



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES



Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires

P. Aubert (SG-COR), P. Le Meil (SRE) et S. Leroy (CDC)

Parmi les fonctionnaires partis à la retraite entre juillet 2012 et juin 2013, 55 % d'entre eux ont déclaré être partis à l'âge qu'ils souhaitaient et 25 % sont partis plus tard. Les 20 % restants sont partis en retraite plus tôt que ce qu'ils souhaitaient. En termes de motifs de départ, vouloir « profiter le plus longtemps de sa retraite » est le facteur le plus souvent cité. Les motifs liés aux droits à pension (avoir atteint l'âge minimal d'ouverture des droits à retraite, le droit à une retraite à taux plein ou encore un niveau de pension jugé suffisant) ainsi que le sentiment de lassitude par rapport au travail s'avèrent être également des déterminants très fréquents du choix de départ. Voici quelques-uns des résultats obtenus avec l'enquête « Motivations de départ à la retraite » réalisée en 2014 auprès de fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers. Au-delà des motivations propres du départ à la retraite, ce baromètre apporte également un éclairage nouveau sur le niveau d'information des anciens fonctionnaires en matière de retraite ainsi que sur leur ressenti concernant leur nouvelle vie.

Afin de mieux identifier les motivations de départ à la retraite et leurs évolutions au cours du temps, un baromètre a été mis en place en 2010 auprès des nouveaux retraités. Ce baromètre consiste à interroger tous les deux ans les nouveaux retraités afin d'identifier leurs motifs de départ à la retraite et le niveau de connaissance de leurs droits et de la législation retraite. Cette démarche était initialement le fruit d'une collaboration entre le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), la direction de la recherche, des études, des évaluations et des statistiques (DREES), la direction de la Sécurité sociale (DSS) et la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). En 2010 et 2012, la population interrogée était sélectionnée parmi les nouveaux retraités de droits directs de la CNAV (réf. bibliographie). En 2014, l'enquête a également été menée auprès des nouveaux retraités de la fonction publique. Ainsi 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) ont participé à cette troisième vague qui a concerné les fonctionnaires ayant pris leur retraite entre juillet 2012 et juin 2013.

L'enquête, réalisée au début de l'année 2014, a mobilisé trois échantillons constitués de manière indépendante par chaque régime participant. En termes de méthodologie, de questionnaire et de

modalités de collecte, les mêmes procédures ont été utilisées. Dans le présent article, l'analyse portera sur les motivations de départ à la retraite des retraités des fonctions publiques d'État¹, hospitalière et territoriale².

Outre quelques questions relatives au ressenti des nouveaux retraités quant à leur situation personnelle et leur âge de départ à la retraite, les questions posées s'organisent principalement autour de deux axes. D'une part, un ensemble de questions porte sur les facteurs qui ont joué sur les décisions de fin d'activité et de départ à la retraite, qu'ils soient d'ordre professionnel, personnel ou réglementaire, et qu'ils soient de l'ordre de la contrainte ou du libre choix. D'autre part, des questions tentent de cerner la connaissance par les nouveaux retraités des divers dispositifs en matière de retraite (cf. encadré 1).

55 % des retraités de la fonction publique sont partis à la retraite à l'âge souhaité

Un peu plus d'un fonctionnaire nouvellement retraité sur deux (55 %) dit être parti à la retraite à l'âge qu'il souhaitait. Cette proportion est assez uniforme entre les trois fonctions publiques et d'une catégorie de fonctionnaire à l'autre, entre 54 et 57 % selon les cas (cf. tableau 1). L'âge souhaité³ s'élevait en moyenne à 60 ans et 11 mois parmi les fonctionnaires sédentaires, et à 57 ans et 3 mois parmi les fonctionnaires en catégorie active (cf. tableau 2). Avec la montée en charge progressive de la réforme des retraites de 2010, l'âge minimal de droit commun se situait pour les nouveaux retraités interrogés dans l'enquête entre 60 ans et 60 ans et 9 mois, selon leur année de naissance⁴. Cet âge minimal concerne, au sein de la fonction publique, les fonctionnaires de catégorie sédentaire. Cependant,

pour les fonctionnaires ayant occupé, durant au moins 15 années et 9 mois ou 16 années et 2 mois⁵, un emploi classé en catégorie active, l'âge légal de départ à la retraite est inférieur de 5 ans à l'âge de droit commun, soit un âge compris de 55 à 55 ans et 9 mois pour les retraités partis entre 2012 et 2013. Les emplois en catégorie active sont particulièrement présents dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Les anciens fonctionnaires qui disent être partis à la retraite à un autre âge que celui auquel ils auraient souhaité le faire ne sont pas forcément dans la situation d'avoir dû retarder leur départ : si environ un nouveau retraité sur quatre est effectivement parti plus tard que souhaité, environ un sur cinq déclare, à l'inverse, être parti plus tôt que l'âge souhaité. Toutefois, l'écart entre âge souhaité et âge réel de départ à la retraite est plus grand en cas de départ plus tardif que souhaité : pour l'ensemble des fonctionnaires partis entre juillet 2012 et juin 2013, l'âge réel de départ est en effet d'environ 8 mois plus tardif en moyenne que l'âge souhaité dans l'idéal⁶.

L'écart entre l'âge souhaité et l'âge réel de départ varie sensiblement d'une catégorie hiérarchique de fonctionnaire à l'autre. En particulier, cet écart est plus marqué parmi les catégories les moins qualifiées. Ainsi, les anciens fonctionnaires de catégorie C sont partis en moyenne un an plus tard que ce qu'ils auraient souhaité dans l'idéal, tandis que les anciens fonctionnaires de catégorie A (hors enseignants) ne sont partis que deux mois plus tard environ. Par ailleurs, les âges souhaités de départ sont nettement moins dispersés parmi les assurés partis à l'âge minimal (c'est-à-dire dans l'année des 60 ans pour les fonctionnaires sédentaires et dans l'année des 55 ans pour les fonctionnaires de catégorie active) que parmi ceux partis à la retraite à d'autres âges

¹ Les fonctionnaires d'État sont affiliés au service des retraites de l'État (SRE), Direction Générale des Finances Publiques.

² Les fonctionnaires des collectivités territoriales et des hôpitaux sont affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

³ En réponse à la question : « dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? »

⁴ L'âge minimal de droit commun de la retraite évolue depuis la réforme 2010 :

- les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 ont un âge légal d'ouverture des droits fixé à 60 ans ;
- ceux nés entre le 01/07/1951 et 31/12/1951 ont un âge légal d'ouverture des droits de 60 ans et 4 mois ;
- pour les assurés nés en 1952, l'âge légal d'ouverture des droits est de 60 ans et 9 mois.

⁵ Cette durée de service progresse, depuis la réforme 2010, pour atteindre à terme 17 ans : elle s'élève à 15 ans et 9 mois pour une liquidation intervenant à compter de 2012 et à 16 ans et 2 mois pour une liquidation à compter de 2013. Pour la génération 1957, la durée de service exigée est de 15 ans et 9 mois.

