

Depuis sa création en 1816, la Caisse des Dépôts intervient dans le champ de la retraite et de la solidarité, qui constitue l'un de ses métiers historiques. La Caisse des Dépôts gère aujourd'hui des régimes de retraite pour la sphère publique (CNRACL, Ircantec, FSPOEIE...) ainsi qu'une quarantaine de fonds de protection sociale dans le domaine de la santé, du handicap, de la prévention...

La Caisse des Dépôts dispose ainsi d'une expertise approfondie et variée et s'est dotée d'une capacité d'études nouvelle, qui lui permet de produire des analyses sur les problématiques et enjeux de la protection sociale, qu'elle souhaite porter à la connaissance des parties prenantes.

C'est l'objet de cette publication *Questions Retraite & Solidarité – Les études*, qui a vocation à diffuser les résultats des travaux menés par la Caisse des Dépôts dans le domaine de la retraite et de la protection sociale.

Cette publication trimestrielle s'inscrit dans la lignée de *Questions Retraite*, publiée entre 1997 et 2005, reconnue aujourd'hui encore pour la qualité de ses analyses. Elle sera complétée par la parution de *Questions Retraite & Solidarité – Les cahiers de recherche*, support de diffusion d'études approfondies.

Nous souhaitons ainsi apporter, par un éclairage varié, une contribution aux réflexions prospectives sur les questions de retraite et de solidarité.

Anne-Sophie Grave
Directrice des retraites et de la solidarité
de la Caisse des Dépôts

De l'incidence des réformes sur les départs à la retraite de la CNRACL

Les réformes des retraites de 2003 et 2010 ont introduit de nombreuses modifications en termes de calcul de pension, d'acquisition de droits et d'âge légal de la retraite. Ces évolutions ont eu des répercussions sur l'ensemble des régimes de retraite, avec une incidence particulièrement forte sur les départs à la retraite des affiliés de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux cotisant à ce régime ont en effet modifié leur comportement de départ, ce qui a généré une très forte variabilité dans les flux de nouveaux retraités. Au même moment, les générations du baby-boom sont arrivées à l'âge de la retraite. En conséquence, sur la période 2000 à 2012, le nombre annuel de nouveaux retraités a augmenté globalement de près de 80 %, avec des fluctuations annuelles de plus ou moins 20 %, voire 40 % certaines années. Ces fortes variations ont quelque peu masqué la progression de l'âge moyen de départ à la retraite. Pour les hommes comme pour les femmes, l'âge moyen de départ a augmenté d'un an depuis 2003.

Des réformes ayant comme objectif essentiel l'équilibre financier des régimes de retraite ont été mises en œuvre depuis plusieurs années. La première a été votée en 1993 et concernait les assurés du régime général et des régimes alignés¹. La loi du 21 août 2003 « portant réforme des retraites » a eu un champ d'application plus large, intégrant l'assurance vieillesse des professions libérales et des avocats ainsi que les régimes de la fonction publique. Le « rendez-vous 2008 » et la réforme de 2010 ont également couvert tous ces régimes.

La fonction publique concernée par les réformes des retraites depuis 2003

La réforme de 2003 visait à inciter les Français à reculer leur âge de départ à la retraite et à réformer les régimes des fonctionnaires dans une logique de rattrapage de la réforme du régime général de 1993. Une augmentation du nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension a été engagée à partir de 2004 (cf. encadré 1). Parallèlement, le calcul de la pension a été modifié ainsi que les règles de revalorisation, et des mécanismes de surcote et de décote ont été mis en place. La possibilité de départ à la retraite avant 60 ans pour carrière longue a été instaurée par la loi de 2003 pour les salariés de droit privé et a été étendue aux fonctionnaires par la loi de finances pour 2005.

La réforme de 2010 a, quant à elle, introduit une augmentation de l'âge légal de la retraite de deux années au rythme de 4 puis 5 mois supplémentaires par génération pour arriver à 62 ans pour la génération 1955 et les suivantes. Cette réforme a également mis fin au dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants et a baissé la condition de durée minimale de service nécessaire pour obtenir une pension de 15 ans à 2 ans. Ces réformes ont eu des incidences sensibles à la fois sur les niveaux des pensions et les conditions de départ à la retraite. Cet article présente une première analyse des effets des réformes sur le nombre annuel de nouveaux retraités et sur l'âge moyen de départ. L'étude se fonde sur les données de liquidation de droit direct de la CNRACL, le régime obligatoire des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux (cf. encadré 2). Les droits dérivés et les pensions d'invalidité ne sont pas intégrés à l'analyse.

