

13^e colloque du COR – 2 décembre 2015

Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants

Depuis une vingtaine d'années, les réformes mises en œuvre en France conduisent toutes, de manière plus ou moins directe, en jouant notamment sur les bornes d'âges ou la durée d'assurance, à modifier les âges de départ à la retraite.

La 13^e édition du colloque du COR¹ a été l'occasion d'analyser plus précisément, à partir de travaux récents, l'impact des réformes sur les âges de départ à la retraite, qui diffèrent en partie des âges de sortie d'emploi, et sur les comportements de départ, dans les secteurs public et privé. Le GIP Union Retraite a également fait part de son expérience en tant qu'organisme chargé de mettre en œuvre le droit à l'information des assurés sur leur future retraite. Enfin, a été présenté le [simulateur de pilotage du système de retraite](#) qui est en ligne sur le site du COR.

Cette 13^e lettre du COR présente les principaux enseignements du colloque.

En introduction, **Pierre-Louis Bras**, président du COR, rappelle que le Conseil a toujours insisté sur le fait qu'il n'existait aucune fatalité qui imposerait un âge de la retraite, mais que des choix sociaux et politiques devaient être faits autour des trois grands leviers d'équilibre du système de retraite que sont le montant des pensions, le taux de prélèvement finançant les retraites et l'âge effectif de départ à la retraite.

Les âges de départ à la retraite : de quoi parle-t-on ?

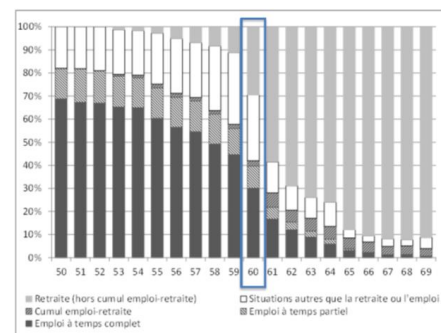
Yves Guégano, secrétaire général du COR, commence par rappeler qu'il ne faut pas confondre l'âge de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge de liquidation des droits à la retraite, et l'âge de fin d'emploi ou de fin d'activité, lié au marché du travail. Il convient également de distinguer les âges effectifs de départ à la retraite, qui sont observés, des âges légaux de la retraite, qui font référence à la réglementation : âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sera de 62 ans pour la génération

1955, et âge du taux plein, qui va passer à 67 ans à partir de cette génération.

De nombreuses situations intermédiaires entre l'emploi et la retraite

En 2013-2014, environ 30 % des personnes âgées de 60 ans se trouvaient dans une situation intermédiaire entre l'emploi et la retraite (chômage, préretraite, inactivité), 30 % étaient à la retraite et 40 % occupaient un emploi – dont 10 % qui occupaient un emploi à temps partiel et 2 % qui cumulaient emploi et retraite.

Situations vis-à-vis du marché du travail par âge



Champ : résidents en France métropolitaine, moyenne 2013-2014.
Source : COR, rapport annuel de juin 2015.

¹ COR (2016), *Les âges de départ à la retraite : évolutions et déterminants*, actes du 13^e colloque, mars, La Documentation française (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3202.pdf>).

L'indicateur le plus classiquement utilisé à des fins d'observation statistique des âges de départ à la retraite est l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités de l'année. Mais cet indicateur est perturbé par les différences de taille entre les générations et les calendriers de montée en charge des réformes, qui peuvent avoir pour conséquence des baisses artificielles de l'âge moyen.

Un besoin de données fines âge par âge

Ce n'est pas le cas de l'âge conjoncturel de départ à la retraite, qui est l'âge moyen de départ d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités à cet âge observé l'année considérée. Son évolution est ainsi plus lissée que celle de l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités. Cependant, pour calculer l'âge conjoncturel de départ à la retraite, il faut disposer de données fines âge par âge.

Des propriétés des règles de retraite importantes au regard des âges de départ à la retraite

Les changements de règles à l'approche de la retraite peuvent poser question, notamment en matière d'accès à l'information des futurs retraités, d'équité dans l'accès aux droits, ou de risque de départs anticipés par crainte de modifications défavorables de ces règles.