⁶ Ce chiffre de 8 mois étant une moyenne de l'ensemble des écarts individuels, lesquels peuvent être positifs – pour les assurés partis plus tard que souhaité – négatifs – pour ceux partis plus tôt que souhaité – ou bien égaux à zéro – pour les fonctionnaires partis à l'âge souhaité.

(cf. graphique 1). Quel que soit l'âge effectif de départ à la retraite considéré, l'âge souhaité est en moyenne égal ou un peu plus faible que cet âge effectif, sauf parmi les fonctionnaires partis le plus tôt à la retraite (avant 55 ans⁷), parmi lesquels beaucoup auraient en réalité souhaité partir plus tard.

Enfin un peu plus de la moitié (54 %) des fonctionnaires nouvellement retraités disent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité (cf. tableau 1) – cette proportion étant plus faible parmi les fonctionnaires de catégorie A (39 % pour les enseignants et 35 % pour les autres)

que parmi ceux de catégories B (51 %) et C (66 %). Cette appréciation est cependant subjective, car propre à chaque répondant : « partir dès que possible » peut par exemple signifier dès l'âge d'ouverture des droits pour certains ou bien dès qu'un départ sans décote est possible pour d'autres.

⁷ Ces départs concernent certaines catégories actives de fonctionnaires telles que les administrations pénitentiaires, la police nationale ou les militaires.

Tableau 1

Souhaits des nouveaux retraités sur l'âge de départ à la retraite

	Écart moyen entre âge effectif et âge souhaité de départ (en mois)	Proportions d'assurés partis «dès qu'[ils] en ont eu la possibilité» (en %)	Proportions d'assurés partis ...		
			«plus tôt que souhaité» (en %)	«à l'âge souhaité» (en %)	«plus tard que souhaité» (en %)
Ensemble des fonctionnaires	+ 8 mois	54	20	55	25
dont : FPE civile (hors éduc. nat., La Poste et Orange)	+ 8 mois	46	18	55	26
dont : FPE éducation nationale	+ 8 mois	40	17	55	29
dont : fonctionnaires d'État de La Poste et Orange	+ 11 mois	75	25	54	21
dont : FPH	+ 5 mois	62	24	57	20
dont : FPT	+ 13 mois	59	17	56	27
dont : catégories A enseignants	+ 8 mois	39	17	56	28
dont : catégories A non-enseignants	+ 2 mois	35	25	55	20
dont : catégories B	+ 9 mois	51	18	57	26
dont : catégories C	+ 12 mois	66	19	55	26

Lecture : les nouveaux retraités des trois fonctions publiques ont liquidé leurs droits à la retraite en moyenne 8 mois plus tard que l'âge souhaité.

Champs : fonctionnaires partis à la retraite entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013, ayant liquidé leurs droits et cessé leur emploi dans la fonction publique à 50 ans ou après.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite auprès des nouveaux retraités de la CNRACL (enquête CDC-COR) et du SRE (enquête SRE-COR).

Remarque : du fait des arrondis, les chiffres indiqués dans les colonnes ne somment pas toujours exactement à 100 %. On assimile ici les enseignants aux fonctionnaires de catégorie A de l'Éducation nationale.

Encadré 1

Présentation des enquêtes

L'enquête sur les motivations de départ à la retraite auprès des nouveaux retraités de la CNRACL (enquête CDC-COR) et du SRE (enquête SRE-COR) a été menée entre le 26 mars et le 12 mai 2014 auprès de 1 222 anciens fonctionnaires de l'État (affiliés au SRE) et 1 202 anciens fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers (affiliés à la CNRACL), partis à la retraite entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013. Les interrogations ont été réalisées par téléphone et confiées à la société IPSOS.

Le champ de l'enquête est celui des anciens fonctionnaires qui ont liquidé leurs droits à 50 ans ou après. Le champ de l'analyse exclut les personnes ayant cessé leur activité avant 50 ans, pour lesquelles la notion de « motivation de départ à la retraite » a peu de sens. Plus précisément, le champ exclut les militaires qui ont liquidé leurs droits avant cet âge et qui reprennent souvent une seconde carrière dans le privé par la suite. Sont également exclus les anciens fonctionnaires devenus invalides avant d'avoir atteint leur âge d'ouverture des droits à la retraite et d'autres sortis de l'emploi avant 50 ans – le plus souvent dans le cadre de congés maladie.

Le questionnaire de l'enquête est organisé en plusieurs modules successifs : le départ à la retraite, les circonstances de fin d'activité, les motivations de départ à la retraite proprement dites, la connaissance des dispositifs de retraite et enfin un bilan sur les conditions de vie à la retraite. Pour les motivations de départ à la retraite, l'approche ne cherche pas à identifier un motif principal et unique mais plutôt à balayer, de manière large, tous les déterminants qui ont pu jouer à des degrés divers. Le questionnaire consiste donc à énumérer aux personnes interrogées tous les facteurs potentiels du départ à la retraite et à leur demander pour chacun si celui-ci a joué « beaucoup », « assez », « un peu » ou « pas du tout » dans leur décision.

Les échantillons enquêtés ont été constitués par un tirage aléatoire au sein de la population totale des nouveaux

retraités entrant dans le champ de l'enquête, connue d'après les données de gestion des régimes de retraite de la fonction publique. Dans le cadre des exploitations, certaines données sont analysées séparément selon la famille de la fonction publique (voir tableau ci-dessous) ou selon la catégorie hiérarchique (catégories A, B ou C). Au sein des fonctionnaires partis en retraite entre juillet 2012 et juin 2013, le taux de sondage est d'environ 2,6 %, c'est-à-dire qu'environ un nouveau retraité sur 40 a été interrogé. Le tirage de l'échantillon et le calcul des pondérations ont par ailleurs été conçus par strates, afin d'assurer la représentativité stricte de l'enquête sur un certain nombre de dimensions importantes (sexe ; catégorie active, sédentaire ou militaire ; situation vis-à-vis du taux plein).

L'échantillon étant représentatif, sa composition est conforme à celle de l'ensemble des nouveaux retraités de la fonction publique partis entre juillet 2012 et juin 2013. Cette période est particulière du fait du recul progressif de l'âge minimal d'ouverture des droits. Entre juillet 2012 et juin 2013, les départs à exactement l'âge minimal de droit commun ne peuvent concerner que les assurés âgés de 60 ans et 9 mois nés entre janvier et septembre 1952 et non pas l'ensemble de la génération. En conséquence, la proportion de retraités partant exactement à l'âge légal s'en trouve minorée. Les assurés dans cette situation ne représentent ainsi que 15 % de l'échantillon.

Dans plus de 9 cas sur 10, le départ à la retraite des fonctionnaires coïncide avec la sortie d'emploi. Dans la majorité des cas restants, il suit une période de congé maladie. Les anciens fonctionnaires d'État travaillant à La Poste ou chez Orange constituent toutefois un cas particulier, avec un peu plus d'un assuré sur cinq passant par une période d'inactivité entre la sortie d'emploi et le départ à la retraite proprement dit, du fait notamment de dispositifs spécifiques de fin d'activité.

