

GROUPE



Profiter de la retraite le plus longtemps possible, la principale motivation de départ

Guillaume Grosbois (SRE) et Marylène Henry (CDC)

Selon l'enquête motivation de départ à la retraite de 2017, 56 % des nouveaux retraités affirment être partis à la retraite quand ils l'ont souhaité. Pour plus de trois retraités sur quatre, profiter de sa retraite le plus longtemps possible reste la principale raison évoquée. Mais pour les 20 % des pensionnés ayant les montants de retraite les plus élevés, le motif « avoir atteint un niveau de pension suffisant » est le plus souvent cité. Parmi ceux qui prolongent leur activité, les raisons financières sont les plus fréquemment mentionnées, à l'exception des retraités plus aisés qui avancent davantage l'intérêt de l'emploi ou les conditions de travail satisfaisantes. Quant à la connaissance des dispositifs liés à la retraite, celle-ci s'améliore par rapport à la précédente enquête : huit retraités sur dix de la fonction publique se disent bien informés. Plus d'un fonctionnaire sur deux juge le système de retraite trop contraignant vis-à-vis du départ à la retraite. Dans une optique de synthèse, une typologie de comportement de départ a été réalisée. Trois profils se dégagent : partir dès que possible, un départ sous contrainte suite à des problèmes de santé et un départ tardif choisi ou contraint.

Un départ dès que possible pour plus d'un retraité sur deux

Selon l'enquête motivation de départ à la retraite de 2017, partir dès que cela est possible reste la situation la plus fréquemment exprimée par les nouveaux retraités de la fonction publique (voir encadré 1). Ils sont 56 % à être dans ce cas contre 54 % lors de la précédente vague de l'enquête en 2014.

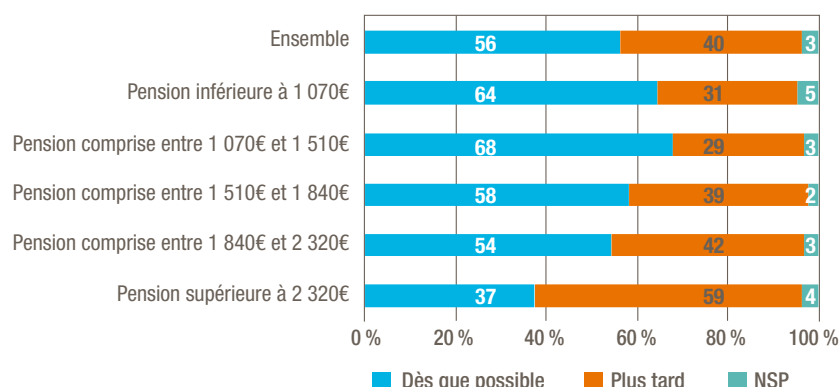
Les fonctionnaires qui déclarent le plus souvent être partis à la retraite dès que possible sont ceux dont les montants de pension, perçus au titre de leur carrière dans la fonction publique (voir encadré 2),

sont les plus faibles. Ainsi, les 20 % de retraités qui ont la pension la moins importante sont 64 % à être partis dès que possible alors qu'ils ne sont que 37 % pour le groupe de pensionnés ayant les pensions les plus élevées (voir graphique 1). La notion de départ « dès que possible » est à l'appréciation de chaque répondant. Elle n'est pas nécessairement synonyme de départ à l'âge d'ouverture des droits.

Parmi l'ensemble des motifs de cessation d'emploi et de départ à la retraite proposés, le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible est celui qui est le plus souvent cité. Pour plus de 3 retraités sur 4, ce motif a « assez joué » voire « beaucoup joué » dans la décision de partir à

Graphique 1

Départ à la retraite par niveau de pension



Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquête motivations de départ à la retraite 2017.

Traitement : CDC/SRE.

Note : les tranches de pension correspondent aux quintiles déterminés sur la distribution des pensions versées aux retraités.

la retraite¹. Il ressortait également en motif principal lors de l'enquête de 2014². Deux motifs de départ à la retraite concernant les droits à pension sont ensuite avancés. Il s'agit de l'atteinte de l'âge légal minimal de départ et de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Ils ont respectivement joué dans la décision de partir à la retraite à hauteur de 70 % et de 64 % (voir graphique 2). Viennent ensuite deux autres motifs régulièrement cités : celui d'avoir atteint un niveau de pension suffisant (pour 57 % des retraités), et celui de ne plus vouloir travailler. Mis à part ce dernier qui n'était pas proposé lors de l'ancienne enquête, les retraités ont, pour cette nouvelle vague, exprimé les quatre mêmes principaux motifs de départ.

Les profils de réponse sont à peu près identiques quel que soit le niveau de la pension pour les cinq motifs principaux de départ à la retraite (voir graphique 3), avec la prédominance du motif « profiter de la retraite le plus longtemps possible ». Cependant, les retraités ayant les pensions les plus élevées sont 72 % à déclarer que le motif « niveau de pension suffisant » a joué dans leur décision de départ. C'est 15 points de plus que pour l'ensemble des retraités de la fonction publique. Plus la pension est élevée et plus ce motif apparaît comme déterminant dans le choix de la date de départ.

Prolongation d'activité : des motivations essentiellement financières

Un fonctionnaire est considéré en prolongation d'activité s'il est parti à la retraite après sa date d'ouverture des droits, ou s'il considère ne pas être parti « dès que possible » (voir graphique 1). Ce choix de continuer à travailler est stable par rapport à l'enquête de 2014 : il concerne toujours quatre retraités sur dix.

Parmi les 9 motifs de prolongation d'activité proposés, ceux plus souvent mis en avant sont la conservation du salaire encore quelques années

(qui a joué pour 62 % des retraités en prolongation d'activité), et la hausse de la pension via une augmentation des droits (60 %). Deux autres motifs sont également régulièrement cités : « l'intérêt de l'emploi ou des conditions de travail satisfaisantes » (57 %) et le fait de « ne pas subir de minoration de pension » (55 %, voir graphique 4). Comme pour la précédente vague, la prolongation d'activité est principalement motivée par des raisons financières : parmi les quatre motifs les plus avancés, trois sont d'ordre financier que ce soit via la pension ou la conservation du salaire.