Le principe générationnel

Pour éviter ce dernier écueil, il a été défini un principe générationnel, qui consiste à définir les paramètres selon l'année de naissance des assurés et à ne plus les modifier une fois passé l'âge minimal de départ à la retraite de cette génération. Ce principe est généralement respecté, mais a subi quelques dérogations, y compris récemment (règles relatives aux polypensionnés en 2004, conditions d'accès à la retraite anticipée en 2008, attribution du minimum contributif en 2009-2012, liquidation unique des régimes alignés en 2014, etc.). Ce non-respect du principe générationnel peut avoir des effets puissants en termes d'incitation à un départ rapide à la retraite.

Pour certains assurés, les règles de retraite n'ont été stabilisées qu'alors que ces assurés étaient très proches de leur départ à la retraite. Par exemple,

pour un assuré du régime général né en 1953, des modifications de réglementation ont eu lieu alors qu'il avait 57 ans (la réforme de 2010 a porté l'âge minimal de départ à la retraite de cette génération de 60 à 61 ans), puis lorsqu'il a eu 58 ans (la LFSS pour 2012 a été porté cet âge à 61 ans et 2 mois), et une fois encore à 59 ans (suite au décret de 2012 étendant les possibilités de départ pour carrière longue avant 62 ans). Les assurés, notamment ceux des générations nées au début des années 1950, apparaissent ainsi informés généralement tardivement des règles d'âge de départ à la retraite qui s'appliqueront à eux.

La neutralité actuarielle et la liberté de choix

Divers paramètres influent sur l'âge effectif de départ à la retraite. Certains jouent sur l'âge minimal d'ouverture des droits ou l'obtention du taux plein : dispositifs de départ anticipé pour carrières longues, catégories actives, pénibilité, inaptitude, handicap, etc.

Le dispositif de décote/surcote par rapport au taux plein renvoie par ailleurs à la liberté de choix de l'individu, qui était extrêmement restreinte avant 2003 et a été élargie depuis. Cette liberté ne doit toutefois pas être offerte à n'importe quel prix pour les régimes, ce qui fait écho à la notion de neutralité actuarielle à la marge : si une personne part une année plus tard, le surcroît de pension octroyé doit être compensé par l'année de cotisation supplémentaire et l'année de pension versée en moins.

Notons que, selon cette propriété, une hausse de l'âge effectif de départ à la retraite n'a alors pas d'effet à terme sur la situation financière du régime. Pour avoir un impact, il faudrait réduire le niveau des pensions à un âge donné. En outre, le coefficient de solidarité et les coefficients majorants définis par l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 viennent brouiller la notion de neutralité actuarielle, du fait de leur caractère temporaire ; à titre d'exemple, le coefficient de solidarité (abattement de 10 % sur trois ans) équivaut en moyenne à une décote viagère d'environ 1,5 % par an.

La liberté de choix se traduit par ailleurs par une grande diversité des âges de départ à la retraite. Pour la génération née en 1946, 6 % des individus ont opté pour une retraite avec décote et 12 %

pour une retraite avec surcote. On observe que les femmes partent à la retraite beaucoup plus fréquemment que les hommes à l'âge d'annulation de la décote, et que les retraités résidant à l'étranger sont également plus fréquemment concernés par un départ avec décote.

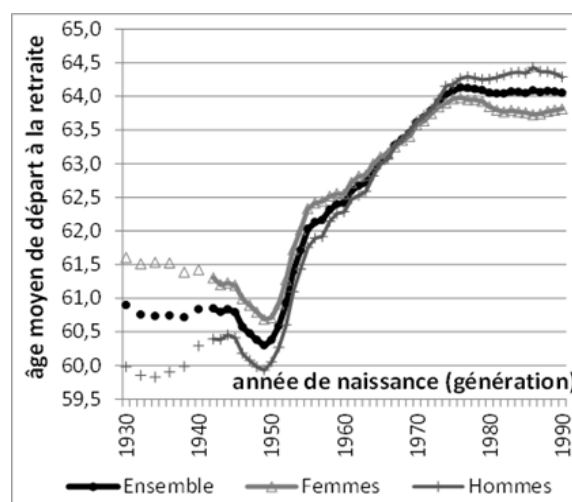
Les évolutions des âges de départ à la retraite

La hausse des âges de départ à la retraite

Selon les projections du COR, l'âge moyen de départ à la retraite passerait de moins de 61 ans pour les générations nées dans les années 1930 à 64 ans pour la génération née en 1980 et se stabiliserait pour les générations suivantes.