Composition de l'échantillon retenu pour analyse

	Effectifs		Proportions d'assurés (en%)						
	En nombre de personnes	En %	Femmes	Encore en emploi juste avant de liquider ses droits	Départ avant l'âge minimal de droit commun	Départ à l'âge minimal de droit commun	Départ après l'âge minimal de droit commun	Départ avec décote	Départ avec surcote
Ensemble	2 405	100	56	92	43	15	42	12	31
dont : FPE civile (hors éduc. nat., La Poste et Orange)	358	15	49	96	34	12	54	9	39
dont : FPE éducation nationale	603	25	60	94	32	11	57	19	43
dont : fonctionnaires d'État de La Poste et Orange	153	6	36	79	42	38	20	24	15
dont : fonction publique hospitalière (FPH)	510	21	80	90	69	12	19	10	13
dont : fonction publique territoriale (FPT)	684	28	53	92	32	17	51	7	36
dont : catégories A enseignants	532	22	57	94	32	10	58	20	43
dont : catégories A non-enseignants	297	12	49	96	19	10	71	11	52
dont : catégories B	454	19	70	94	45	13	42	10	33
dont : catégories C	830	35	64	91	47	17	36	8	24

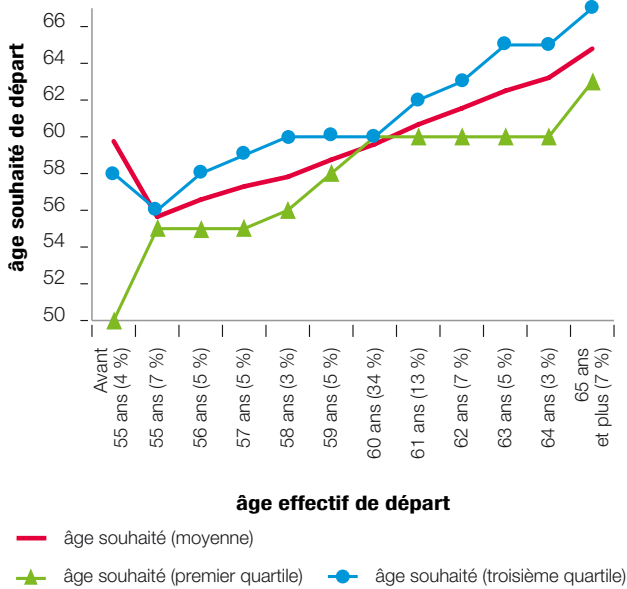
Champ : fonctionnaires partis à la retraite entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013, ayant liquidé leurs droits et cessé leur emploi dans la fonction publique à 50 ans ou après.

Note : parmi les personnes interrogées, les militaires partis à la retraite à 50 ans ou après et les fonctionnaires hors catégories A, B et C sont trop peu nombreux pour permettre de présenter des résultats propres à ces catégories particulières.

Sources : enquêtes sur les motivations de départ à la retraite auprès des nouveaux retraités de la CNRACL (enquête CDC-COR) et du SRE (enquête SRE-COR).

Graphique 1

Âge souhaité de départ à la retraite, selon l'âge effectif de départ



Note : dans la légende de l'axe horizontal, les âges effectifs de départ sont arrondis à l'entier inférieur. Les chiffres entre parenthèses représentent le poids de chaque âge de départ dans l'échantillon.

Lecture : parmi les assurés partis à la retraite entre 64 ans et 65 ans (exclus), qui représentent 3 % de l'échantillon, un quart souhaitait partir à la retraite à 60 ans ou avant, et un autre quart souhaitait partir à la retraite à 65 ans ou après.

Champ / sources : voir tableau 1.

Tableau 2

Écart entre âge souhaité et âge effectif de départ

	Âge moyen de départ à la retraite souhaité («dans l'idéal»)	Écart moyen entre âge effectif et âge souhaité de départ (en mois)
Fonctionnaires sédentaires	60 ans et 11 mois	+ 10 mois
Fonctionnaires en catégorie active	57 ans et 3 mois	+ 7 mois

Lecture : les fonctionnaires sédentaires auraient souhaité, dans l'idéal, partir à la retraite à l'âge de 60 ans et 11 mois en moyenne ; ils sont en réalité partis en moyenne 10 mois plus tard que cet âge, c'est-à-dire à 61 ans et 9 mois.

Champ / sources : voir tableau 1.

Deux retraités sur trois veulent « profiter le plus longtemps possible de la retraite »

Afin de cerner les motivations de départ à la retraite, différents facteurs ont été proposés aux personnes interrogées. Celles-ci devaient se positionner sur chacun d'entre eux en précisant si tel facteur avait « beaucoup », « assez », « peu » ou « pas du tout » joué⁸. Ces motifs de cessation d'activité ont été, dans l'exploitation des résultats, répartis en cinq catégories : des motifs liés au droit à pension, des motifs liés au travail, des motifs liés à la santé, des motifs d'ordre personnel et enfin un motif relatif au fait de bénéficier d'une retraite la plus longue possible. Pour chacune des cinq catégories de motifs de cessation d'activité, le nombre d'items varie de sept items proposés pour la première catégorie à un seul pour la dernière. (cf. graphique 2).

Parmi l'ensemble des motifs de cessation d'activité, celui le plus souvent cité est le souhait de « profiter de sa retraite le plus longtemps possible », mentionné comme ayant beaucoup ou assez joué par 68 % des nouveaux retraités⁹. Suivent des facteurs liés aux droits à pension : « avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite » a été mis en avant par 60 % des nouveaux retraités et « avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein » par 58 % d'entre eux. Parmi les autres motifs liés au droit à pension, 43 % des nouveaux retraités estiment avoir un niveau de pension suffisant pour cesser leur activité. (cf. graphique 2). Le facteur portant sur le sentiment de lassitude par rapport au travail est également cité par 43 % des nouveaux retraités.