Deux autres motifs sont également fréquemment mentionnés : celui de ne pas se sentir prêt pour devenir retraité, qui a joué à hauteur de 41 %, et celui de vouloir attendre une promotion ou un changement de salaire pour 37 %. En revanche, les motifs d'ordre familial influencent peu la décision de prolonger son activité : attendre le départ à la retraite de son conjoint n'est cité que par un retraité sur dix.

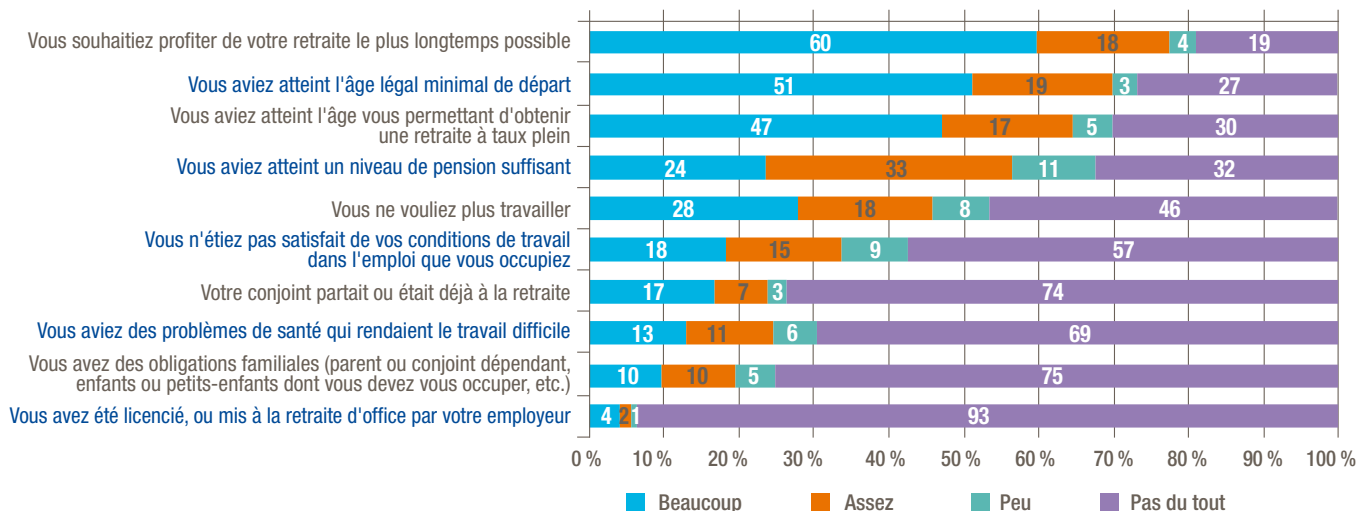
Parmi les retraités qui ont prolongé leur activité, ceux percevant les pensions les moins élevées citent en premier motif de prolongation une raison financière : le fait de conserver leur salaire encore quelques années (voir graphique 5). En revanche, les retraités qui perçoivent les pensions les plus élevées avancent le plus souvent l'intérêt de l'emploi ou les conditions de travail satisfaisantes. Ce dernier motif est beaucoup moins mis en avant par la catégorie A de l'Éducation nationale que lors de l'enquête précédente : alors que 71 % des retraités de cette catégorie avançaient ce motif, ils ne sont plus que 57 % dans l'enquête de 2017.

¹ Par la suite on considérera qu'un motif a joué dans la décision de partir à la retraite s'il a « beaucoup joué » ou « assez joué ».

² « Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », Questions retraite et solidarité, n° 10, 2015.

Graphique 2

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



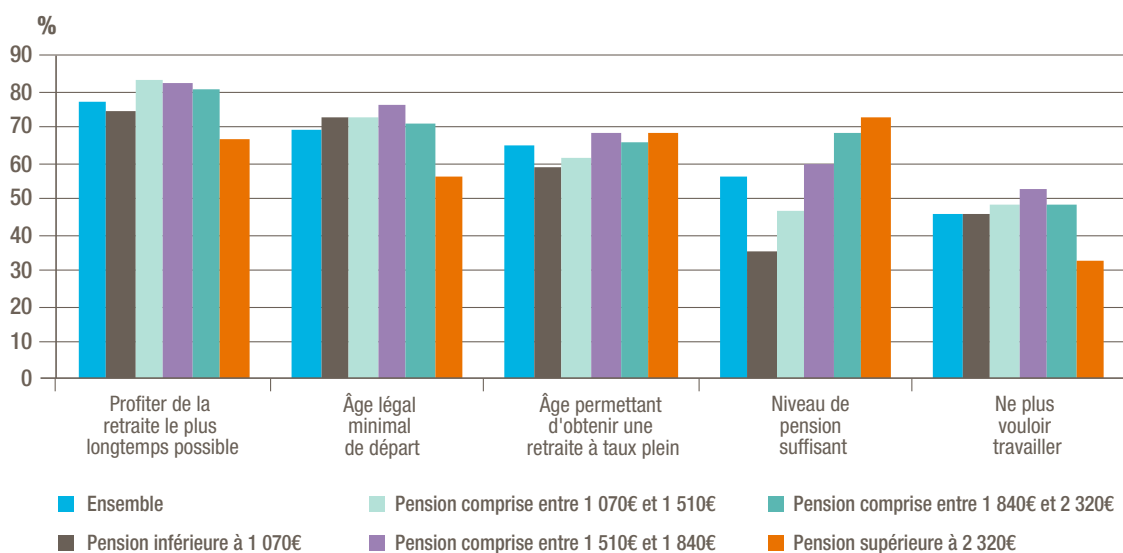
Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquête motivations de départ à la retraite 2017.

Traitement : CDC/SRE.

Graphique 3

Motifs principaux de départ à la retraite par niveau de pension



Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquête motivations de départ à la retraite 2017.

