



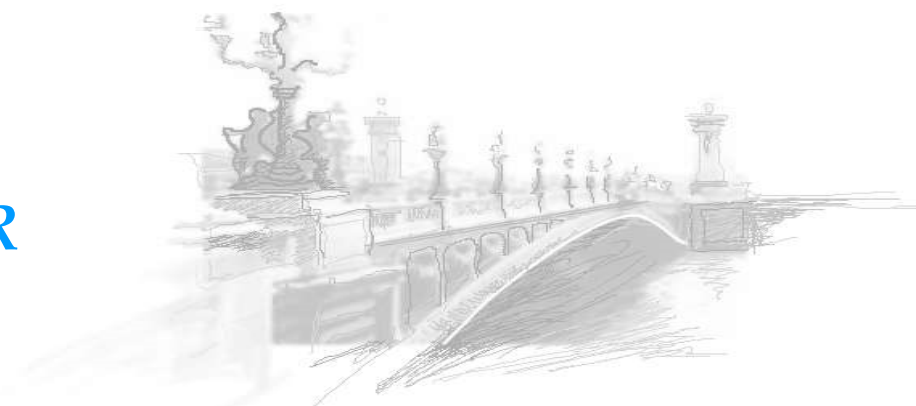
Séance plénière – 25 septembre 2013

Conseil
d'Orientation
des Retraites

Modalités d'application et calendriers de montée en charge des réformes

Les conséquences pour les assurés proches de l'âge de la retraite

Secrétariat général du COR



Lien entre la stabilité de la réglementation et la prévisibilité (Document n°5)

- Les changements de réglementation touchant des assurés proches de l'âge de la retraite rendent plus difficilement prévisible le montant de retraite quelques années avant
- Deux caractéristiques jouent en particulier :
 - **Calendrier d'application** des évolutions de la réglementation (*i.e.* nombre d'année entre l'annonce des modifications et leur mise en application effective ?)
 - **Modalités d'application** (*i.e.* par année ou par génération ?) → **principe générationnel**
- **Méthodologie d'analyse des réformes françaises depuis 1993 :**
 - **Analyse détaillée des calendriers de mise en œuvre**
 - **Simulations sur un échantillon représentatif :** confrontation des montants de pension calculés
 - soit avec la législation connue quelques années avant la retraite (à 55 ans)
 - soit avec la législation au moment de la liquidation

Le principe générationnel

- **Deux conditions :**
 - paramètres de retraite définis selon l'année de naissance, et
 - plus aucune modification des paramètres de la génération une fois que celle-ci a passé l'âge d'ouverture des droits
- Les principaux paramètres de retraite sont dorénavant définis par génération : âges légaux, durées d'assurance requises, nombre d'années retenues dans le SAM/RAM
- ... mais des dérogations subsistent, par exemple :
 - Modalités d'attribution des minima de pension (*exemple 1*)
 - Certaines règles relatives aux polypensionnés (*exemple 2*)
 - Certaines modifications des conditions d'accès à la retraite anticipée (*exemple 3*)

Quelques exemples de dérogations au principe générationnel

Exemple 1

- Assuré polyaffilié né en 1948, qui réunissait avant le 1er janvier 2012 toutes les conditions pour une retraite à taux plein
 - S'il liquide avant le 01/01/2012 : pouvait bénéficier du minimum contributif au RG, en complément d'autres retraites personnelles
 - S'il liquide à compter du 01/01/2012 : si le montant total de ses pensions dépasse le seuil d'écrêtement, ce même assuré perd son droit au minimum contributif ⇒ le montant total de sa pension peut de ce fait diminuer en cas de poursuite d'activité après cette date

Quelques exemples de dérogations au principe générationnel

Exemple 2

- Assuré né en 1943, affilié 16 ans au RG puis 24 ans au RSI
 - S'il liquide à 60 ans (avant le 01/01/2004) : tous les salaires et revenus d'activité rentrent dans le calcul du SAM (au RG) et du RAM (au RSI)
 - S'il liquide après le 01/01/2004 : calcul de la pension au RG sur les 10 meilleures années de carrière au régime général (exclusion des 6 moins bonnes années) et de la pension au RSI sur les 15 meilleures années (exclusion des 9 moins bonnes années au RSI) ⇒ le montant de pension peut être nettement plus élevé

Quelques exemples de dérogations au principe générationnel

Exemple 3

- Assuré né en juin 1952, ayant commencé à travailler avant 16 ans, âgé de 56 ans en juin 2008
 - **Pouvait partir à partir de juin 2008 à 56 ans avec 168 trimestres validés et cotisés selon l'ancienne réglementation.**
 - **Avec les nouvelles règles applicables à compter du 01/01/2009 (172 trimestres cotisés et validés exigés) : si cet assuré n'est pas parti en 2008, il est finalement contraint de décaler d'au moins un an, au-delà de juin 2009, pour remplir les nouvelles conditions de durée.**