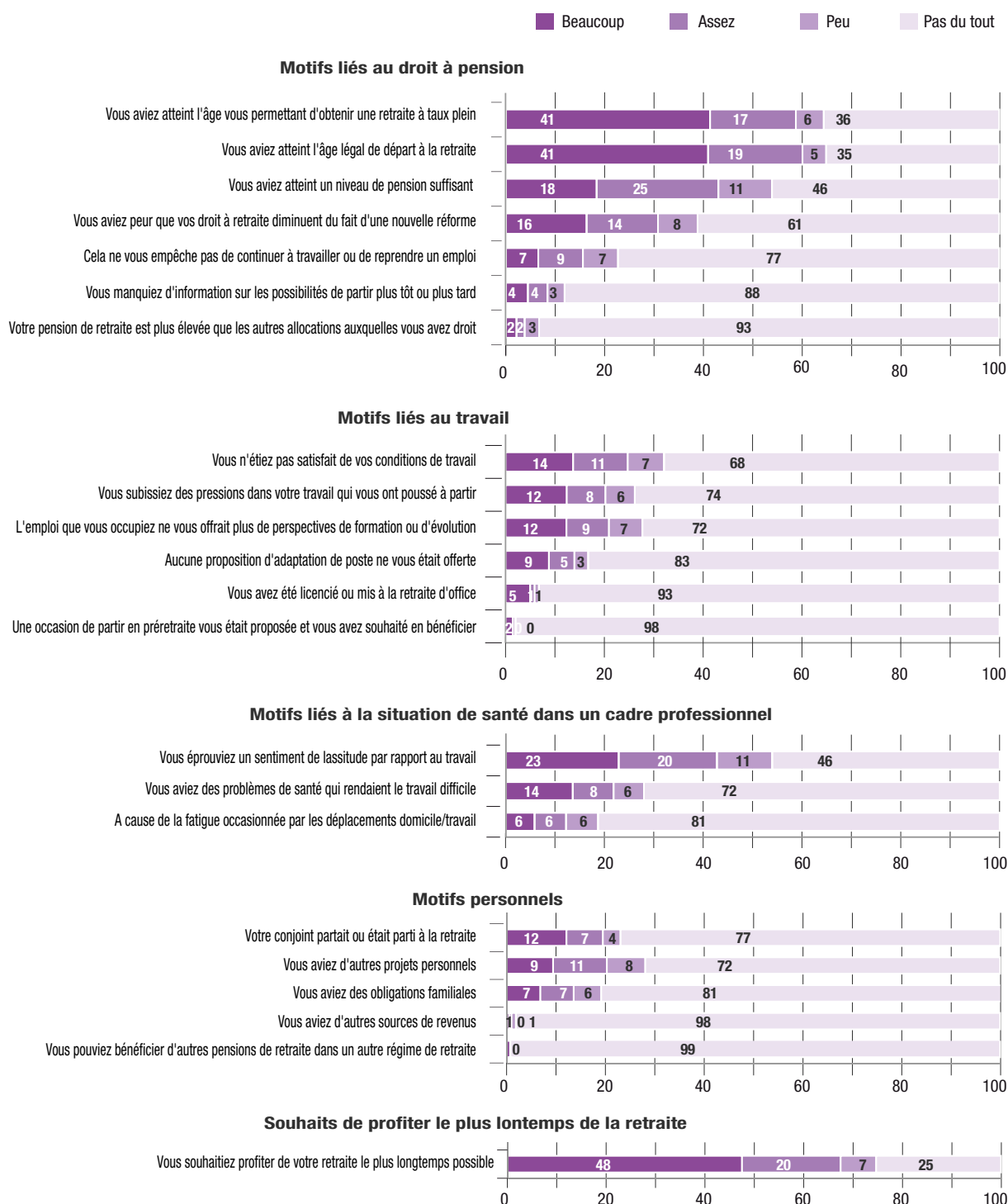
Parmi les autres facteurs moins souvent cités mais regroupant tout de même une personne sur cinq, figurent deux motifs d'ordre personnel : « avoir d'autres projets personnels » et le fait que leur conjoint soit à la retraite. Trois items concernant le travail ressortent : 25 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent que l'insatisfaction des conditions de travail a joué sur leur décision de départ à la retraite, la pression subie dans le travail ainsi que le manque de perspective de formation ou d'évolution sont évoqués par une personne sur cinq.

⁸ La question posée était formulée de la façon suivante : « Je vais maintenant vous citer différentes raisons qui peuvent inciter à partir à la retraite et vous me direz si, dans votre cas, cela a joué dans votre décision de partir ? ». Pour chacun des items proposés (et cités de façon aléatoire), la personne devait indiquer si le facteur avait joué « beaucoup », « assez », « peu » ou « pas du tout ».

⁹ Dans la suite du document, le pourcentage de répondants pour lesquels un motif est considéré comme « ayant joué » correspond à ceux qui ont répondu que le motif a joué « beaucoup » ou « assez ».

Graphique 2

Motifs de cessation d'emploi et de départ à la retraite



Lecture : 41 % des nouveaux retraités ont répondu que le motif « Vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein » avait beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 17 % qu'il avait assez joué, 6 % qu'il avait peu joué et 36 % qu'il n'avait pas du tout joué.

Champ / sources : voir tableau 1.

Remarque : les regroupements des motifs en 5 catégories ont été réalisés lors du traitement des résultats, en aval des interrogations.

Mais les motifs les plus souvent cités relèvent du droit à pension

Il est également intéressant d'apprécier quelles sont les catégories de motifs qui sont finalement citées le plus souvent. Un regroupement des différents motifs a ainsi été effectué lors de l'analyse¹⁰ en identifiant les motifs liés au droit à pension, ceux liés plutôt aux conditions de travail, les motifs d'ordre personnel et ceux liés aux difficultés de santé en lien avec le travail. Près de neuf nouveaux retraités sur dix citent au moins un motif lié au droit à pension, et un peu plus d'un sur deux cite au moins un motif lié à la santé. Les motifs liés au travail et les motifs personnels sont, quant à eux, cités par moins d'un nouveau retraité sur deux (respectivement 47 % et 42 %). Deux tiers environ des nouveaux retraités citent comme facteur le souhait de profiter le plus longtemps possible de la retraite. Cet item, qui est le plus souvent cité, a été considéré à part, étant difficile à associer à l'une des catégories définies dans la mesure où il peut être interprété de façon très différente d'un individu à l'autre.

Par ailleurs, on constate que seuls 15 % des nouveaux retraités citent soit uniquement les motifs liés au droit à pension, soit uniquement celui relatif au souhait d'avoir une retraite la plus longue possible, soit juste les deux (cf. tableau 3). Autrement dit, pour 85 % des nouveaux retraités au moins un facteur lié à leur santé, à leur travail ou d'ordre personnel a joué dans leur motivation de départ à la retraite.

Les motifs liés à l'emploi plus souvent cités par les fonctionnaires de catégorie C

Les résultats ont été exploités toutes catégories hiérarchiques confondues mais également par catégorie. Dans le tableau 4, les items repris sont ceux pour lesquels les écarts entre les réponses des catégories hiérarchiques sont les plus marqués. De même, le regroupement de chaque item selon leur nature est présenté dans ce tableau.

Les motifs qui ont le plus joué dans la décision de départ à la retraite sont les mêmes quelle que soit la catégorie hiérarchique, dans des proportions variables toutefois.

Ainsi, les fonctionnaires retraités de catégorie C, par rapport à ceux de catégorie A et B, ont davantage choisi « l'atteinte du taux plein » ainsi que « l'atteinte de l'âge légal » ; cela concerne deux tiers des répondants. Les motifs liés à la santé dans un cadre professionnel sont également plus souvent évoqués chez les fonctionnaires retraités de catégorie C. Le motif lié au fait « d'avoir d'autres projets personnels » est lui cité plus souvent par les fonctionnaires retraités de catégorie A, enseignants ou non.