Traitement : CDC/SRE.

Note : les tranches de pension correspondent aux quintiles déterminés sur la distribution des pensions versées aux retraités.

Encadré 1**Présentation de l'enquête**

L'enquête sur les motivations de départ à la retraite a été menée entre le 27 février et le 18 mai 2017 auprès des nouveaux retraités résidant en France, ayant liquidé leur pension de droit direct entre juillet 2015 et juin 2016.

Sont exclus les invalides n'ayant pas atteint leur âge d'ouverture des droits à la date de l'enquête, ainsi que les militaires.

Le questionnaire, réalisé par entretien téléphonique, est organisé en plusieurs modules. Le nouveau retraité est interrogé sur ses conditions de départ à la retraite puis sur ses motivations de fin d'activité. Ensuite, des questions relatives à la connaissance des dispositifs de retraite, des revenus et du patrimoine sont posées. Pour cette vague d'enquête, un module « normativité perçue des retraites » a été ajouté. Il consiste à demander l'opinion de l'enquêté quant au système de retraite en général et la manière dont il considère les règles de ce système et la liberté qu'il offre.

Comme dans les vagues précédentes, l'enquête motivation de départ à la retraite s'adresse aux nouveaux retraités du secteur privé (percevant une pension du régime général) et aux nouveaux retraités de la fonction publique. Dans le cadre de cet article, l'analyse est ciblée sur les retraités de la fonction publique. Voir Masson et alii (2017) pour une présentation des résultats globaux.

Les échantillons enquêtés ont été constitués par un tirage aléatoire au sein de chaque strate de la population totale des nouveaux retraités, à partir des données de gestion des régimes de retraite.

Un échantillon représentatif a été construit à partir des données de la caisse nationale de retraite des collectivités locales (CNRACL) et du service de retraite de l'État (SRE). Dans plus de 9 cas sur 10, le départ à la retraite correspond à la sortie de l'emploi. Pour près de 6 nouveaux retraités sur 10, le départ à la retraite s'est produit après l'âge d'ouverture des droits.

Composition de l'échantillon retenu pour l'étude

	Effectifs		Proportions d'assurés (en %)						
	En nombre de personnes	En %	Femmes	En poste avant le départ à la retraite	Départ avant l'AOD ⁽²⁾	Départ à l'AOD ⁽²⁾	Départ après l'AOD ⁽²⁾	Départ avec décote	Départ avec surcote
Ensemble	2 060	100	58	92	23	19	57	16	27
dont Fonction publique d'État ⁽¹⁾ (FPE)	363	18	48	98	24	15	61	9	36
dont FPE éducation nationale	439	21	63	93	14	14	72	27	30
dont La Poste et Orange	230	11	33	79	21	36	43	18	12
dont Fonction publique hospitalière (FPH)	389	19	76	90	21	20	59	14	14
dont Fonction publique territoriale (FPT)	639	31	57	93	32	19	50	12	32
dont catégories A éducation nationale	378	18	62	94	12	13	75	30	28
dont catégories A hors éducation nationale	317	15	49	93	19	18	63	16	38
dont catégories B	553	27	58	90	24	23	53	13	26
dont catégories C	812	39	59	91	30	20	50	11	22

⁽¹⁾ : hors La Poste et Orange

⁽²⁾ : AOD (âge ouverture des droits)

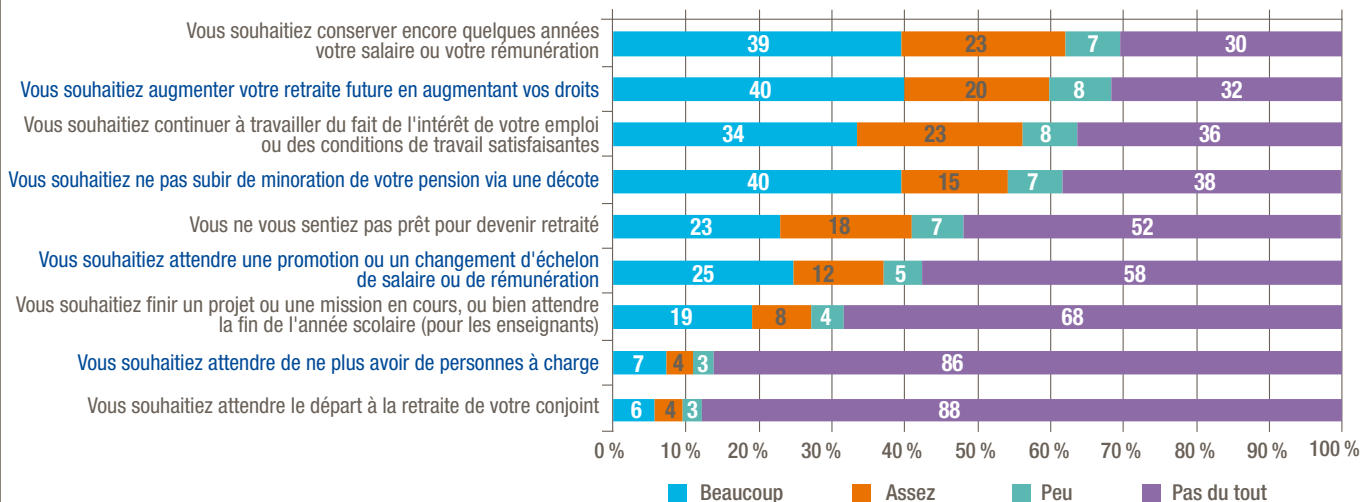
Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquête motivations de départ à la retraite 2017.