Calendrier de montée en charge des réformes depuis 1993

Exemple [tableau page 11 du document n°5]

Réformes	Génération 1953 (salarié du privé)
Situation en 1992 (avant réforme)	Agée de <u>39 ans</u> Durée d'assurance : 150 trimestres SAM : 10 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans
Loi 1993	Agée de <u>40 ans</u> au moment de la réforme Durée d'assurance : 160 trimestres SAM : 25 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé)
Loi 2003	Agée de <u>50 ans</u> ... Durée d'assurance : au moins 164 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé) mais possibilité de départ dès 56 ans si carrière longue
Loi 2010	Agée de <u>57 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans
Loi 2011 (LFSS pour 2012)	Agée de <u>58 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois
Décrets 2012 (juillet – longues carrières, décembre – durée d'assurance)	Agée de <u>59 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois (inchangé) mais extension des possibilités de départ avant 62 ans si carrière longue

Calendrier de montée en charge des réformes depuis 1993

Exemple

Réformes	Génération 1953 (salarié du privé)
Situation en 1992 (avant réforme)	<p>Agée de <u>39 ans</u></p> <p>Durée d'assurance : 150 trimestres</p> <p>SAM : 10 meilleures années</p> <p>Age d'ouverture des droits : 60 ans</p>
Loi 1993	<p>Agée de <u>40 ans</u> au moment de la réforme</p> <p>Durée d'assurance : 160 trimestres</p> <p>SAM : 25 meilleures années</p> <p>Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé)</p>
Loi 2003	<p>Agée de <u>50 ans</u> ...</p> <p>Durée d'assurance : au moins 164 trimestres</p> <p>SAM : 25 meilleures années (inchangé)</p> <p>Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé) mais possibilité de départ dès 56 ans si carrière longue</p>
Loi 2010	<p>Agée de <u>57 ans</u> ...</p> <p>Durée d'assurance : 165 trimestres</p> <p>SAM : 25 meilleures années (inchangé)</p> <p>Age d'ouverture des droits : 61 ans</p>
Loi 2011 (LFSS pour 2012)	<p>Agée de <u>58 ans</u> ...</p> <p>Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé)</p> <p>SAM : 25 meilleures années (inchangé)</p> <p>Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois</p>
Décrets 2012 (juillet – longues carrières, décembre – durée d'assurance)	<p>Agée de <u>59 ans</u> ...</p> <p>Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé)</p> <p>SAM : 25 meilleures années (inchangé)</p> <p>Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois (inchangé) mais extension des possibilités de départ avant 62 ans si carrière longue</p>

Calendrier de montée en charge des réformes depuis 1993

Exemple

Réformes	Génération 1953 (salarié du privé)
Situation en 1992 (avant réforme)	Agée de <u>39 ans</u> Durée d'assurance : 150 trimestres SAM : 10 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans
Loi 1993	Agée de <u>40 ans</u> au moment de la réforme Durée d'assurance : 160 trimestres SAM : 25 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé)
Loi 2003	Agée de 50 ans ... Durée d'assurance : au moins 164 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé) mais possibilité de départ dès 56 ans si carrière longue
Loi 2010	Agée de <u>57 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans
Loi 2011 (LFSS pour 2012)	Agée de <u>58 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois
Décrets 2012 (juillet – longues carrières, décembre – durée d'assurance)	Agée de <u>59 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois (inchangé) mais extension des possibilités de départ avant 62 ans si carrière longue

Calendrier de montée en charge des réformes depuis 1993

Exemple

Réformes	Génération 1953 (salarié du privé)
Situation en 1992 (avant réforme)	Agée de <u>39 ans</u> Durée d'assurance : 150 trimestres SAM : 10 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans
Loi 1993	Agée de <u>40 ans</u> au moment de la réforme Durée d'assurance : 160 trimestres SAM : 25 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé)
Loi 2003	Agée de <u>50 ans</u> ... Durée d'assurance : au moins 164 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé) mais possibilité de départ dès 56 ans si carrière longue
Loi 2010	Agée de <u>57 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans
Loi 2011 (LFSS pour 2012)	Agée de <u>58 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois
Décrets 2012 (juillet – longues carrières, décembre – durée d'assurance)	Agée de <u>59 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois (inchangé) mais extension des possibilités de départ avant 62 ans si carrière longue