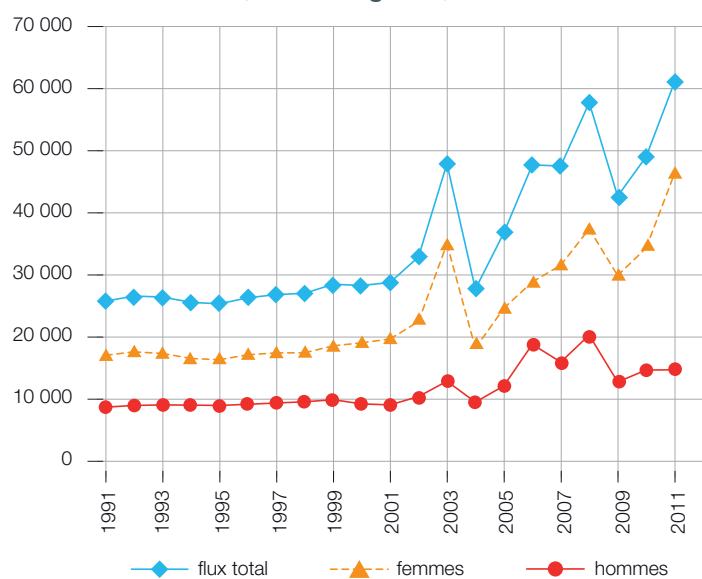
Un nombre annuel de départs à la retraite à la CNRACL très fluctuant

La forte variabilité des flux de départ à la retraite constatée depuis 2002 est la première incidence des réformes sur la population affiliée à la CNRACL. Le contexte de réforme qui prévaut à partir de 2003 a créé une incertitude chez les cotisants proches de l'âge de la retraite, générant des anticipations de départ. Parallèlement, l'extension du dispositif dédié aux carrières longues a permis aux agents remplissant les conditions de devancer leur départ. Ces éléments conjugués à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom ont des répercussions importantes sur l'évolution du nombre annuel de nouveaux retraités de la CNRACL.

Sur la décennie 90, le nombre de nouveaux retraités de la CNRACL s'établissait autour de 26 000 par an. De 2002 à 2011, ce flux a connu une forte progression : il est passé de 32 900 en 2002 à 61 000 nouveaux retraités en 2011 (cf. graphique 1), soit quasiment un doublement en 10 ans. Ce résultat est dû à des facteurs structurels et conjoncturels. Les premiers sont d'ordre démographique et ont concerné, sur la période, tous les régimes avec l'arrivée à l'âge de la retraite des cotisants des générations 1946 et suivantes. Pour la CNRACL, ce phénomène a commencé en 2001 avec les premières liquidations à 55 ans des générations du baby-boom.

Graphique 1

Évolution de la part des différents motifs de départ à la retraite, selon le genre, entre 2000 et 2011



Source : CNRACL

¹ Le régime social des indépendants et le régime des salariés agricoles.

Encadré 1

Les principales modifications introduites par les réformes 2003 et 2010 pour les affiliés de la CNRACL

La réforme de 2003 a modifié les conditions de départ à la retraite des cotisants de la CNRACL dans une optique de rapprochement avec celles en vigueur dans le régime général. Outre l'augmentation de la durée de cotisation requise pour obtenir une pension à taux plein, la réforme de 2003 a introduit la notion de durée d'assurance « tous régimes » dans le calcul de la pension, les dispositifs de décote et de surcote, ainsi que des règles spécifiques au titre des départs pour carrière longue.