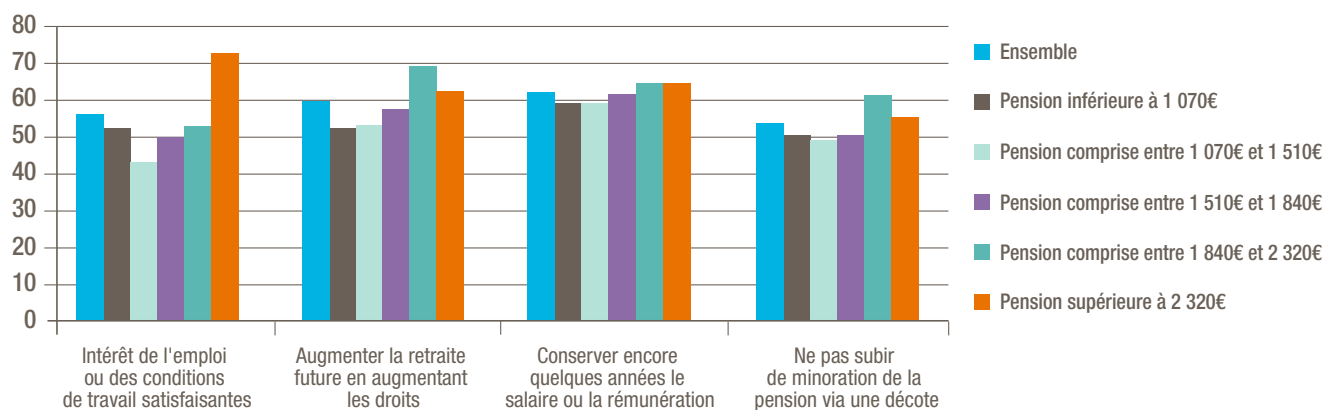
Traitement : CDC/SRE.

Graphiques 4 et 5

Motifs de prolongation d'activité



Motifs principaux de prolongation d'activité par niveau de pension



Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, qui ont prolongé leur activité au-delà de leur âge d'ouverture des droits.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquête motivations de départ à la retraite 2017.

Traitement : CDC/SRE.

Note : les tranches de pension correspondent aux quintiles déterminés sur la distribution des pensions versées aux retraités enquêtés.

Le patrimoine influence peu le départ à la retraite

Plus d'un retraité sur trois déclare posséder un patrimoine financier ou immobilier en dehors de leur logement (36 %). Celui-ci n'influence pas le choix de la date de départ pour plus de trois retraités sur quatre (76 %). Mais quand la situation patrimoniale joue un rôle, elle peut le faire aussi bien dans le sens d'un départ précoce (10 %), que d'un départ plus tardif (14 %).

La perspective de la retraite est un moteur de constitution patrimoniale. En effet, même si la détention d'un patrimoine financier ou immobilier n'a que peu d'effet sur le choix de la date de départ à la retraite, ceux qui en détiennent un l'ont constitué en vue de leur retraite à hauteur de 61 %.

Âge de départ souhaité et âge de départ réel : l'écart se creuse

Plus de la moitié des retraités sont partis à l'âge qu'ils souhaitaient (56 %). Cet âge de départ souhaité est en hausse comparé à la dernière vague de l'enquête : il passe de 60 ans et 11 mois à 61 ans chez les sédentaires, et gagne 7 mois chez les actifs pour passer à 57 ans et 10 mois. Cette évolution à la hausse peut s'interpréter comme le fait d'avoir internalisé la contrainte du relèvement de l'âge légal de départ suite à la réforme des retraites de 2010.

Malgré un départ souhaité plus tardif, l'écart moyen entre l'âge de départ effectif et l'âge de départ souhaité est en hausse par rapport à l'enquête de 2014 : il augmente de quatre mois pour les sédentaires (passant de 10 mois à 1 an et 2 mois)

Encadré 2**Avec les intervalles inter-quintiles, qualifier l'impact du niveau de pension sur les motivations de départ à la retraite**

Afin de capter l'hétérogénéité des réponses selon les caractéristiques des enquêtés, une analyse selon les niveaux de pension a été privilégiée. Les nouveaux retraités interrogés ont été répartis selon les quintiles de montant brut de leur pension de retraite versée par le service des retraites de l'État (SRE) ou la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) ; n'ont pas été intégrés la retraite additionnelle de la fonction publique ni les pensions éventuellement perçues par les retraités au titre d'activités effectuées comme non titulaire de la fonction publique.

En ordonnant la distribution des montants de pension, les quintiles sont les valeurs qui partagent la distribution en cinq parties égales. À partir des valeurs de ces quintiles, cinq groupes de retraités sont constitués pour cette étude. Chaque groupe contient alors un effectif de 20 % de la population de l'étude. Ainsi :

- . Les retraités du premier groupe perçoivent une pension mensuelle inférieure à 1 073 € (arrondi dans le texte à 1 070 €).
- . Pour le deuxième groupe la pension est comprise entre 1 074 et 1 514 € (arrondi à 1 070 - 1 510 €).
- . Les retraités du troisième groupe ont une pension comprise entre 1 515 et 1 841 € (arrondi à 1 510 - 1 840 €).
- . Pour le quatrième groupe, la pension mensuelle est comprise entre 1 842 et 2 321 € (arrondi à 1 840 - 2 320 €).
- . Enfin, les retraités du cinquième groupe, perçoivent une pension supérieure à 2 322 € (arrondi à 2 320 €).

Répartition des nouveaux retraités selon le groupe, le versant de la fonction publique, les catégories hiérarchiques

En %	Pension inférieure à 1 073€	Pension comprise entre 1 074 et 1 514€	Pension comprise entre 1 515 et 1 841€	Pension comprise entre 1 842 et 2 321€	Pension supérieure à 2 322€ par mois
Fonction publique territoriale	63	41	28	18	11
Fonction publique hospitalière	18	26	30	21	4
Fonction publique d'État *	9	13	17	29	23
Éducation nationale	7	7	10	17	55
La Poste et Orange	4	13	15	15	6
Catégories A de l'éducation nationale	3	3	5	15	55
Catégories A hors éducation nationale	3	5	4	23	38
Catégories B	13	22	45	50	6
Catégories C	81	71	45	13	1
Pensionnés au minimum garanti	51	10	0	0	0
Pensionnés ayant de la décote	26	20	13	21	19
Pensionnés ayant de la surcote	18	11	17	20	34

* hors éducation nationale, La Poste et Orange

Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquête motivations de départ à la retraite 2017.