Avec la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein (43 ans à partir de la génération 1973), les personnes qui atteindront le taux plein dès l'âge minimal de départ à la retraite seront de moins en moins nombreuses et ce seront plus fréquemment des femmes, compte tenu de l'allongement de leur durée de cotisation et des majorations de durée d'assurance pour enfant.

Âge moyen de départ à la retraite par génération

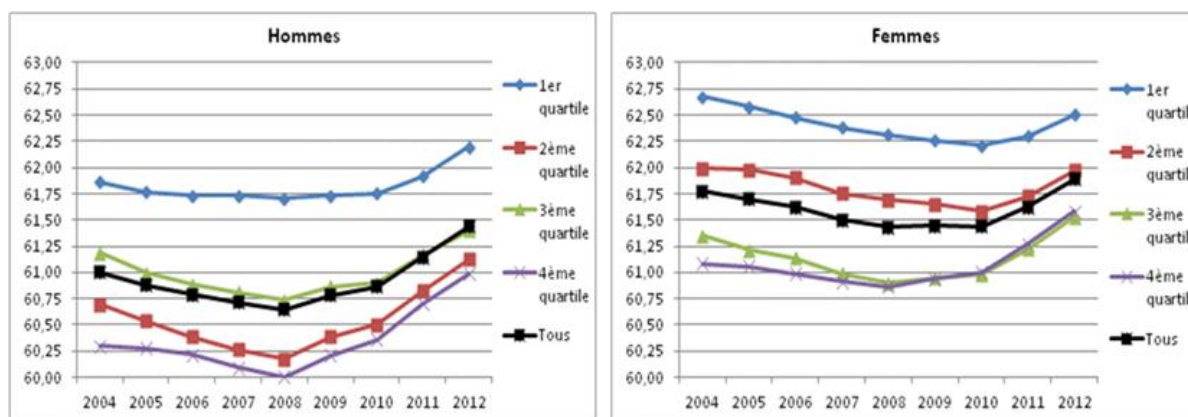


Champ : ensemble des retraités de droit direct, résidant en France. Sources : COR, projections actualisées de décembre 2014 ; DREES, modèle CALIPER.

Depuis 2009 déjà, les âges conjoncturels de départ à la retraite au régime général augmentent quel que soit le quartile de salaire par genre.

Les femmes partent en moyenne plus tard. C'est le cas aussi, par rapport au reste de la population, des personnes ayant les plus faibles salaires, qui ont souvent une durée de carrière courte et doivent alors attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir au taux plein.

Âges conjoncturels de départ à la retraite par genre et par niveau de salaire au régime général



Champ : assurés ayant cotisé au moins un trimestre à la CNAV au titre de l'activité entre 50 et 54 ans. Source : CNAV, échantillon 1/20^e au 31 décembre 2014.

Des flux de départ à la retraite sensibles aux réformes : l'exemple de la fonction publique

Isabelle Bridenne, responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts, rappelle que la fonction publique hors les militaires représente 2,3 millions

de retraités répartis entre fonction publique civile de l'État (61 %), fonction publique territoriale (20 %) et fonction publique hospitalière (19 %).