Augmentation de la durée d'assurance

Avant la réforme de 2003, pour les fonctionnaires, 37,5 annuités étaient nécessaires pour obtenir un taux de pension maximal. Cette durée est passée à 40 annuités sur une période de cinq ans afin que les fonctionnaires et salariés du secteur privé se situent au même niveau en 2008. La loi de 2003 a également instauré le principe d'un partage des gains d'espérance de vie à 60 ans entre temps passé à la retraite et temps travaillé. En conséquence, la durée d'assurance progresse globalement depuis 2009 d'un trimestre par génération pour s'établir à 166 trimestres pour la génération 1955. Pour les générations suivantes, cette durée d'assurance est déterminée par un décret publié avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les fonctionnaires atteignent l'âge de 56 ans.

Surcote-décote

La surcote s'applique aux trimestres validés au-delà de 60 ans (à terme au-delà de 62 ans), que le fonctionnaire relève de la catégorie active ou sédentaire², et lorsque l'agent a cotisé un nombre de trimestres supérieur au nombre nécessaire pour obtenir une pension à taux plein. La surcote a été fixée en 2004 à 0,75 % par trimestre supplémentaire (3 % par année cotisée). La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a porté ce taux à 1,25 % (5 % par année cotisée). Depuis 2006, les agents qui n'ont pas validé la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein se voient appliquer une décote. Le taux de décote évolue depuis 2006 pour atteindre 1,25 % par trimestre manquant en 2015. La décote est annulée si l'agent part à la retraite au-delà d'un certain âge. Celui-ci augmente régulièrement depuis 2006 pour atteindre

67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active.

Carrières longues

Un dispositif, introduit dans le cadre de la réforme de 2003, permet aux actifs ayant commencé à travailler jeune et ayant accompli une carrière longue (au moins 8 trimestres de plus que la durée nécessaire pour le taux plein) d'anticiper leur départ à la retraite. Pour les fonctionnaires, le départ à 59 ans est possible depuis le 1^{er} janvier 2005, celui à 58 ans depuis le 1^{er} juillet 2006 ; les départs à 56 et 57 ans ont été ouverts à compter du 1^{er} janvier 2008.

Recul de l'âge légal

La réforme de 2010 augmente les âges légaux de départ à la retraite pour toutes les catégories ainsi que les âges d'annulation de la décote. L'âge légal de la catégorie sédentaire passera de 60 à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote s'établira à 67 ans à partir de la génération 1955. Pour la catégorie active, l'âge légal de la retraite sera fixé à 57 ans et celui d'annulation de la décote à 62 ans à partir de la génération 1960. Cette évolution de l'âge légal a des répercussions sur le dispositif de carrière longue. Il y a une translation des bornes d'âge de 56-59 ans à 58-61 ans et la condition de début d'activité a été assouplie. Les dernières mesures mises en place à partir de novembre 2012 concernant ce dispositif fixent la condition d'âge de début d'activité à 19 ans pour les départs à 60 et 61 ans. En outre, elles élargissent légèrement les périodes non travaillées intégrées dans la condition de durée cotisée, en prenant en compte deux trimestres validés au titre du chômage et deux trimestres validés au titre de la maternité.

Par ailleurs, la réforme de 2010 a entériné la fermeture du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants qui permettait aux fonctionnaires répondant aux conditions de partir à la retraite dès 15 ans de service.

La réforme 2010 a également modifié la condition de la constitution des droits : avant le 1^{er} janvier 2011, il fallait 15 ans de service minimum pour ouvrir des droits à la CNRACL, la durée minimale de service est à présent de 2 ans.

² Dans la fonction publique, les emplois sont classés en deux catégories, la catégorie active et la catégorie sédentaire. Un emploi classé en catégorie active est soit soumis à un risque particulier, soit à des fatigues exceptionnelles. Par défaut, un emploi non répertorié en catégorie active est classé en catégorie sédentaire. Cette distinction entre catégories a des incidences sur l'âge légal de départ à la retraite et sur la liquidation de la pension qui peut intervenir dès l'âge de 55 ans (à terme 57 ans) pour les fonctionnaires totalisant au moins 15 ans (à terme 17 ans) de service en catégorie active.

Au-delà du facteur démographique, les réformes mises en œuvre ont créé des fluctuations annuelles importantes au niveau des départs. Elles sont le résultat d'effets mécaniques engendrés par les mesures prises mais aussi d'anticipations de départ induites par le contexte de réforme.