Traitement : CDC/SRE.

Note de lecture : 63 % des personnes qui touchent une pension mensuelle inférieure à 1 073 € appartiennent à la fonction publique territoriale.

Les 20 % des retraités percevant les plus faibles montants de pension ont terminé leur carrière pour 63 % d'entre eux dans la fonction publique territoriale. Ce groupe est majoritairement composé de retraités ayant occupé comme dernier emploi un poste de catégorie C. Un retraité sur deux de ce groupe est bénéficiaire du minimum garanti. A contrario, les 20 % des retraités ayant les pensions les plus élevées proviennent majoritairement de l'Éducation nationale ou de la fonction publique d'État.

Ils occupaient le plus souvent des postes de catégorie A et sont plus d'un tiers à avoir une surcote. Une pension élevée peut s'accompagner d'une décote : c'est le cas pour 19 % des retraités avec les pensions les plus importantes. A contrario, une pension faible peut s'accompagner de surcote, c'est le cas pour 18 % des pensionnés les plus modestes.

et de cinq mois pour les actifs (passant de 7 mois à 1 an). Cette hausse se retrouve quelles que soient les catégories et administrations, mais l'écart est plus important pour les fonctionnaires d'État de La Poste et d'Orange (+ 10 mois). Ce départ à la retraite plus tardif que souhaité concerne un peu plus d'un retraité sur quatre (27 %).

Pas assez de liberté dans le choix de la date de départ pour 57 % des retraités

Plus d'un retraité sur deux ne se sentent pas assez libre dans leur choix de date de départ à la retraite. La règle perçue comme la plus contraignante est le nombre de trimestres exigés pour avoir le taux plein pour plus d'un retraité sur deux (55 %). Les dernières réformes des retraites laissent un sentiment de baisse de liberté sur le choix de la date de départ pour 42 % des retraités, même si à peu près la même proportion trouve que les réformes n'ont rien changé de ce point de vue (41 %, voir graphique 6).

L'impact des réformes n'est pas perçu de la même façon par tous les retraités. En effet, le sentiment de baisse de liberté grandit avec le niveau de pension : parmi les retraités ayant les pensions les plus

faibles, c'est un peu plus d'un retraité sur trois qui le ressentent via les dernières réformes. Parmi ceux ayant les pensions les plus élevées c'est presque un retraité sur deux.

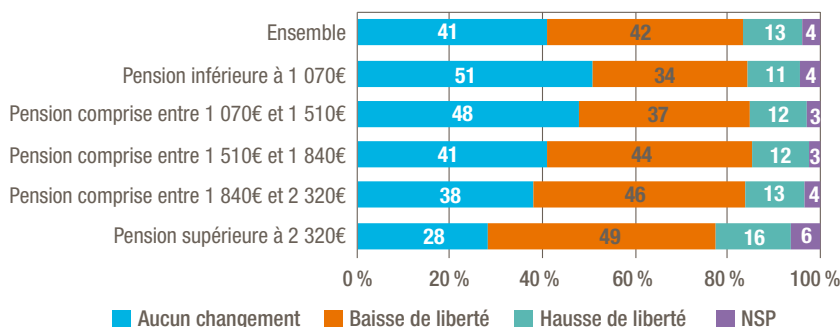
En 2017, la perte liée à la décote influence moins la décision de partir à la retraite

Les retraités ayant subi une minoration de leur retraite sont en légère hausse par rapport à la précédente enquête. Ils représentent 16 % des retraités, contre 12 % en 2014. Alors que le dispositif de décote en est encore dans sa phase de montée en charge progressive³, la perte de pension qu'elle engendre a moins d'influence que lors de l'enquête de 2014. Ainsi, 53 % des retraités ayant subi une décote jugent cette perte de pension « pas trop importante » contre 44 % à la dernière vague de l'enquête (voir tableau 1).

³ Cette montée en charge s'étale de 2006 à 2020. Elle porte à la fois sur le coefficient de la décote qui passe de 0,125 % par trimestre manquant en 2006 à 1,25 % pour les titulaires qui atteignent l'âge d'ouverture des droits à partir de 2015, et sur l'âge d'annulation de la décote.

Graphique 6

Effet des dernières réformes sur le choix de la date de départ



Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquête motivations de départ à la retraite 2017.

Traitement : CDC/SRE.

Note : les tranches de pension correspondent aux quintiles déterminés sur la distribution des pensions versées aux retraités enquêtés.

Tableau 1

Déclaration des retraités partis avec une décote

En %	2017	2014	Évolution 2017/2014
La perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante	53	44	+ 9 points
Vous n'aviez pas la possibilité de retarder votre départ à la retraite	24	23	+ 1 point
Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une décote	6	6	+ 0 point
Autres raisons	16	27	- 11 points

Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière qui sont partis à la retraite avec une décote.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquêtes motivations de départ à la retraite 2017 et 2014.

Traitement : CDC/SRE.

La part de retraités déclarant une perte de pension « pas trop importante » est croissante selon le niveau de pension. Les retraités qui ont les pensions les moins élevées sont 29 % à trouver que la perte de pension liée à la décote n'est pas trop importante contre 74 % pour ceux qui ont les pensions les plus élevées (voir graphique 7).

C'est le phénomène inverse qui ressort pour le motif « d'impossibilité de retarder le départ ». La part de ceux qui mentionnent ce motif décroît selon le niveau de pension. Elle passe de 35 % pour les retraités ayant les pensions les moins importantes à 14 % pour ceux qui ont les pensions les plus élevées.