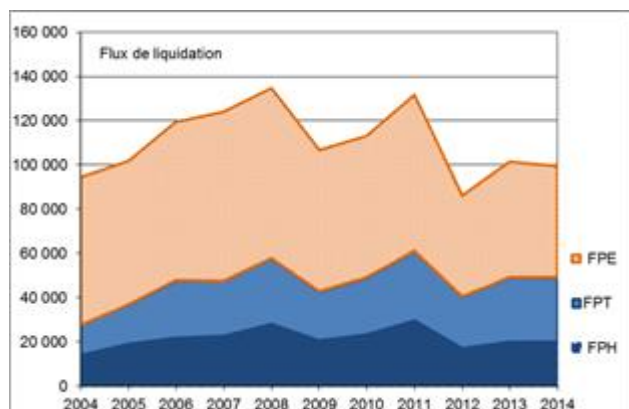
Différentes évolutions législatives sont intervenues dans la fonction publique ces dernières années avec, notamment, l'introduction en 2006 des

départs anticipés pour carrière longue, l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein, le recul des âges légaux de deux ans et la fermeture du dispositif spécifique de départ anticipé pour les parents d'au moins 3 enfants au 31 décembre 2011. La fonction publique permet en outre des départs anticipés pour les catégories actives (policiers, etc.) ou les catégories insalubres (égoutiers, etc.).

Le recul des âges légaux (réforme de 2010) est progressif. L'âge minimal de départ sera fixé à terme à 62 ans pour les départs normaux (58 ans pour les carrières longues), mais à 57 ans pour les catégories actives et 52 ans pour les catégories insalubres.

Depuis 2006, les variations du nombre de liquidations des droits à la retraite d'une année à l'autre au sein de la fonction publique sont très fortes. Elles ont crû de 17 % entre 2010 et 2011 puis entre 2012 et 2013, mais ont diminué de 36 % entre 2011 et 2012.

Flux annuels de liquidation dans la fonction publique



Champ : retraités de droit direct (hors militaires, hors invalidité).
Sources : Caisse des Dépôts ; service des retraites de l'État.

En effet, la fermeture annoncée du dispositif pour les parents d'au moins 3 enfants a donné lieu en 2011 à une vague importante de départs à ce titre. Dans la fonction publique hospitalière, qui est majoritairement composée de femmes, 40 % des départs, cette année-là, l'ont été au titre de ce dispositif.

De ce fait, l'âge moyen de départ à la retraite a diminué d'un an et demi entre 2010 et 2011. Pour autant, sous l'effet notamment du recul de l'âge minimal légal, il a progressé entre 2010 et 2014 (+2 ans) ; c'est le cas également sur plus longue

période (+3,2 ans entre 2004 et 2014) du fait des différentes mesures visant à reculer les âges effectifs de départ à la retraite.

L'impact des réformes sur l'âge moyen de départ à la retraite

Cindy Duc, adjointe au chef du bureau retraites à la DREES, présente une étude de la DREES (*Études & Résultats n° 915, avril 2015*) détaillant l'effet des réformes mises en œuvre depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite. Cette étude a consisté à décomposer les effets de chaque mesure en distinguant les résultats par génération, sexe et quartile de salaire, à l'aide du modèle de microsimulation TRAJECTOIRE. Cette étude sera complétée par une autre à venir sur les effets des réformes sur les pensions.

En l'absence de réformes, c'est-à-dire dans le cadre législatif en vigueur au 31 décembre 1992, l'âge moyen de départ à la retraite serait passé, chez les hommes, de 60,5 ans pour la génération 1950 à 62 ans pour la génération 1980, et aurait été plus stable autour de 61 ans chez les femmes. Avec les réformes, il atteindrait pour la génération 1980 65 ans chez les hommes et 64 ans chez les femmes. Suite aux réformes mises en œuvre depuis 1993, l'âge moyen de départ à la retraite reculerait ainsi de 2,5 à 3 ans pour la génération 1980.

Pour la génération 1960, les femmes seraient davantage touchées par l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits et les hommes par l'augmentation de la durée d'assurance. Les départs anticipés pour carrière longue bénéficieraient par ailleurs principalement aux hommes. Au total, le recul de l'âge moyen de départ à la retraite lié aux réformes successives serait un peu plus élevé pour les femmes (+26,8 mois) que pour les hommes (+24,4 mois).

Ce serait l'inverse pour la génération 1980 (+31,7 mois pour les femmes et +35,3 mois pour les hommes) car l'écart de durée validée moyenne entre les femmes et les hommes deviendrait positif à partir de la génération 1960 et s'accroîtrait avec la génération 1980.