Pour l'ensemble des catégories, les motifs liés au droit à la retraite et le fait de vouloir profiter le plus longtemps possible de sa retraite jouent majoritairement (cf. tableau 4). S'agissant en revanche des autres motifs, la hiérarchie peut être différente selon les catégories : pour les fonctionnaires de catégorie C, les motifs liés à l'activité sont plus souvent cités alors que pour les autres catégories, ce sont les motifs d'ordre personnel. Par ailleurs, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus on estime avoir un niveau de pension suffisant pour partir à la retraite.

Tableau 3

Types de motifs cités comme critère de motivation de départ à la retraite

		%
Aucun motif cité	0 motif	3
	Motif droit	5
1 type de motifs cité	Motif travail	2
	Motif santé	2
	Motif personnel	1
	Motif longue retraite	1
	Motifs longue retraite + droits	9
2 à 4 types de motifs cités	Motifs longue retraite + droits + personnel	9
	Motifs longue retraite + droits + santé	7
	Motifs longue retraite + droits + santé + travail	12
	Motifs longue retraite + droits + santé + personnel	7
	Autres regroupements	29
Tous les types de motifs cités	5 motifs	13

Lecture : 5 % des nouveaux retraités ont cité uniquement des motifs liés au droit à pension comme critère de motivation de départ à la retraite. 13% des nouveaux retraités ont cité au moins un item de chaque type de motif.

Champ / sources : voir tableau 1.

¹⁰ Lors de l'enquête, les motifs étaient présentés aux personnes interrogées sans association à une catégorie donnée et dans un ordre aléatoire.

Tableau 4

Motifs de cessation d'emploi cités de façon hétérogène selon les catégories hiérarchiques

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Atteinte du taux plein	53	56	56	65	59
Atteinte de l'âge légal	53	47	59	69	60
Niveau de pension suffisant	55	44	42	33	43
Peur diminution droit si nouvelle réforme	30	22	28	36	31
Problèmes de santé	17	14	18	31	22
Avoir d'autres projets personnels	31	27	18	13	20
Motifs droit	86	82	86	88	87
Motifs travail	41	42	40	49	47
Motifs santé	50	45	53	59	55
Motifs personnels	49	44	44	38	42
Motif profiter retraite	62	64	71	71	67

Lecture : le motif lié à l'atteinte du taux plein a joué « beaucoup » ou « assez » dans la motivation de départ pour 53 % des nouveaux retraités de la catégorie hiérarchique A enseignants, pour 56 % des nouveaux retraités de catégorie A non enseignants, pour 56 % des nouveaux retraités de catégorie B et pour 65% des nouveaux retraités de catégorie C. Pour l'ensemble des trois fonctions publiques (militaires de plus de 50 ans inclus ainsi que FPE La Poste & Orange), ce motif a joué pour 59 % des nouveaux retraités.

Champ / sources : voir tableau 1.

Quels sont les facteurs qui ont incité certains fonctionnaires à prolonger leur activité ?

Parmi les fonctionnaires interrogés, 42 % d'entre eux ont déclaré être partis à la retraite plus tardivement que ce qu'ils auraient pu¹¹. En conséquence, ils ont prolongé leur activité et ont pu percevoir une surcote à ce titre ; c'est le cas de 54 % d'entre eux¹². Le fait de prolonger l'activité permet également de bénéficier d'un salaire de référence plus élevé, d'allonger la durée de service prise en compte, ou encore d'éviter d'être pénalisé par une décote.

Neuf facteurs ont été proposés aux personnes ayant déclaré être parties plus tard que ce qui était possible. Ces facteurs ont été regroupés en trois sous-ensembles : les facteurs financiers liés au fait de conserver ses revenus du travail, ceux liés au montant de la retraite et enfin les facteurs non financiers. Le graphique 3 présente les réponses données.

Les facteurs qui ont le plus joué dans la décision de retarder le départ à la retraite sont l'intérêt de l'emploi, le souhait de conserver une rémunération

encore quelques années et le fait d'augmenter les droits à retraite. Chacun de ces trois facteurs a joué (« beaucoup » ou « assez ») pour plus de 60 % des nouveaux retraités ayant prolongé leur période d'activité. D'autres facteurs ont influencé la décision de départ pour près de 40 % des nouveaux retraités ayant prolongé leur période d'activité ; il s'agit des motifs liés au fait de ne pas se sentir prêt pour devenir retraité ainsi que le souhait d'attendre une promotion ou un changement de rémunération.

¹¹ La question exacte était : « A propos du moment de votre départ à la retraite, êtes-vous parti : Dès que vous en avez eu la possibilité ? Ou : plus tard ? »

¹² La perception d'une surcote n'est pas systématique puisque celle-ci démarre pour les validations de trimestres effectuées au-delà de l'âge minimal de droit commun, c'est-à-dire 60 ans et 9 mois pour la génération 1952. Ainsi, par exemple, un retraité pouvant bénéficier d'un départ au titre de la catégorie active et ayant rassemblé la durée nécessaire pour le taux plein à 57 ans pourrait partir à cet âge. S'il décide de travailler jusqu'à 59 ans, bien qu'il ait prolongé son activité, il ne pourra bénéficier de la surcote.

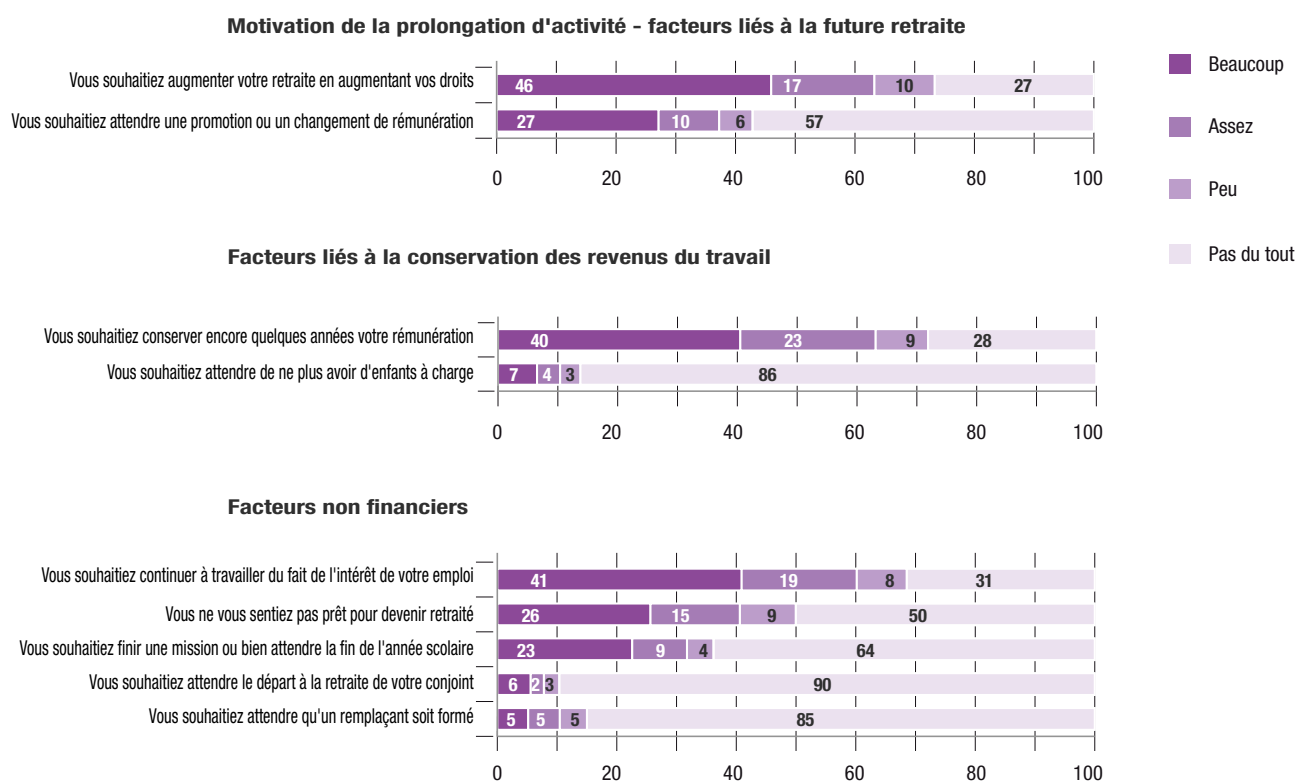
Les facteurs non financiers sont les plus fréquemment mentionnés par les nouveaux retraités ayant prolongé leur période d'activité (77 % évoquent au moins un item sur les cinq énumérés, contre 70 % pour les facteurs financiers liés au montant de la retraite et 65 % pour ceux liés aux revenus du travail).