Les agents de la fonction publique sont soumis au même âge légal de retraite que les salariés du secteur privé. Celui-ci est fixé à 60 ans et, conséquence de la réforme de 2010, augmente depuis juillet 2011. Cependant, une partie des fonctionnaires peuvent partir dès 55 ans (à terme 57 ans) dès lors qu'ils exercent, au moins pendant 15 ans (à terme 17 ans), un emploi classé en catégorie active³.

Par ailleurs, il est possible de prendre sa retraite « pour raison familiale » après avoir accompli 15 ans de service effectif avant le 1^{er} janvier 2012, pour les parents d'au moins trois enfants à cette date. Cette possibilité est également ouverte aux parents d'un enfant handicapé (enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 %) ayant accompli au moins 15 ans de service.

Il existe ainsi trois principaux motifs de départ à la retraite associés à des âges différents : les départs normaux (60 ans — à terme, 62 ans — et plus), les départs anticipés de la catégorie active (départ entre 55 et 60 ans — à terme, entre 57 et 62 ans —) et les départs anticipés pour raison familiale. Un quatrième motif est apparu en 2005, celui des départs à la retraite anticipée pour carrière longue (cf. encadré 1) qui permet aux agents ayant eu une longue carrière de prendre leur retraite entre 56 et 59 ans et à terme entre 58 et 61 ans.

Des pics de départs en 2003 et 2011 : une anticipation des réformes

La suppression de la possibilité de départ anticipé à la retraite pour motif familial avait fait l'objet de discussions lors de la réforme des retraites de 2003. Les affiliés de la CNRACL concernés par cette mesure et proches de la retraite avaient alors anticipé une évolution législative qui finalement n'avait pas vu le jour. En 2003, la Caisse avait enregistré 47 900 départs à la retraite contre 32 900 l'année précédente,

soit une progression annuelle de 45,6 %. Le nombre de femmes, et principalement de bénéficiaires de la possibilité de départ anticipé pour raison familiale, a particulièrement progressé en 2003. Cependant, il est possible que la crainte de la réforme de 2003 ait incité d'autres affiliés proches de la retraite à anticiper leur départ lorsque leur situation le permettait. Cela expliquerait que les départs de la catégorie active aient également fortement progressé en 2003 (cf. graphique 2).

Ce phénomène d'anticipation de départ avant réforme s'est de nouveau produit en 2011. L'annonce faite dans le cadre de la réforme de 2010 de la fermeture du dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants a conduit de nombreuses femmes à anticiper leur départ, même si le dispositif leur demeure ouvert si elles remplissent les conditions avant le 1^{er} janvier 2012. L'absence initiale de précision quant au contour exact de cette mesure et le fait que les conditions de calcul de la pension soient moins favorables pour les dossiers déposés après le 31 décembre 2010⁴ ont généré un accroissement des liquidations : le nombre de départ à la retraite pour raisons familiales est passé de 9 900 en 2010 à 21 000 en 2011.

Parmi les facteurs expliquant les variations du nombre de départs, il y a également l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom. A partir de 2001, les générations 1946 et suivantes atteignent 55 ans et, à partir de 2006, ces générations nombreuses arrivent à 60 ans, ce qui explique la progression des départs normaux observée cette année là.

En 2008, 9 550 départs pour carrière longue, soit 17 % des départs de l'année

La mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue introduit par la réforme de 2003 a contribué aux variations des flux de départ à la retraite de la CNRACL. En 2005, ces départs étaient accessibles aux fonctionnaires de 59 ans, au 1^{er} juillet 2006 à ceux de 58 ans et, à compter du 1^{er} janvier 2008, aux agents de 56 ans et plus. Cette ouverture progressive est visible dans l'évolution du nombre de nouveaux retraités. En 2006, la CNRACL

³ La catégorie active concerne plus particulièrement le personnel soignant de la fonction publique hospitalière mais aussi certains fonctionnaires territoriaux affectés aux services de santé. Il existe également une catégorie « insalubre » regroupant des emplois particulièrement pénibles ou malsains susceptibles, par leur exercice même, d'avoir des effets sur la santé (agents des réseaux souterrains des égouts, agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris, etc.). Cette catégorie, très limitée en effectif, bénéficie d'un âge légal de retraite spécifique de 50 ans lequel sera porté à 52 ans.