Les hommes liquideraient alors plus souvent à l'âge d'annulation de la décote que les femmes et les

femmes seraient plus touchées par le recul de l'âge d'ouverture des droits.

Parmi la génération 1980, les mesures de durée auraient plus d'effet pour les assurés aux salaires les plus élevés. Les mesures d'âge auraient à l'inverse plus d'effet sur les salaires les plus faibles, notamment la hausse de l'âge d'annulation de la décote. Par ailleurs, les départs anticipés pour carrière longue ne bénéficieraient pas au premier quartile de salaire des hommes.

Les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système de retraite

Patrick Aubert, secrétaire général adjoint du COR, indique que l'âge de départ à la retraite est l'une des variables du pilotage du système de retraite, liée à deux objectifs :

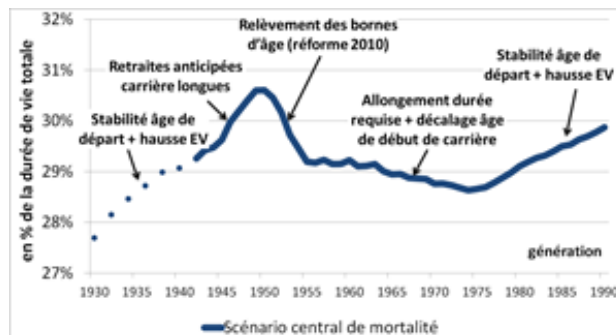
- l'objectif d'équité de traitement entre les assurés, en tant que déterminant de la durée de retraite ;
- l'objectif de pérennité financière du système de retraite, en tant que déterminant du nombre de retraités et du nombre de cotisants.

L'objectif d'équité entre les assurés

Le critère d'équité au regard de la durée de retraite a été défini par le législateur, dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 puis dans celle de 2014 ; l'idée générale consiste à « stabiliser le rapport entre le temps de travail et le temps de retraite ». On peut mesurer l'atteinte de cet objectif en observant l'évolution de la part de la retraite dans la durée de vie totale. Cette part a augmenté de façon régulière pour les générations entre 1930 et le début des années 1940, et plus rapidement entre les générations 1945 et 1950, puis diminuerait rapidement entre les générations 1950 et 1955, suite au relèvement des bornes d'âge de la retraite issu de la réforme de 2010. La part de la retraite dans la durée de vie totale continuerait de diminuer jusqu'aux générations du milieu des années 1970. Ensuite, on observerait une nouvelle augmentation de la part de la retraite dans la durée de vie totale en raison de la stabilité de l'âge moyen de départ à la retraite et de la hausse de l'espérance de vie. Au total, sur une

cinquantaine de générations, la part de la retraite dans la durée de vie totale évoluerait dans une fourchette de plus ou moins 3 % autour de la moyenne, qui serait de l'ordre de 29,5 %.

Part de la retraite dans la durée de vie totale



Source : COR, rapport annuel de juin 2015 (scénario central de mortalité).

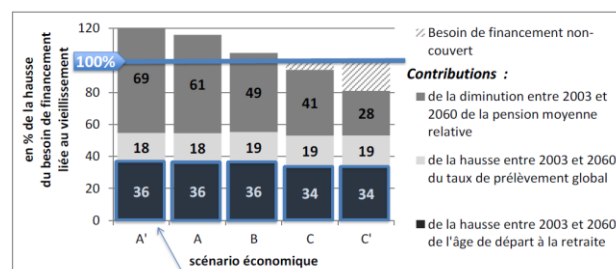
L'objectif de pérennité financière du système de retraite

La pérennité financière du système de retraite repose sur l'équation comptable suivante :

$$\begin{aligned} & \text{Solde (en \% de la masse des revenus d'activité)} \\ & = \\ & \text{Taux de cotisation} \\ & - \\ & (\text{nombre de retraités} / \text{nombre de cotisants}) \\ & \times \\ & (\text{pension moyenne} / \text{revenu d'activité moyen}) \end{aligned}$$

Dans cette équation, l'âge de départ à la retraite est l'un des déterminants du ratio (nombre de retraités/nombre de cotisants).