Concernant les trois types de facteurs de motivation de prolongation d'activité, près d'un nouveau retraité concerné sur deux (44 %) évoque au moins un item de chaque type de facteurs. En parallèle, 12 % d'entre eux mentionnent uniquement des facteurs non financiers et, à l'inverse, 17 % évoquent uniquement des motifs financiers. Dans les deux tiers des cas,

c'est une combinaison des facteurs financiers et non financiers qui est citée par les nouveaux retraités pour expliquer leur souhait de prolongation de leur activité. Par ailleurs, dans moins d'un tiers des cas sont cités uniquement les facteurs non financiers ou les facteurs financiers liés à la conservation des revenus du travail. Enfin, 5 % des nouveaux retraités qui ont prolongé leur activité ne citent aucun motif. Les facteurs qui ont joué dans la décision de retarder le départ à la retraite varient selon la catégorie hiérarchique des fonctionnaires nouvellement retraités (cf. tableau 5). Le motif relatif à l'intérêt du travail a joué davantage pour des fonctionnaires appartenant à la catégorie A que pour ceux appartenant aux catégories B et C

Graphique 3

Motifs de prolongation d'activité



Lecture : pour 41% des nouveaux retraités ayant prolongé leur activité, le motif relatif à l'intérêt de leur emploi (facteur non financier) a beaucoup joué dans leur prise de décision.

Champ : fonctionnaires partis à la retraite entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013, ayant liquidé leurs droits et cessé leur emploi dans la fonction publique à 50 ans ou après et qui ont souhaité prolonger leur activité professionnelle au-delà de l'âge légal de départ à la retraite (soit 42 % de l'échantillon).

Sources : voir tableau 1.

(écart de 20 points environ). Le motif relatif au souhait de finir une mission ou d'attendre la fin de l'année scolaire est davantage cité par les enseignants, comme on pouvait le supposer.

D'une manière plus générale, les facteurs non financiers semblent avoir davantage motivés les prolongations d'activité des fonctionnaires de catégorie A. Les différences entre catégories sont moins marquées pour les facteurs financiers, qu'ils soient liés au revenu du travail ou au montant de la retraite.

Près de 80 % des fonctionnaires bien informés sur les droits à retraite

L'un des derniers volets du questionnaire avait pour objectif de recueillir le sentiment des retraités concernant leur degré d'information sur leurs droits à retraite, puis de mesurer leur niveau de connaissance effective des dispositifs en vigueur.

En matière de droits à retraite, la grande majorité des fonctionnaires nouvellement retraités se jugent bien informés (78 %), dont 31 % très bien informés et 47 % plutôt bien informés (cf. tableau 6). Si ce sentiment positif est globalement partagé par les retraités, on observe toutefois des disparités en fonction de la catégorie hiérarchique ; la perception d'une bonne

information est plus élevée pour les fonctionnaires de catégorie A que pour ceux de catégorie C (plus de 80 % de « bien » ou « très bien informé » pour les premiers, contre 73 % pour les seconds).

La durée validée, une information mal connue ou oubliée ?

Si 84 % des répondants affirment qu'ils connaissent, au moment de la liquidation de leur pension, leur durée validée sur l'ensemble de leur carrière, celle-ci apparaît très mal connue en pratique : seulement 20 % des fonctionnaires interrogés sont en mesure de donner correctement, à plus ou moins un an près, leur durée validée alors que, outre les 16 % de retraités qui déclarent ne pas connaître leur durée validée, 18 % affirment qu'ils la connaissent au moment de la liquidation de leur pension mais ne s'en souviennent pas (cf. tableau 7).

Le degré de connaissance varie d'une catégorie hiérarchique à l'autre : les fonctionnaires de catégorie A, particulièrement les enseignants, sont plus nombreux (32 %) à estimer correctement, à un an près, le nombre de trimestres validés tout au long de leur carrière alors que cette proportion ne représente que 11 % des fonctionnaires de catégorie C nouvellement retraités.

Tableau 5

Motifs de prolongation d'activité cités de façon hétérogène selon les catégories hiérarchiques

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Intérêt du travail	71	69	52	51	60
Souhaite de finir mission ou attendre la fin de l'année scolaire pour les enseignants	56	37	15	20	32
Attendre une promotion ou un changement de rémunération	35	30	49	31	37
Facteurs liés au montant de retraite	71	70	74	65	70
Facteurs liés à la conservation des revenus du travail	62	69	67	63	65
Facteurs non financiers	88	79	68	72	77

Lecture : le motif lié à l'intérêt du travail a joué « beaucoup » ou « assez » dans la motivation de départ à la retraite pour 71 % des enseignants, pour 69 % des autres fonctionnaires de catégorie A, pour 52 % des fonctionnaires de catégorie B et pour 51 % des fonctionnaires de catégorie C. Pour l'ensemble des trois fonctions publiques (militaires de plus de 50 ans inclus ainsi que fonctionnaires de La Poste et Orange), ce motif a joué pour 60 % des nouveaux retraités.

Champ / Sources : voir graphique 3.

Tableau 6

Sentiment concernant l'information sur les droits à retraite

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Très bien informé	32	34	32	28	31
Plutôt bien informé	50	50	45	46	47
Total bien informé	82	84	77	73	78
Plutôt mal informé	14	12	17	17	15
Très mal informé	3	4	6	9	6
Autres raisons	1	0	1	1	1
TOTAL	100	100	100	100	100

Lecture : 31 % des retraités interrogés se considèrent très bien informés en matière de droit à la retraite.

Champ / Sources : voir tableau 1.