⁴ Les règles de calcul de la pension sont celles correspondant à l'année de naissance de l'affilié et non plus celle de l'année à laquelle il a atteint les conditions requises.

enregistre 6 100 départs pour carrière longue, 5 200 en 2007 et 9 550 en 2008. Les départs sont particulièrement nombreux en 2008 puisque les affiliés âgés de 56 et 57 ans remplissant les conditions peuvent en bénéficier. Les années suivantes, ce type de départ diminue fortement pour s'établir autour de 2 500 par an. Au-delà de l'épuisement du stock initial de bénéficiaires, cette baisse s'explique par les éléments suivants : l'allongement continu de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du dispositif, le durcissement des possibilités de régularisations de cotisations arriérées (Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009) et l'obligation de présence scolaire portée à 16 ans à partir de la génération 1953, réduisant le potentiel de personnes ayant eu un début d'activité précoce.

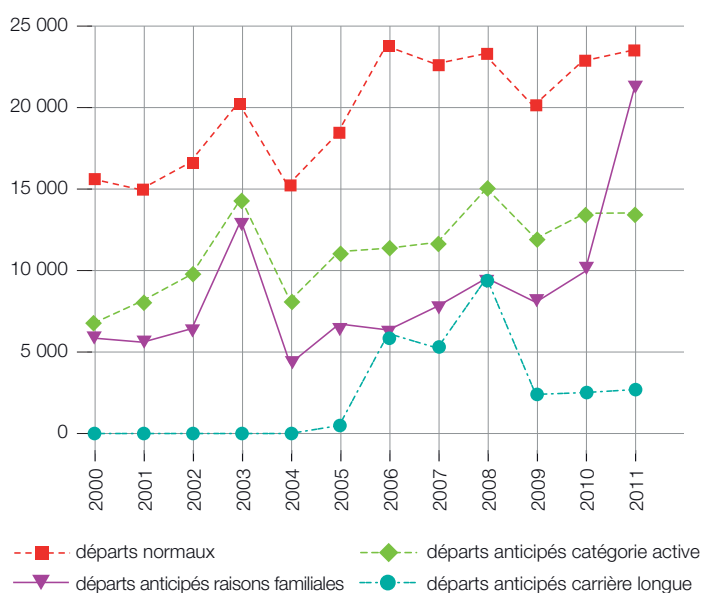
Entre 2000 et 2012, une progression de près de 80 % du nombre de nouveaux retraités

Sur la dernière décennie, les flux de départs de la CNRACL ont connu de très fortes fluctuations annuelles. L'année 2012 apporte une variation

⁵ Tendence linéaire estimée par la méthode des moindres carrés ordinaires.

Graphique 2

Nombre de départs à la retraite de la CNRACL, selon les motifs de départ



Note de lecture : les 47 900 départs de l'année 2003 se décomposent en 20 300 départs normaux à 60 ans ou plus, 14 500 départs anticipés de la catégorie active et 13 100 départs anticipés pour raisons familiales.

Source : CNRACL

supplémentaire avec un nombre de départs à la retraite de droit direct qui baisserait pour s'établir, d'après les estimations, entre 40 000 et 45 000, contre 61 000 l'année précédente. Cette baisse s'explique principalement du fait, d'une part, des anticipations de départs ayant eu lieu en 2011, ce qui réduit le potentiel de départs de l'année 2012 ; d'autre part, du fait du décalage de l'âge légal de la retraite (9 mois), induit par la réforme 2010 et qui contribue également à la baisse. Toutefois, sur la période 2000 à 2012, il se dégage une réelle tendance à la hausse qui s'explique par l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom. En estimant la tendance sur la période afin de neutraliser les variations annuelles⁵, il apparaît que le nombre de nouveaux retraités a progressé de 77 %.

