3,7
Retraités de 2013	4,2	4,0

Champ : les nouveaux retraités du régime général en 2004, 2010 et 2013, en emploi à 50 ans et partis à l'âge automatique du taux plein. Source : échantillon Cnav 2015 au 1/20^e.

■ Conclusion

Les réformes des retraites mises en œuvre durant les dix dernières années ont incité au maintien des seniors dans l'emploi, mais des possibilités de départs anticipés ont également vu le jour. Aussi, la contribution réelle de ces mesures à la hausse constatée de l'emploi des seniors n'est pas aisée, car ces phénomènes interagissent entre eux.

L'étude de l'évolution de l'emploi des seniors depuis 2004 montre bien qu'au fil des années, les nouveaux retraités du régime général sont de plus en plus en emploi, même si leur probabilité d'emploi par âge diminue à l'approche du départ à la retraite.

Les salariés qui bénéficient d'un départ anticipé sont largement en emploi avant leur départ à la retraite. Dès lors, ils ajustent leur date de départ en retraite aux modifications de la législation.

Pour les retraités qui partent à l'âge légal, la hausse des probabilités d'emploi est moins nette surtout pour les hommes. En effet, la modification de la structure des départs avant et à l'âge légal introduite par les réformes génère des effets de composition qui contrecarrent la hausse de la probabilité d'emploi en fin de carrière. Les femmes sont quant à elles de plus en plus présentes sur le marché du travail, surtout entre celles parties à la retraite en 2004 et en 2010.

Pour les retraités partant à l'âge d'annulation de la décote, peu concernés par les réformes, les effets sont limités.

Ainsi, les assurés pour lesquels la hausse de l'emploi en fin de carrière est la plus nette correspond aux individus qui ont les carrières les plus complètes et continues, c'est-à-dire ceux qui ont les opportunités d'emploi les plus importantes en fin de carrière et ce sont d'ailleurs eux qui quittent le marché du travail le plus tôt.

► Bibliographie

Afsa C., Buffeteau S., 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et statistiques*, n° 398-399.

Couhin J., 2016, « Fin de carrière par âge des retraités 2004 2010 et 2013 du régime général », note pour le groupe de travail du COR du 19 octobre 2016 sous le thème *Report de l'âge de la retraite : effets macroéconomiques*.
<http://www.statistiques-recherches.cnav.fr/fin-de-carriere-par-age-des-assures-du-regime-general-ayant-pris-leur-retraite-en-2004-2010-et-2013.html>

Dares, 2016, « La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé », note pour le groupe de travail du COR du 23 mars 2016 sous le thème *Transitions emploi-retraite*.
<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3257.pdf>

Marioni P. et Merlier R., 2016, « Les cessations anticipées d'activité en 2014 », *Dares Résultats*, n° 24, mai.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-024.pdf>

Guilain M., Joubert P., Oliveau J.-B., 2016, « Effets notables des dernières réformes sur les retraites actuelles et à venir », Cnav, *Cadr@ge*, n° 31.
<http://www.statistiques-recherches.cnav.fr/cadrage-n-31-fevrier-2016.html>

Le minimum vieillesse et l'Asi

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa – à partir de 65 ans ou l'âge légal pour les assurés inaptes au travail) et l'allocation supplémentaire (ancien dispositif L.815-2) constituent le minimum vieillesse. L'allocation supplémentaire invalidité (Asi – versée avant l'âge d'obtention éventuelle de l'Aspa) et l'allocation supplémentaire (ancien dispositif L.815-3) sont quant à elles des compléments de la pension d'invalidité, obtenues si les ressources sont insuffisantes.

L'allocation supplémentaire L.815-2/3 n'est plus attribuée, mais elle continue d'être servie aux assurés qui en étaient titulaires avant le 1^{er} janvier 2006.

L'Aspa et l'Asi majorent les ressources des retraités dans la limite d'un plafond. Le montant de l'allocation et le plafond de ressources varient selon la situation familiale du demandeur et sont revalorisés chaque année.