Tableau 7

Comparaison de la durée validée déclarée et effective

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Déclarant la connaître au moment du départ	82	88	83	81	84
<i>Ne sait pas ou ne s'en souvient plus</i>	13	21	19	24	18
<i>Strictement égale</i>	9	5	4	4	5
<i>Écart compris entre 1 et 4 trimestres</i>	23	17	11	7	15
<i>Écart supérieur à 4 trimestres</i>	39	45	50	46	46
Déclarant ne pas la connaître au moment du départ*	18	12	17	19	16

Lecture : 23 % des fonctionnaires enseignants de catégorie A ont estimé correctement, à un an près, leur durée validée.

Champ : fonctionnaires partis à la retraite entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013, ayant liquidé leurs droits et cessé leur emploi dans la fonction publique à 50 ans ou après.

*Pour ces assurés, il ne leur a donc pas été demandé de fournir une estimation de leur durée validée.

Sources : voir tableau 1.

Une connaissance hétérogène des dispositifs

Les nouveaux retraités ont été interrogés sur leur connaissance des différents dispositifs en matière de retraite : le taux plein, la décote, la surcote, le cumul emploi-retraite et le minimum garanti. Parmi ces dispositifs, le taux plein est le plus connu avec 73 % des retraités interrogés qui affirment savoir de quoi il s'agit (cf. tableau 8). Viennent ensuite les mécanismes de décote puis de surcote que plus

de la moitié des répondants (respectivement 58 % et 54 %) déclarent connaître. Ces proportions sont nettement supérieures à celles observées au régime général (Barthélémy et *alii*, 2013). En effet, dans la deuxième vague de l'enquête sur les nouveaux retraités du régime général, 11 % parmi ces derniers affirmaient n'avoir jamais entendu parler du taux plein (contre 5 % parmi les fonctionnaires en 2014), et 53 % n'avoir jamais entendu parler des mécanismes de décote et de surcote (contre respectivement 15 % et 17 % parmi

les fonctionnaires). Le cumul emploi-retraite n'apparaît bien connu que par un peu moins d'un fonctionnaire sur deux mais une forte proportion (41 %) des répondants affirment en avoir entendu parler, sans toutefois bien en connaître les contours. Le minimum garanti reste quant à lui très mal connu des nouveaux retraités : seulement 18 % des fonctionnaires interrogés déclarent connaître ce dispositif alors que près de la moitié affirment n'en avoir jamais entendu parler. C'est le cas également parmi les bénéficiaires du

minimum garanti, dans des proportions semblables : un sur cinq déclare le connaître et 49 % disent n'en avoir jamais entendu parler.

Ces résultats diffèrent selon la catégorie hiérarchique : les fonctionnaires de catégorie A, particulièrement les enseignants, sont très nombreux à affirmer connaître le taux plein, la décote et la surcote alors que les fonctionnaires de catégories B et C semblent moins bien informés : ainsi, moins de 40 % d'entre eux déclarent savoir ce que sont la décote et la surcote.

Tableau 8

Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Taux plein					
Vous savez de quoi il s'agit	85	88	77	58	73
Vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit	13	11	20	32	22
Vous n'en avez jamais entendu parler	2	1	3	10	5
Décote					
Vous savez de quoi il s'agit	74	72	61	39	58
Vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit	19	22	28	36	28
Vous n'en avez jamais entendu parler	7	6	11	24	15
Surcote					
Vous savez de quoi il s'agit	70	71	58	37	54
Vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit	23	21	30	37	29
Vous n'en avez jamais entendu parler	7	8	12	26	17
Cumul emploi-retraite					
Vous savez de quoi il s'agit	48	59	50	37	45
Vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit	40	32	40	45	41
Vous n'en avez jamais entendu parler	13	10	10	18	14
Minimum garanti					
Vous savez de quoi il s'agit	16	21	23	15	18
Vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit	35	38	38	33	34
Vous n'en avez jamais entendu parler	49	41	39	52	48

Lecture : 73 % des répondants affirment savoir ce qu'est le taux plein alors que 5 % disent n'en avoir jamais entendu parler.

Champ / Sources : voir tableau 1.

44 % des retraités partis avec une décote déclarent la perte de pension peu dissuasive

Les nouveaux retraités partis avec une décote représentent 12 % des répondants. Parmi cette sous-population, 6% déclarent ne pas savoir qu'ils allaient subir une décote au moment de leur départ (cf. tableau 9). Près de la moitié (44 %) d'entre eux estime que la perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante pour les dissuader de partir en retraite¹³. Les départs perçus comme contraints restent toutefois également importants puisque près d'un quart des retraités affirme ne pas avoir pu retarder son départ.

Ces proportions varient en fonction de la catégorie hiérarchique. Parmi les catégories C, la part des départs perçus comme contraints est la plus élevée ; elle représente près de 38 % des départs avec décote. Quant aux fonctionnaires de catégories A et B, c'est la baisse jugée modérée du niveau de pension qui reste le motif le plus important parmi les

départs avec décote, surtout pour ceux de catégorie A (dans plus de la moitié des cas).

Les bénéficiaires de la surcote, motivés pour rester en emploi et par le surcroît de pension

Les nouveaux retraités partis avec surcote représentent 31 % des répondants. Parmi ces nouveaux retraités, la motivation principale¹⁴ dans la décision de prolonger son activité a été financière dans 38 % des cas (cf. tableau 9), alors que les

¹³ Pour un âge légal atteint en 2012, le taux de minoration suite à décote est de 0,875% par trimestre manquant (dans la limite de 12 trimestres, soit un abattement de pension au plus égal à 10,5 %) et pour un âge légal atteint en 2013, il s'élève à 1% par trimestre manquant (dans la limite de 13 trimestres, soit un abattement de la pension d'au plus 13 %).

¹⁴ Contrairement aux motifs de départ ou de prolongation d'activité, une seule réponse était ici permise dans le questionnaire.

Tableau 9

Attitude des retraités partis avec une décote et une surcote

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Attitude des retraités partis avec une décote					
Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une décote	2	2	8	10	6
Vous n'aviez pas la possibilité de retarder votre départ à la retraite	15	13	23	38	23
La perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante	55	58	35	27	44
Autres raisons	27	27	34	25	27
Attitude des retraités partis avec une surcote					
Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une surcote	5	5	6	12	7
Vous vouliez augmenter votre pension grâce à la surcote	32	40	51	33	38
Vous aviez envie de continuer à travailler, pour d'autres raisons que la surcote	46	42	34	34	39
Autres raisons	17	12	9	21	16

Lecture : 35 % des fonctionnaires de catégorie B partis avec décote estiment que la perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante.

Note : une seule réponse était autorisée pour cette question (formulation : « Parmi les affirmations suivantes, laquelle correspond le mieux à votre situation lors de votre décision de partir à la retraite ? »).

Champ : fonctionnaires partis à la retraite entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013, ayant liquidé leurs droits et cessé leur emploi dans la fonction publique à 50 ans ou après et ayant, le cas échéant, subi une décote ou bénéficié d'une surcote au moment du départ.