Dans les deux-trois années à venir, le nombre de départs à la retraite de la CNRACL devrait se stabiliser autour de 45 000 départs par an, sous réserve de nouvelles mesures. Le recul de l'âge légal de la retraite, la suppression des départs anticipés pour les parents de trois enfants et la moindre progression du volume des générations qui arrivent à l'âge de la

Encadré 2

Organisation et champ d'activité de la CNRACL

La CNRACL a été créée en 1945. Elle couvre les risques vieillesse et invalidité permanente des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux. La population obligatoirement affiliée au régime comprend les agents titulaires et stagiaires des collectivités locales et des établissements publics n'ayant pas le caractère industriel et commercial (tels que les hôpitaux) qui accomplissent au moins 28 heures de service hebdomadaire.

La CNRACL est un régime spécial de sécurité sociale au sens du Code de la Sécurité sociale. Il fonctionne par répartition, en annuité, dans les mêmes conditions que le régime des fonctionnaires de l'État. Ce régime est un régime complet puisqu'il assure l'équivalent d'une retraite de base et d'une retraite complémentaire.

La CNRACL est un établissement public, dont la gestion est confiée à la Caisse des Dépôts, sous l'autorité et le contrôle de son Conseil d'administration.

La population des pensionnés de la CNRACL en 2011 s'établit à 1 063 057 individus, en intégrant les droits propres, les droits dérivés et les pensions d'invalidité.

Les retraités de droit direct vieillesse représentent 76 % de ce total. Cette population se compose de 70 % de femmes et se répartit de façon quasiment équivalente entre fonctionnaires hospitaliers et fonctionnaires territoriaux, respectivement 51 % et 49 %. Parmi les retraités fonctionnaires territoriaux, la part des hommes est plus importante que parmi les fonctionnaires hospitaliers : 42 % au sein des premiers et 17 % parmi les seconds.

retraite devraient contribuer à cette stabilisation à court terme. Cependant, la possibilité instaurée par la réforme 2010 de liquider des droits à la CNRACL, à partir de 2 ans de service contre 15 ans auparavant, pourrait engendrer une légère progression des liquidations. En 2011, 3 700 affiliés ont liquidé leurs droits à la CNRACL en ayant validé moins de 60 trimestres au régime. L'incidence de cette mesure devrait rester tout de même limitée. L'extension mise en place en novembre 2012 du dispositif de carrière longue pourrait également contribuer à accroître les départs dans les années à venir.

Quelles incidences des réformes sur les âges de départ à la retraite ?

Les fluctuations du nombre de nouveaux retraités ont eu des effets sur les âges moyens de départ. Les réformes de 2003 et de 2010 avaient parmi leurs objectifs le recul de l'âge moyen de départ à la retraite. Cet indicateur, relativement stable d'année en année, a connu quelques variations pour les pensionnés de la CNRACL.

Sur la décennie 90, l'âge moyen de départ à la retraite a progressé pour les nouveaux retraités de la CNRACL, passant globalement de 57 ans à 58 ans. Cependant, il a enregistré une baisse entre 1998 et 2003, atteignant 56 ans cette année-là. Entre 2003 et 2010, cet indicateur a de nouveau progressé pour atteindre 58,4 ans. En 2011, du fait du nombre importants de départs pour raison familiale, l'âge

moyen de départ s'infléchit de façon conséquente (cf. graphique 3). Ces évolutions quelque peu fluctuantes cachent toutefois des tendances différentes selon le genre et les motifs de départ.

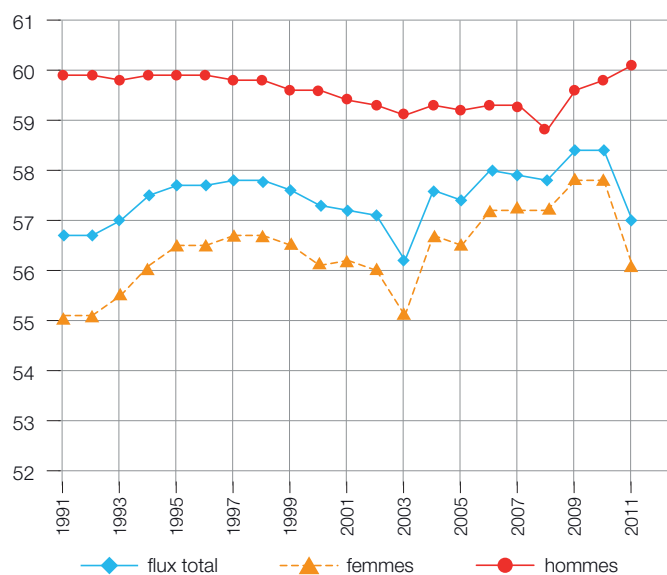
Depuis 2000, un âge de départ à la retraite en hausse pour chaque catégorie

En se concentrant sur les dix dernières années, il se dégage globalement une progression des âges moyens de départ à la retraite au sein de chaque catégorie de retraités.