Au cours de l'année 2016, **38 816 retraités ont bénéficié d'une Aspa** à titre personnel et/ou à titre de personne à charge. Ils sont âgés de 65,3 ans en moyenne. 77 % d'entre eux sont servis au titre de l'allocation pour personnes seules. Le montant moyen perçu au titre de l'Aspa (381 €) représente 53 % du montant moyen de la retraite totale servie par le régime général (717 €). Par ailleurs, **768 Asi ont été attribuées** à des retraités âgés de 58 ans en moyenne. 93 % d'entre eux sont

Tableau A. Barème en vigueur au 31 décembre 2016

Situation familiale	Montant maximum de l'Asi	Montant maximum de l'Aspa	Plafond de ressources Asi	Plafond de ressources Aspa
Personne seule	404,16 €	800,80 €	702,70 €	800,80 €
Couple	666,93 €	1 243,24 €	1 230,83 €	1 243,24 €

Source : Campus.

servis au titre de l'allocation pour personnes seules. Le montant moyen perçu au titre de l'Asi (286 €) représente 49 % du montant moyen de la retraite totale servie par le régime général (586 €).

Parmi les 14 024 638 retraités du régime général en paiement au 31 décembre 2016, 3,1 % sont bénéficiaires du minimum vieillesse ou de l'Asi.

Le montant moyen des allocations du minimum vieillesse et de l'Asi servies au 31 décembre 2016 est de 358 €. Il représente 53 % du montant moyen de la retraite totale servie par le régime général (726 €). Les retraités qui en sont bénéficiaires ont 74,2 ans en moyenne et 72,1 % d'entre eux sont servis au titre de l'allocation pour personnes seules.

Tableau B. Allocations du minimum vieillesse et de l'Asi en paiement au 31 décembre 2016

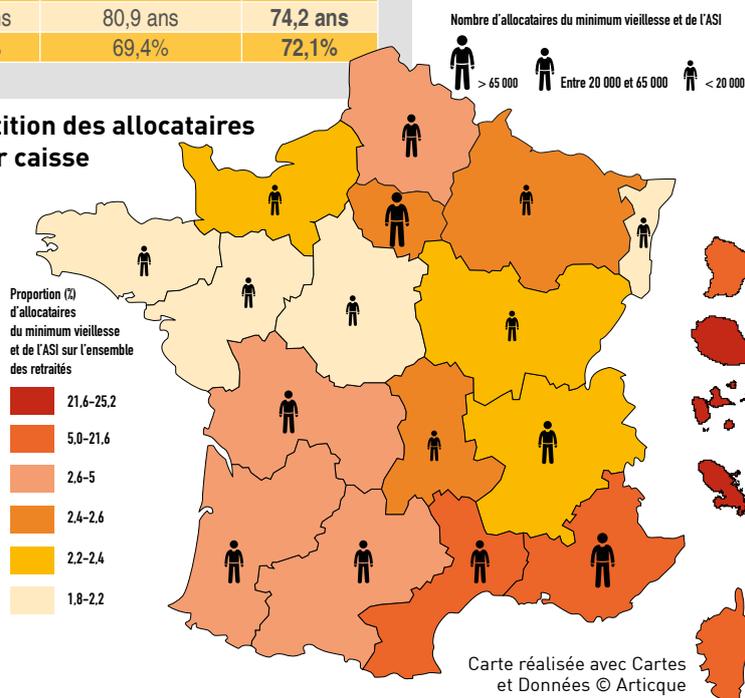
	Aspa	Asi	L.815-2 – L.815-3	Total
Nombre d'allocataires servis	242 714	2 965	187 389	433 068
Retraités bénéficiaires / total retraités en paiement (%)	1,7%	< 0,1 %	1,3%	3,1%
Montant moyen mensuel	375 €	285 €	337 €	358 €
Âge moyen	69,1 ans	59,7 ans	80,9 ans	74,2 ans
Personnes isolées (%)	73,8%	95,6%	69,4%	72,1%

Source : SNSP.

La carte ci-contre présente la répartition des allocataires du minimum vieillesse et de l'Asi par caisse de liquidation au 31 décembre 2016.

Paris (67 565) et Marseille (66 125) sont les caisses avec le plus grand nombre d'allocataires du minimum vieillesse et de l'Asi. La 3^e caisse, Lille est loin derrière.

Outre les CGSS, Marseille (5,7 %) et Montpellier (5 %) sont les deux caisses où la proportion d'allocataires de minimum vieillesse et de l'Asi par rapport à l'ensemble de retraités est la plus élevée. Cette proportion est de 2,4 % à Paris.