Contribution des trois leviers, à législation inchangée, cumul 2003-2060



Source : COR, rapport annuel de juin 2015.

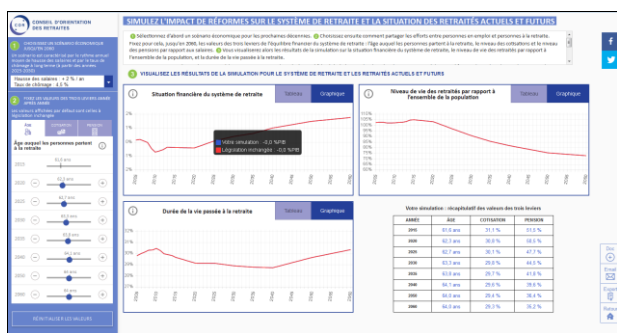
Globalement, de 2003 jusqu'à 2060, à législation inchangée, dans les différents scénarios économiques envisagés, la hausse progressive de l'âge moyen de départ à la retraite permettrait de couvrir un tiers du besoin financement lié au vieillissement démographique ; la hausse des

cotisations en couvrirait 20 % environ et la diminution du ratio (pension moyenne/revenu d'activité moyen) entre 30 et 70 %, selon les scénarios économiques.

Un simulateur de pilotage du système de retraite

L'abaque du COR permet de représenter toutes les combinaisons d'âge, de cotisation et de pension qui permettraient d'équilibrer le système de retraite une année donnée. Dans son prolongement, un nouvel outil interactif a été développé pour simuler les effets des trois leviers sur la situation financière du système de retraite, qui peut être à l'équilibre ou non, et la situation des retraités, en termes de niveau de vie et de durée de vie passée à la retraite. Ce simulateur est disponible en page d'accueil du site du COR depuis le lien suivant :

<http://www.cor-retraites.fr/simulateur/>



Les motivations de départ à la retraite dans les secteurs public et privé

L'enquête Motivations de départ à la retraite (*actes du 13^e colloque du COR, fiche 2 du dossier du participant*) est réalisée auprès des nouveaux retraités du régime général et de la fonction publique, et porte sur les motifs influençant la décision de départ à la retraite, la connaissance des divers dispositifs et l'évaluation de la situation à la retraite.

Selon **Romain Lesur**, chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État, le premier constat que l'on peut tirer de l'enquête est que l'âge idéal de départ à la retraite se situe en moyenne en 2012-2013 à 60,6 ans pour les retraités du régime général, à 60 ans et 11 mois pour les retraités fonctionnaires sédentaires et à

57 ans et 3 mois pour les retraités fonctionnaires de catégorie active. Ces écarts reflètent ceux des âges légaux, ce qui conduit à constater que la réglementation est fortement intériorisée par les retraités interrogés.

Les principaux motifs de départ à la retraite évoqués, que ce soit par les retraités de la fonction publique ou ceux du régime général, sont la volonté de profiter de la retraite le plus longtemps possible, l'atteinte de l'âge légal minimal de départ, et l'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein.

Les réponses des retraités de la fonction publique et celles des retraités du régime général ne peuvent toutefois pas directement être comparées, car la situation vis-à-vis de l'emploi au moment du départ à la retraite diffère fortement entre le public et le privé. Pour établir des comparaisons pertinentes, on a considéré les réponses des salariés du secteur privé encore en emploi juste avant la retraite d'une part, et celles des fonctionnaires sédentaires (hors invalidité) d'autre part.

Par rapport aux anciens salariés du privé (retraités du régime général), l'âge idéal de départ à la retraite est un peu supérieur pour les fonctionnaires sédentaires et une part un peu plus importante d'entre eux déclare être partie plus tard que souhaité. Ces écarts, relativement faibles, peuvent renvoyer entre autres à des différences de structure des qualifications entre secteurs privé et public.

Les âges effectifs de départ à la retraite par rapport aux âges souhaités

	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires
Âge souhaité "dans l'idéal" de départ à la retraite	60 ans et 4 mois	60 ans et 11 mois
Départ à la retraite...		
...à l'âge souhaité	63%	56%
...plus tôt que souhaité	15%	16%
...plus tard que souhaité	23%	27%

Champ : salariés en emploi juste avant la retraite.
Source : enquête Motivation de départ à la retraite de 2014.