Pour les hommes, parmi les départs observés en 2000 à la CNRACL, l'âge moyen est de 59,6 ans. Il est de 60,1 ans en 2011. Cette stagnation apparente s'explique par une évolution du poids respectif des catégories : sur la période, la part des départs normaux est passée de 79 % à 61,2 % alors que celle des départs anticipés cumulés aux départs pour carrières longues a progressé de 17 points (cf. tableau 1). Cependant, au sein de chaque catégorie, une réelle progression de l'âge de départ apparaît depuis 2004 (cf. graphique 4) : parmi les hommes partis en retraite anticipée « catégorie active », l'âge moyen est passé de 56 ans en 2000 à 57,6 ans en 2011. Pour les départs normaux, il était de 60,5 ans en 2000 et de 61,4 ans en 2011 (cf. graphique 4). Cette évolution s'explique sans doute par l'allongement de la durée requise pour le taux plein combiné à l'intégration, dans la formule de calcul, de la pension de la durée d'assurance tous régimes. Pour les femmes affiliées à la CNRACL, l'âge moyen de départ à la retraite est moindre que celui constaté pour leurs pairs du fait d'un poids des motifs de départs différent : les hommes enregistrent une part de départs normaux majoritaire alors que les femmes sont un peu plus d'une sur deux à partir en retraite anticipée au titre de la catégorie active ou pour des raisons familiales (cf. tableau 1). En 2000, l'âge moyen de départ à la retraite pour les femmes s'établit à 56,1 ans. Il est de 57,8 ans en 2010 et de 56 ans en 2011. Cet âge et sa variation s'expliquent par les évolutions des poids respectifs des catégories et des âges au sein de chaque catégorie. L'âge moyen des départs de la catégorie sédentaire (départs dits « normaux ») est relativement stable entre 2000 et 2010, restant à 61 ans, avec une légère progression en 2011 pour s'établir à 61,5 ans (cf. graphique 5). En ce qui concerne la catégorie active, l'âge moyen de départ à la retraite augmente d'une année entre 2000 et 2011, pour atteindre 57 ans en fin de période. Pour les départs anticipés pour raisons familiales, il a augmenté, passant de

Graphique 3

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite à la CNRACL selon le genre



Source : CNRACL

Tableau 1

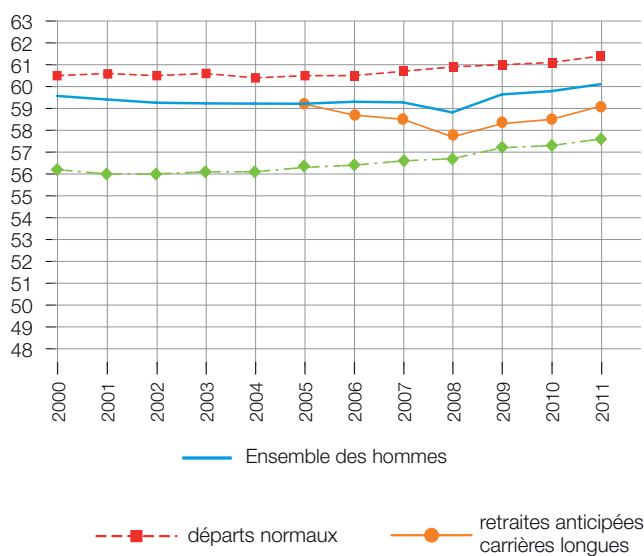
Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite à la CNRACL selon le genre