La surcote : un effet d'aubaine pour 1 fonctionnaire sur 2

Les retraités partis avec une surcote représentent 27 % des nouveaux retraités de la fonction publique. Cette proportion était de 31 % en 2014. La moitié des retraités qui surcotent ne le font pas dans le but d'augmenter leur pension. Ils sont d'une part 40 % à avancer d'autres raisons, et d'autre part 9 % déclarent qu'ils ne savaient pas qu'ils allaient avoir une surcote. Des disparités apparaissent néanmoins selon les catégories A, B ou C. Les retraités qui occupaient avant leur départ à la retraite des postes de catégorie B ou C déclarent avoir surcoté majoritairement dans le but d'augmenter leur pension. Par contre, c'est un retraité sur deux ayant occupé en fin de carrière un poste de catégorie A qui continue de travailler pour d'autres raisons que la surcote.

La moitié des retraités partis sans décote ni surcote ne voulait pas retarder son départ

Parmi les retraités partis sans décote ni surcote, 51 % ont déclaré ne pas vouloir retarder leur départ par rapport à leur situation (voir tableau 2). Ce motif de départ est en hausse de 6 points par rapport à la précédente vague de l'enquête. Cette augmentation est plus importante sur la sous-population de la catégorie A de l'Éducation nationale, avec une hausse de 19 points (57 % en 2017 contre 38 % en 2014).

L'attrait de la surcote n'est pas toujours suffisant pour motiver les retraités à prolonger leur activité : parmi ceux partis à taux plein, 15 % déclarent que le montant de surcote est insuffisant pour retarder le départ. Mais le profil diffère en fonction des niveaux de pension : plus les retraités ont un montant de

retraite élevé et plus la décision de partir au taux plein va être influencée par d'autres motifs que la surcote (voir graphique 8).

8 retraités sur 10 se déclarent bien informés

Malgré un système des retraites jugé par certains auteurs comme « complexe⁴ », les retraités se sont considérés bien informés pour 79 % d'entre eux (voir graphique 9). Cette part, qui est stable par rapport à la précédente vague de l'enquête (78 % en 2014), n'est pas homogène au sein de la population. Une légère amélioration du bon sentiment d'information sur les droits à retraite est constatée pour les fonctionnaires ayant occupé en fin de carrière un poste de catégorie hiérarchique B ou C. Elles passent respectivement de 77 % à 81 % et de 74 % à 79 % de retraités « bien informés ».

Des disparités sont également présentes par niveau de pension : l'information est croissante avec le niveau de pension (voir graphique 9). En effet, 61 % des retraités ayant les pensions les plus faibles considèrent être bien informés contre 87 % pour ceux ayant une pension mensuelle comprise entre 1 840 € et 2 320 €.

Les dispositifs en matière de retraite sont davantage connus

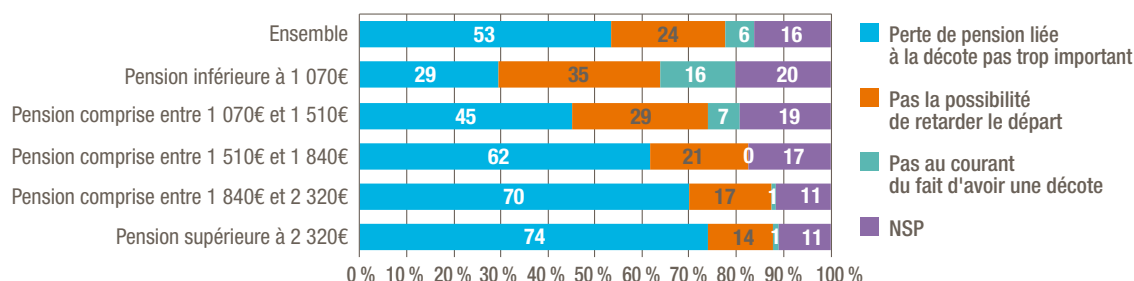
La connaissance des dispositifs est en nette progression par rapport à la précédente vague de l'enquête, et ce quelle que soit la catégorie hiérarchique. Le taux plein reste le dispositif le mieux connu⁵ : 82 % des retraités déclarent savoir de quoi il s'agit contre 73 % dans l'enquête de 2014 (voir tableau 3). La bonne connaissance de la décote et de la surcote passe respectivement à 67 % et à 65 %. La hausse la plus importante concerne le dispositif de cumul emploi-retraite : 6 retraités sur 10 déclarent connaître le dispositif contre 45 % en 2014. Le minimum garanti est le dispositif le moins bien connu, mais il progresse de 10 points pour atteindre 28 %. Malgré cette hausse, encore 4 retraités sur 10 concernés par le minimum garanti déclarent ne jamais en avoir entendu parler (le minimum garanti concerne 14 % des retraités de l'enquête).

⁴ « Le système de retraite en France : enjeux et réformes possibles », idées économiques et sociales, 2014.

⁵ Par la suite on considérera qu'un motif est connu si un enquêté répond « vous savez de quoi il s'agit ».