Sources : voir tableau 1.

autres bénéficiaires de la surcote évoquent plutôt des facteurs non monétaires et particulièrement le souhait de continuer à travailler pour d'autres raisons que la surcote (39 % des retraités partis avec une surcote). Ces évolutions masquent toutefois des spécificités au sein des catégories de fonctionnaires. En particulier, si la poursuite d'activité semble majoritairement guidée par l'envie de continuer à travailler indépendamment de la surcote chez les fonctionnaires de catégorie A, particulièrement les enseignants, partis avec une surcote, la recherche d'un niveau de pension plus élevé est le facteur qui a motivé près de la moitié des fonctionnaires de catégorie B bénéficiaires de la surcote. Seulement 7 % des fonctionnaires partis avec une surcote ignoraient qu'ils bénéficieraient d'une surcote au moment de leur départ.

Parmi les assurés remplissant les conditions du taux plein et qui auraient pu obtenir une surcote en prolongeant leur activité, près de la moitié d'entre eux affirment qu'ils ne l'ont pas fait pour ne pas retarder leur départ (cf. tableau 10). Ce critère est moins fréquemment cité chez les enseignants concernés (38 %) - pour lesquels un niveau de pension jugé suffisant (pour 30 % d'entre eux) explique également la décision de ne pas poursuivre

son activité. Toutes catégories confondues, les facteurs financiers expliquent la décision de ne pas prolonger son activité dans 38 % des cas. Seulement 3 % des fonctionnaires partis avec le taux plein ignoraient qu'ils pouvaient bénéficier d'une surcote en prolongeant leur activité

Près de trois quarts des retraités s'estiment satisfaits de leur situation

Les fonctionnaires nouvellement retraités ont enfin été interrogés sur leur ressenti concernant leur situation personnelle en tant que retraités. Plus particulièrement, il leur a été demandé de qualifier globalement leur situation actuelle de retraités (en tenant compte de l'ensemble des aspects qui définissent leur situation de retraités : financiers, santé, bien-être, etc) puis de la comparer à la situation qu'ils imaginaient avant de partir à la retraite.

Bien que la majorité des retraités (71 %) considère que le passage à la retraite a entraîné une baisse importante de leur revenu personnel (cf. tableau 13), près de trois quarts d'entre eux s'estiment satisfaits de leur situation à la retraite, la jugeant au moins assez bonne. Un quart des fonctionnaires qualifient

Tableau 10

Attitude des retraités partis au taux plein sans surcote vis-à-vis de la surcote

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Vous ne saviez pas que vous pouviez avoir une surcote en travaillant plus longtemps	3	0	2	4	3
Votre situation ne vous permettait pas de retarder votre départ à la retraite	2	4	4	9	7
Le niveau de votre pension vous paraissait suffisant	30	12	15	14	17
L'augmentation de votre pension grâce à la surcote était insuffisante pour vous inciter à continuer à travailler	16	20	21	23	21
Vous ne vouliez pas retarder votre départ	38	51	50	44	45
Autres raisons	10	13	9	6	8
TOTAL FACTEURS FINANCIERS	46	32	36	37	38
TOTAL FACTEURS NON FINANCIERS	54	68	64	63	62

Lecture : 14 % des fonctionnaires de catégorie C partis au taux plein justifient leur départ sans surcote par le fait que leur niveau de pension leur paraissait suffisant.

Champ : fonctionnaires, hors catégories actives, partis à la retraite entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013, ayant liquidé leurs droits et cessé leur emploi dans la fonction publique à 50 ans ou après et partis au taux plein sans surcote.

Sources : voir tableau 1.

même leur situation de très bonne. Ce sentiment positif varie toutefois d'une catégorie de fonctionnaire à l'autre et est plus fréquent parmi les plus qualifiés ; 85 % des fonctionnaires de catégorie A qualifient leur situation de retraité d'assez bonne, voire très bonne, contre 75 % des fonctionnaires de catégorie B et 59 % des fonctionnaires de catégorie C (cf. tableau 11).

Par ailleurs, deux tiers des personnes qualifient leur situation comme étant à peu près identique à ce qu'elles imaginaient. Un retraité sur cinq considère sa situation moins bonne que celle qu'il imaginait avant de partir en retraite et c'est l'inverse pour 12 % des fonctionnaires interrogés. Ces derniers, qui considèrent au contraire leur situation de retraité meilleure que ce qu'ils avaient imaginé, sont plus nombreux au sein des fonctions territoriales et hospitalières et concernent plus fréquemment les fonctionnaires de catégorie C (cf. tableau 12).

Des résultats dont les évolutions seront à suivre

Ces résultats sur le ressenti des retraités de la fonction publique sont issus de l'enquête sur les motivations de départ en retraite réalisée en 2014. Cette enquête a été, lors de cette vague, étendue aux fonctionnaires, permettant ainsi d'éclairer les sujets des motifs ayant influencé le départ en retraite de cette population, ainsi que leur niveau de connaissance en matière de retraite et leur souhait en termes d'âge de départ en retraite. Comme cela existe pour les retraités du secteur privé depuis 2010, l'objectif est d'inscrire cette enquête dans le temps afin d'apprécier l'évolution des résultats dans un contexte législatif et réglementaire qui change. L'enquête devrait ainsi être renouvelée dans les prochaines années.

Tableau 11

Qualification de la situation personnelle

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Très bonne	39	28	25	15	25
Assez bonne	46	57	50	44	48
Ni bonne, ni mauvaise	13	13	22	34	23
Assez mauvaise	2	1	3	5	3
Très mauvaise	0	1	1	2	1
TOTAL	100	100	100	100	100

Lecture : 39 % des fonctionnaires enseignants jugent très bonne leur situation personnelle de nouveaux retraités.

Champ / Sources : voir tableau 1.

Tableau 12

Situation actuelle par rapport à celle imaginée

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Meilleure que celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite	11	8	14	13	12
A peu près identique à celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite	76	77	65	54	66
Moins bonne que celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite	10	13	19	31	20
Ne sait pas	2	2	2	2	2
TOTAL	100	100	100	100	100

Lecture : 14 % des fonctionnaires de catégorie B considèrent leur situation actuelle meilleure que celle qu'ils imaginaient avant de partir.

Champ / Sources : voir tableau 1.

Tableau 13

Comparaison de la retraite aux revenus personnels avant de partir

	A enseignants	A non enseignants	B	C	Ensemble
Une baisse importante de votre revenu personnel	53	78	84	71	71
Une baisse légère de votre revenu	36	16	12	21	22
Une hausse de votre revenu	3	2	1	2	2
Un niveau de revenu globalement similaire	7	4	2	5	5
Ne sait pas	1	0	1	1	1

Lecture : 84 % des fonctionnaires de catégorie B estiment que leur pension correspond à une baisse importante de leur revenu personnel.

Champ / Sources : voir tableau 1.

Bibliographie

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 », *Études et Résultats*, DREES, n°745, janvier.

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

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

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

retraitesolidarite.caissedesdepots.fr

Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site : retraitesolidarite.caissedesdepots.fr à la rubrique Études & publications