Globalement, les motifs de départ à la retraite sont également proches entre les deux catégories. Dans plus de 90 % des cas, les motifs de départ sont liés aux droits à pension. Intervient ensuite le fait de profiter le plus longtemps possible de la retraite

puis des motifs liés à la santé, aux conditions de travail et à des contraintes ou projets personnels.

Toutefois, les salariés du privé citent plus fréquemment l'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein, l'atteinte de l'âge minimal de départ à la retraite, des problèmes de santé rendant le travail difficile ou encore la fatigue liée aux trajets domicile/travail.

Les fonctionnaires sédentaires citent quant à eux plus fréquemment des motifs personnels tels qu'un conjoint partant ou étant déjà en retraite.

Dans 77 % des cas, au moins un motif non financier est mis en avant par les retraités déclarant être partis « plus tard que possible », pour justifier leur prolongation d'activité. Il s'agit de l'intérêt du travail, du fait de ne pas se sentir prêt à devenir retraité, d'une mission ou de l'année scolaire à terminer (motif plus fréquemment cité par les fonctionnaires), ou de la nécessité de former un remplaçant (motif plus fréquent chez les salariés du privé). La volonté d'augmenter les droits à la retraite est plus fréquemment citée par les fonctionnaires sédentaires.

Les retraités ont été interrogés sur le motif principal de départ en cas de décote, de surcote ou de départ à taux plein. Il apparaît que les principaux motifs déclarés sont non financiers (environ deux tiers des cas), que ce soit pour les salariés du privé ou pour les fonctionnaires sédentaires.

En conclusion, si le droit à pension est largement intégré dans les comportements, les décisions de départ à la retraite sont aussi déterminées par des facteurs liés au travail, à la santé ou à des motifs personnels. Ces facteurs sont très proches chez les salariés du privé et les fonctionnaires sédentaires.

L'information comme préalable aux choix de départ à la retraite

Dans le prolongement des travaux engagés par le COR, la loi du 10 août 2003 a instauré un droit individuel à l'information en matière de retraite, mis en œuvre par les régimes à partir de 2007.

Florence Barat-Payraud, secrétaire générale du GIP Union Retraite (organisme chargé de coordonner la mise en œuvre de ce droit) indique

que l'information des assurés repose sur deux outils envoyés aux assurés :

- le **relevé individuel de situation (RIS)**, qui récapitule l'ensemble des droits acquis dans tous les régimes pour les 35, 40, 45 et 50 ans ;
- l'**estimation indicative globale (EIG)** pour les 55 ans et plus, qui fournit des montants de pension aux différents âges possibles entre l'âge minimal d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote.

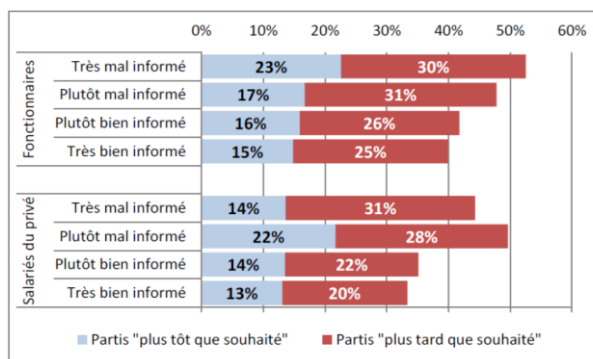
Une information personnalisée qui se développe en ligne

La loi de 2010 a renforcé l'accès à l'information avec la possibilité d'obtenir un RIS en ligne sur le site internet de sa caisse de retraite, l'entretien information-retraite à partir de 45 ans avec les simulations qui l'accompagnent et une information générale sur le système de retraite destinée à tous les nouveaux cotisants.