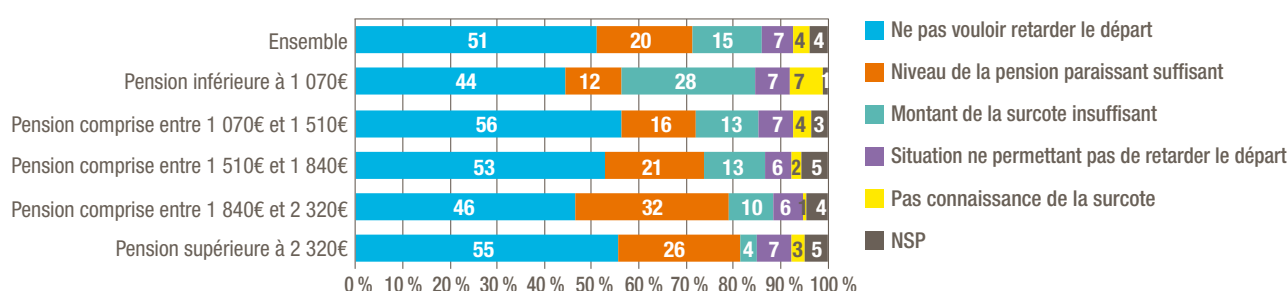
Graphiques 7, 8 et 9

Décotants par niveau de pension



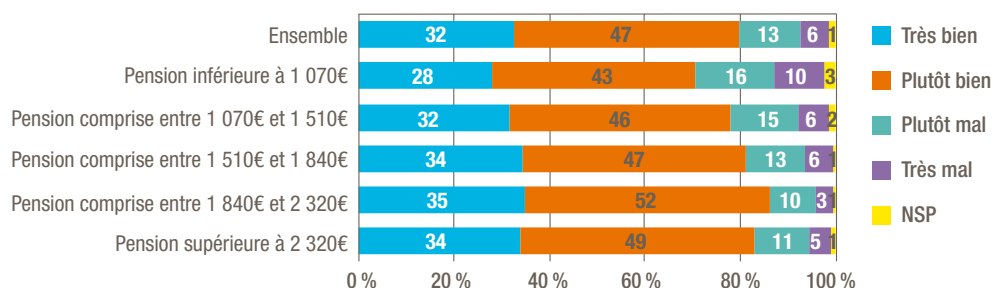
Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière qui sont partis à la retraite avec une décote.

Départ au taux plein par niveau de pension



Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière qui sont partis à la retraite au taux plein (sans décote ni surcote).

Sentiment concernant les droits en matière de retraite



Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquêtes motivations de départ à la retraite 2017 et 2014

Traitement : CDC/SRE

Note : les tranches de pension correspondent aux quintiles déterminés sur la distribution des pensions versées aux retraités.

Tableau 2

Déclaration des retraités partis au taux plein

En %	2017	2014	Évolution 2017/2014
Vous ne vouliez pas retarder votre départ	51	45	+ 6 points
Le niveau de votre pension vous paraissait suffisant	20	17	+ 3 points
Le montant de la surcote n'était pas suffisant	15	21	- 6 points
Votre situation ne vous permettait pas de retarder votre départ à la retraite	7	7	- 0 point
Vous ne saviez pas que vous pouviez avoir une surcote en travaillant plus longtemps	4	3	+ 1 point

Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière qui sont partis à la retraite au taux plein (sans décote ni surcote).

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquêtes motivations de départ à la retraite 2017 et 2014

Traitement : CDC/SRE.

Tableau 3

Connaissance des dispositifs

En %	2017	2014	Évolution 2017/2014
Taux plein	82	73	+ 9 points
Décote	67	58	+ 9 points
Surcote	65	54	+ 11 points
Cumul emploi-retraite	60	45	+ 15 points
Minimum garanti	28	18	+ 10 points

Champ : nouveaux retraités de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.e qui sont partis à la retraite au taux plein (sans décote ni surcote).

Sources : DREES ; SRE ; CDC ; enquêtes motivations de départ à la retraite 2017 et 2014.

Traitement : CDC/SRE.

Trois manières d'envisager sa retraite

Dans une optique de synthèse, une typologie a été réalisée et a mis en lumière des comportements types vis-à-vis du départ à la retraite des fonctionnaires. La méthodologie mobilisée est présentée dans l'encadré 3. L'objectif est de mettre en évidence des comportements particuliers de départ au regard du profil moyen de réponses des nouveaux retraités. Cinq groupes se détachent permettant de dégager trois principales façons d'envisager son départ à la retraite (voir schéma).

Il y a tout d'abord les retraités qui déclarent choisir de partir dès que cela est possible. Deux profils sont concernés par cette situation. Le comportement de départ de ces deux groupes est très différent. Pour la majorité des nouveaux retraités (53 %), le départ se fait dès que possible et correspond plus fortement que la moyenne à l'âge permettant d'avoir une retraite à taux plein. Le second profil contient 11 % des nouveaux retraités. Le motif « je ne voulais plus travailler » est évoqué chez 74 % des retraités de ce groupe contre 46 % en moyenne. Le départ dès que cela est possible s'effectue même lorsque cela ne permet pas de bénéficier d'une retraite à taux plein. Dans cette classe, 22 % d'entre eux ont subi une décote (contre 11 % pour l'ensemble des nouveaux retraités de la fonction publique).