Les chiffres au 31 décembre 2016

		Nombre de retraités	Montant mensuel moyen de la pension servie (1)
RETRAITÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL AU 31 DÉCEMBRE 2016		14 024 638	668 €
Bénéficiaires d'un droit direct	Hommes	6 223 487	753 €
	Femmes	7 000 269	636 €
	Ensemble	13 223 756	691 €
Dont : bénéficiaires d'un droit direct servi seul		11 269 016	670 €
bénéficiaires à la fois d'un droit direct et d'un droit dérivé		1 954 740	813 €
Bénéficiaires d'un droit dérivé servi seul	Hommes	32 021	196 €
	Femmes	768 861	288 €
	Ensemble	800 882	285 €
Bénéficiaires d'un droit direct ayant une carrière complète au régime général (2)	Hommes	2 691 258	1 144 €
	Femmes	2 319 242	992 €
	Ensemble	5 010 500	1 074 €

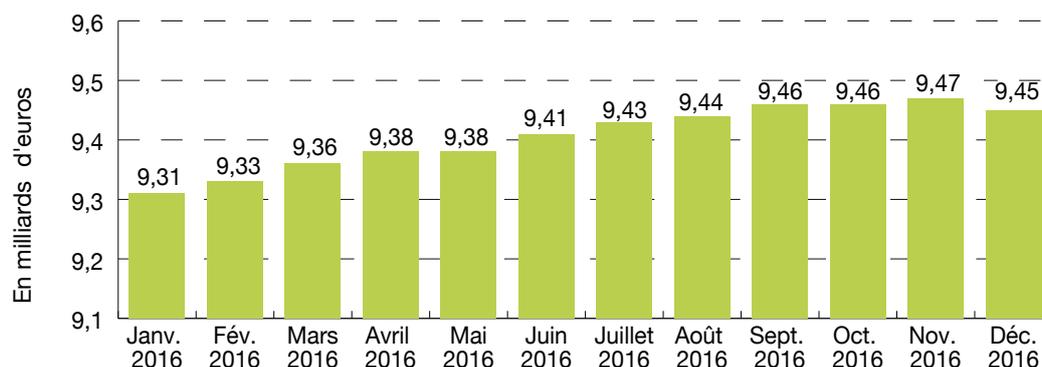
	Nombre de bénéficiaires	Répartition parmi les bénéficiaires	
		Hommes	Femmes
Minimum contributif (retraités de droit direct) (3)	4 872 862	28 %	72 %
Minimum vieillesse (allocation supplémentaire, Aspa ou Asi)	433 068	46 %	54 %

		Nombre de retraités	Part sur l'ensemble des droits directs
ATTRIBUTIONS AU COURS DE L'ANNÉE 2016 (4)		782 514	
Droits directs		613 506	
dont : retraites anticipées longues carrières		167 659	27,3 %
retraites anticipées assurés et travailleurs handicapés		2 900	0,5 %
retraites progressives		8 895	1,4 %
retraites calculées avec une surcote		86 270	14,1 %
pensions à taux réduit (décote)		54 672	8,9 %
Droits dérivés		169 008	

1. Ensemble des avantages de droit direct et de droit dérivé servis : montant de base après application des règles de minimum (minimum contributif ou minimum des pensions de réversion) et maximum (écrêtement du plafond de la Sécurité sociale), y compris les compléments de pension éventuels. Montant brut avant prélèvements sociaux et hors régimes complémentaires.
2. Pensions calculées à taux plein et sans prorata de durée d'assurance au régime général.
3. Retraités bénéficiaires du minimum contributif servi en application des règles du minimum contributif tous régimes.
4. Attributions effectuées quelle que soit la date d'effet.

Source : SNSP (système national statistiques prestataires).

DÉPENSES AU TITRE DES PRESTATIONS LÉGALES DES 12 DERNIERS MOIS : 112,9 MILLIARDS D'EUROS



Source : Cnav.

Revue éditée par la Cnav - 75951 Paris Cedex 19.
 Directeur de publication : Renaud Villard - Directrice de rédaction : Pascale Breuil - Rédaction des brèves statistiques : pôle Production statistiques nationales, Cnav - Réalisation : direction Statistiques, prospective et recherche - Réalisation graphique : Le kit de com, mri@kit-de-com.fr
 ISSN : 1961-9642