Depuis 2006, un simulateur baptisé M@rel est disponible en ligne, à partir d'une carrière reconstituée par l'assuré. Un simulateur basé sur les données réelles est en outre accessible depuis novembre 2015 mais seulement aux assurés ayant au moins 45 ans, et l'EIG en ligne sera disponible à partir de juillet 2016. À terme, un simulateur basé sur les données réelles du répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) sera proposé sans limite d'âge.

Le rôle de l'information dans le choix éclairé de la date de départ en retraite est majeur. La proportion de retraités qui déclarent être partis plus tôt ou plus tard que prévu est plus importante parmi ceux qui se disent plutôt mal, voire très mal informés, tant dans le privé que dans le public.

Degré d'information et âge de départ



Source : enquête Motivation de départ à la retraite de 2014.

Les salariés prévoient généralement une date de départ à la retraite avant la réception de leur EIG. Avant la réforme de 2010, beaucoup étaient confortés dans la date prévue suite à la réception de leur EIG, alors qu'après la réforme, on constate un effet de report par rapport à la date prévue suite à l'information, notamment en raison du recul des âges légaux de la retraite.

Les deux tiers des assurés en 2014 estiment que les informations communiquées sur les droits actuels à la retraite pourraient être modifiées en fonction d'éléments futurs indépendants de leur volonté. Néanmoins, trois quarts des assurés s'estiment aujourd'hui bien informés sur leur future retraite.

Les manques actuels, l'instabilité et la complexification de l'information

Le droit à l'information des assurés souffre encore de certains manques. En particulier, des données restent inconnues ou mal connues et génèrent des divergences, parfois fortes, entre les estimations et les pensions effectivement versées (périodes à l'étranger, majorations de durée d'assurance pour enfant, inaptitude), et quelques régimes ne sont pas couverts par le droit à l'information.

Plus généralement, l'information sur les droits à la retraite pâtit de l'instabilité juridique, de la diversité des législations et réglementations, et de la complexification croissante de l'information fournie au travers des EIG.

Certains envois d'EIG ont dû être annulés en raison des réformes alors en projet (campagnes de 2010 et de 2013) ou ont dû faire l'objet de messages d'alerte (campagnes de 2015 et de 2016 du fait de

la liquidation unique des régimes ou de l'application de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015).

La multiplication des réformes et leur impact sur les droits à la retraite rendent les documents d'information adressés aux assurés de plus en plus complexes et difficilement intelligibles.

Synthèse du colloque

Après avoir stagné autour de 60 ans et demi, l'âge moyen de départ à la retraite augmente suite à l'accumulation des réformes, et atteindrait progressivement 64 ans vers 2040. On s'oriente en outre vers une égalité entre les femmes et les hommes en matière d'âge de départ à la retraite – mais pas en matière de niveau de pension –, alors que, jusqu'ici, les hommes avaient tendance à partir plus tôt que les femmes.

Les présentations ont montré que le débat social et politique ne devait pas porter uniquement sur l'âge de la retraite, mais qu'il devait également porter sur les autres leviers que sont le niveau des cotisations et le niveau des pensions.

Il apparaît également que les travaux des chercheurs en matière d'évolution des comportements seront plus que jamais nécessaires pour établir des projections fiables, sachant que les motifs influant sur le choix de l'âge de départ sont complexes.

Enfin, s'il existe une certaine liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite, celle-ci est différenciée socialement.

À propos du Conseil d'orientation des retraites

Créé en mai 2000, le Conseil d'orientation des retraites (COR) est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation. Composé de parlementaires, de représentants d'organisations professionnelles et syndicales, de membres de l'administration et d'experts, il est placé administrativement auprès du Premier ministre.

Chargé de suivre et d'analyser les évolutions à moyen et long terme des régimes de retraite ainsi que la situation des retraités, le Conseil formule des propositions dans ce domaine à travers les rapports qu'il rend publics. Depuis 2014, il publie en juin un rapport annuel, *Évolutions et perspectives des retraites en France*, fondé sur des indicateurs de suivi et de pilotage.

Cette lettre a été préparée par le secrétariat général du COR, sous la direction de M. Pierre-Louis Bras, président du COR.

113, rue de Grenelle – 75007 Paris

www.cor-retraites.fr

ISSN : 2273 - 2349