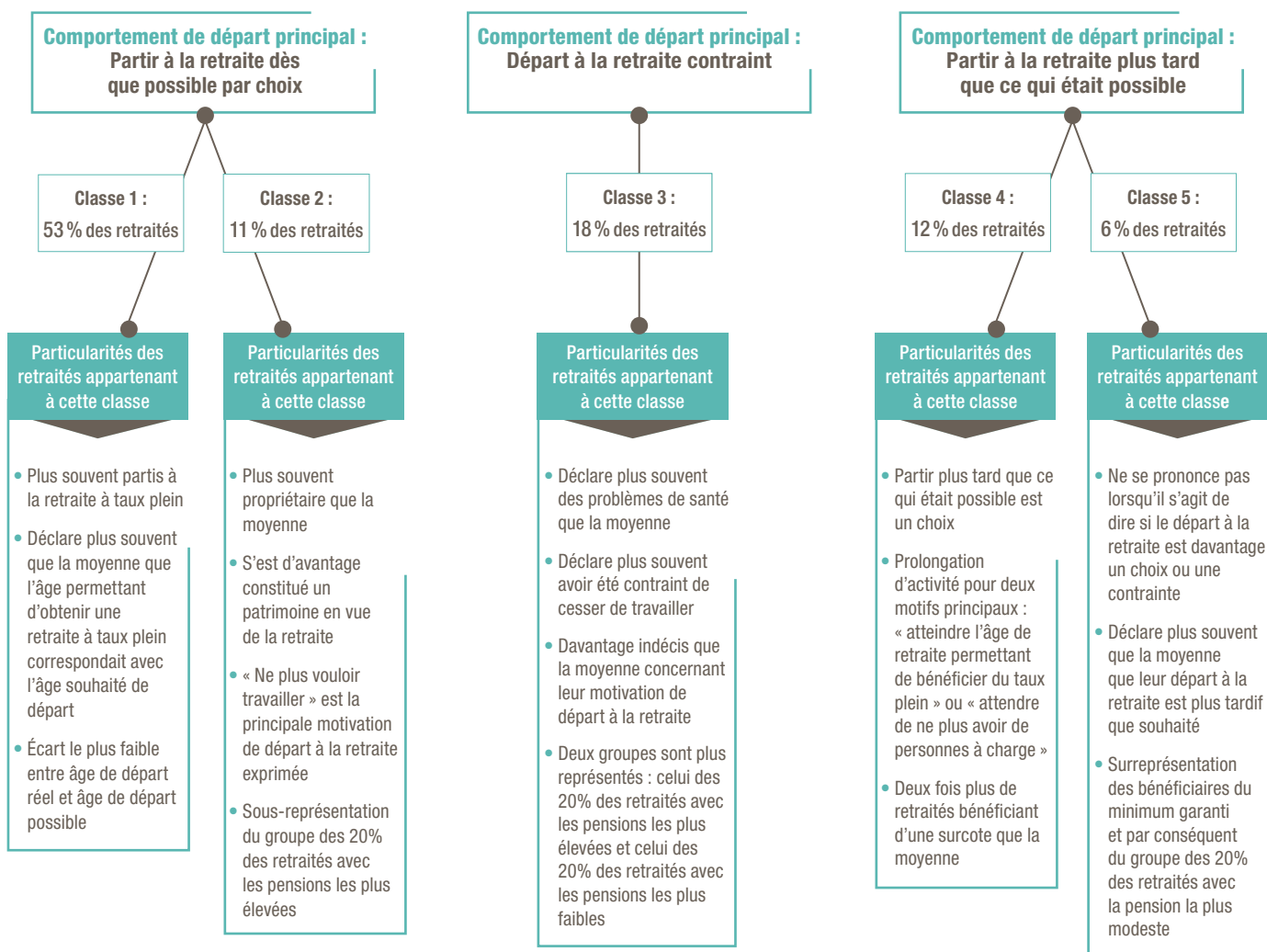
Les retraités ayant des problèmes de santé expriment moins souvent leur opinion concernant leur départ à la retraite. Pour ces pensionnés, le départ est contraint et correspond moins à des motivations choisies : 68 % des retraités de ce groupe affirment qu'ils ont été contraints de cesser de travailler contre 19 % en moyenne. Bien que la part des retraités déclarant

continuer ou avoir repris un emploi après leur départ à la retraite soit faible (10 % en moyenne), davantage de personnes de cette classe sont concernées par une activité professionnelle après leur départ à la retraite (14 %).

Enfin, deux derniers profils de retraités déclarent être partis à la retraite plus tardivement. Ce départ tardif, ne correspond pas toujours à un choix. Pour un groupe de retraités, continuer son activité a surtout relevé d'un choix plus que d'une contrainte essentiellement pour des raisons financières. Les motivations comme « atteindre l'âge de retraite permettant de bénéficier du taux plein » ou « attendre de ne plus avoir de personnes à charge » sont plus souvent citées dans ce profil de retraités. Le dernier profil de retraités déclare plus souvent avoir été contraint de continuer à travailler. Ce profil regroupe la plus forte proportion de personnes déclarant être parties plus tard que l'âge de départ souhaité : 38 % contre 27 % en moyenne. Les retraités avec les pensions les plus faibles sont davantage présents dans ce groupe.

Schéma

Trois principales façons de partir à la retraite



Encadré 3

Construction d'une typologie afin d'analyser les comportements de départ à la retraite

L'enquête permet d'identifier des profils de réponses similaires et d'en dégager des enseignements sur les comportements de départ à la retraite. Pour ce faire une analyse des correspondances multiples suivie d'une classification ascendante hiérarchique ont été mises en œuvre afin d'établir une typologie des enquêtés. Les questions permettant de séparer le mieux l'échantillon en sous-groupes homogènes ont été sélectionnées.

Ces questions portent sur :

- le départ à la retraite
- les motivations du départ à la retraite
- la connaissance des dispositifs retraite

- les revenus et le patrimoine
- la normativité perçue des retraites

Dans un premier temps, cette méthode a permis de mettre en lumière dix classes de profils de répondants similaires. Afin de respecter les critères de représentativité d'échantillonnage, les classes où les effectifs étaient trop faibles pour pouvoir être interprétées ont été rapprochées des classes qui leur étaient le plus proches d'un point de vue statistique.

Ainsi cinq groupes de retraités ont été formés. L'analyse de ces cinq groupes a permis de déterminer trois grands types de comportement de départ à la retraite.

Bibliographie

Aubert P., Le Meil P. et Leroy S., « *Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires* », *Questions retraite et solidarité, les études n°10*, janvier 2015, disponible sous : https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/QRS10_janvier15_0.pdf

Lavigne A., « *Le système de retraite en France : enjeux et réformes possibles* », *Idées économiques et sociales n°177*, 2014.

Bridenne I., Leroy S., et Buisson B., « *L'évolution de la retraite des fonctionnaires au fil des générations, entre effets de structure et effets réforme* », *Questions retraite et solidarité, les études n°22*, avril 2018. Disponible sous : https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/QRS22_avril18.pdf

Luc Masson, Gwennaël Solard (DREES), avec la collaboration de Marie Guilain (Agirc-Arrco), Ségolène Leroy, Isabelle Bridenne (CDC), Sabrina Aouici, Julie Couhin, Mélina Ramos-Gorand (CNAV), Karine Ishii (DSS), Frédérique Nortier-Ribordy (SG-COR), Vincent Bonnefoy (SRE), 2017, « *Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé* », *Études et Résultats, n°1042*, Drees, décembre. Disponible sous : <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1042.pdf>

Conseil d'Orientation des Retraites, « *Les enquêtes sur les opinions et les attentes à l'égard de la retraite* », décembre 2017, disponible sous : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4118.pdf>

retraitesolidarite.caissedesdepots.fr

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

Une publication de la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts

Directeur de la publication : Michel Yahiel – Rédactrice en chef : Audrey Girard

Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 3^e trimestre 2018 – ISSN : 2264-0029

Contact : etudesdrs@caissedesdepots.fr – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