	Départs normaux	Départs anticipés catégorie active	Départs anticipés raisons familiales	Carrières longues	Ensemble
Hommes					
2000	79,0 %	21,0 %	-	-	100 %
2002	73,1 %	26,9 %	-	-	100 %
2004	74,6 %	23,5 %	1,9 %	-	100 %
2006	56,9 %	15,9 %	0,7 %	26,5 %	100 %
2008	41,7 %	18,9 %	0,2 %	39,2 %	100 %
2010	61,9 %	24,2 %	0,2 %	13,7 %	100 %
2011	61,2 %	24,3 %	0,2 %	14,2 %	100 %
Femmes					
2000	43,7 %	25,6 %	30,7 %	-	100 %
2002	40,0 %	31,4 %	28,6 %	-	100 %
2004	44,6 %	32,9 %	22,5 %	-	100 %
2006	45,3 %	29,3 %	21,5 %	4,0 %	100 %
2008	39,6 %	30,2 %	25,4 %	4,8 %	100 %
2010	40,1 %	29,2 %	28,8 %	1,9 %	100 %
2011	31,3 %	21,6 %	45,5 %	1,6 %	100 %

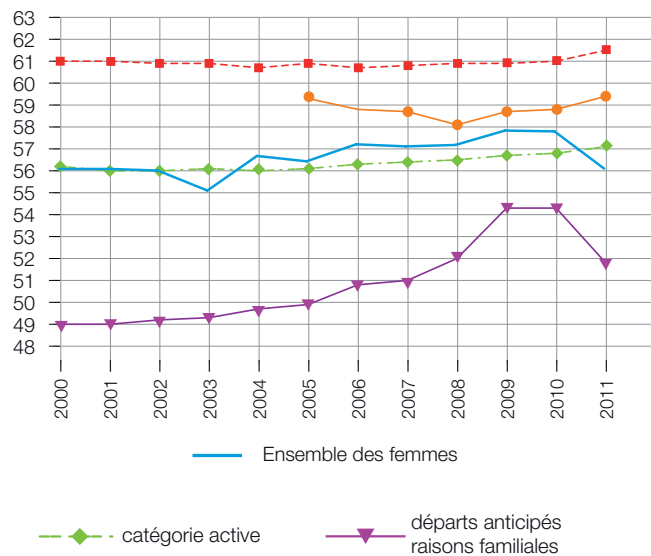
Source : CNRACL

Âges moyens de départ en retraite par motif de départ, selon le genre

Graphique 4 - Hommes



Graphique 5 - Femmes



Source : CNRACL

49 ans à 54 ans au cours de la décennie 2000. En 2011, l'âge moyen est de 52 ans du fait de l'anticipation importante cette année là des départs de mères de trois enfants ayant au moins 15 ans de service.

La décomposition par motif de départ, des âges de départ à la retraite observés au sein de la CNRACL, met en évidence une hausse que l'indicateur global ne permet pas d'identifier. Cette tendance devrait se prolonger avec le recul de l'âge légal enclenché depuis le second semestre 2011 mais aussi du fait de l'extinction du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants.

La période 2000 à 2011 aura été marquée au sein de la CNRACL par de fortes fluctuations du nombre de nouveaux retraités de droit direct et par une progression des âges de départ à la retraite de chaque catégorie. Le bilan actuel n'intègre pas le plein effet de la réforme 2010 sur les départs à la retraite. Celui-ci ne sera disponible que dans quelques années et nécessitera une analyse par génération pour mettre en évidence l'incidence du recul de l'âge légal.

Isabelle Bridenne
Loïc Gautier

Pour en savoir plus

Direction du budget (2009)

«Mesures prises récemment dans les régimes de retraite de la fonction publique», note pour le conseil d'orientation des retraites, séance plénière du 11/02/2009, 8 pages, téléchargeable : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1079.pdf>

Annexe au projet de loi de finances pour 2013 (2013)

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe, 193 pages, téléchargeable : http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2013/pap/pdf/Jaune2013_pensions.pdf

CNRACL (2012)

Recueil statistique 2011, Caisse des Dépôts, Établissement de Bordeaux, 278 pages, téléchargeable: <https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/statistique2011.pdf>

www.cdc.retraites.fr

Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site : www.cdc.retraites.fr à la rubrique Questions Retraite & Solidarité