Calendrier de montée en charge des réformes depuis 1993

Exemple

Réformes	Génération 1953 (salarié du privé)
Situation en 1992 (avant réforme)	Agée de <u>39 ans</u> Durée d'assurance : 150 trimestres SAM : 10 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans
Loi 1993	Agée de <u>40 ans</u> au moment de la réforme Durée d'assurance : 160 trimestres SAM : 25 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé)
Loi 2003	Agée de <u>50 ans</u> ... Durée d'assurance : au moins 164 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé) mais possibilité de départ dès 56 ans si carrière longue
Loi 2010	Agée de <u>57 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans
Loi 2011 (LFSS pour 2012)	Agée de <u>58 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois
Décrets 2012 (juillet – longues carrières, décembre – durée d'assurance)	Agée de <u>59 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois (inchangé) mais extension des possibilités de départ avant 62 ans si carrière longue

Calendrier de montée en charge des réformes depuis 1993

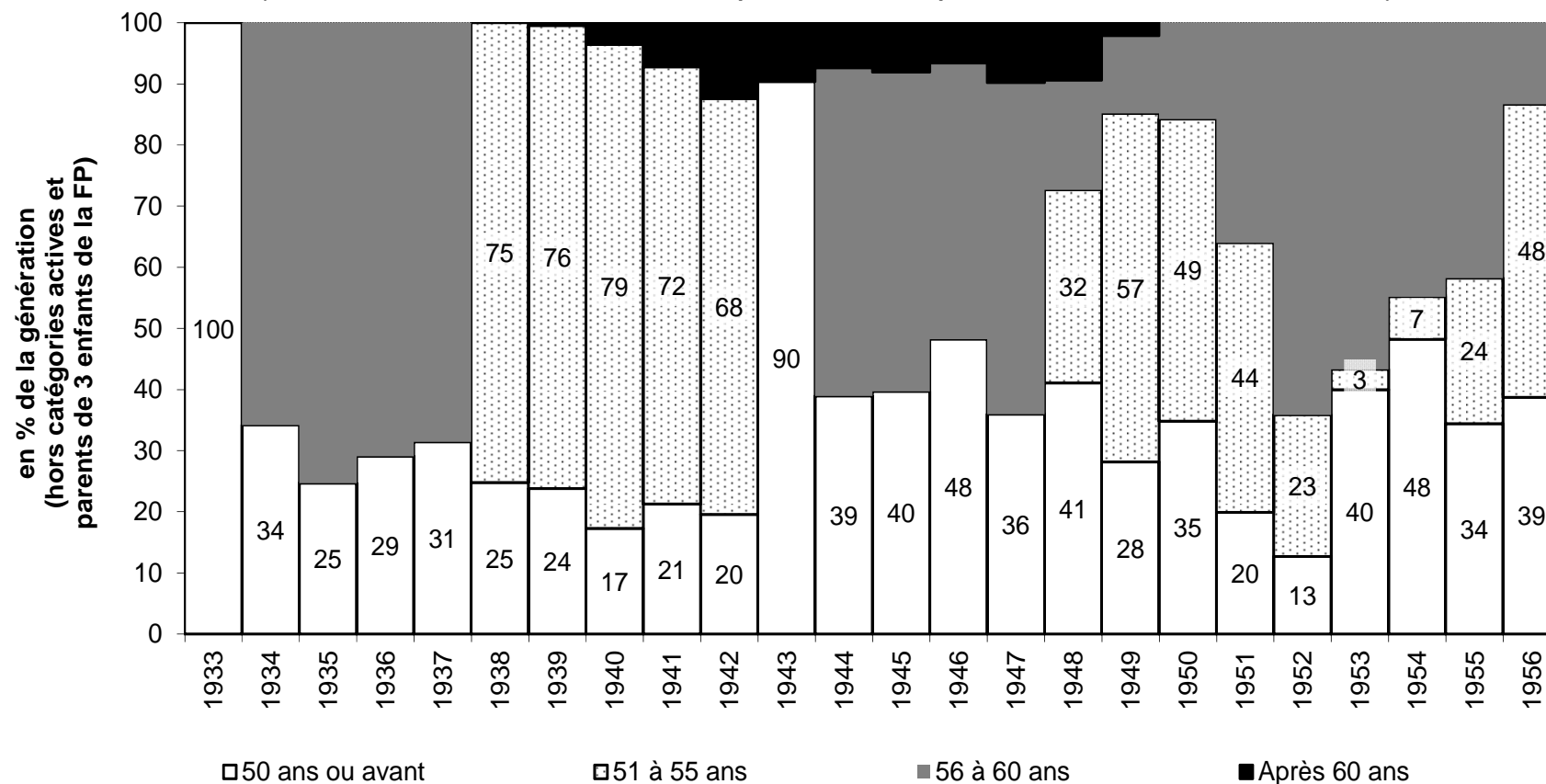
Exemple

Réformes	Génération 1953 (salarié du privé)
Situation en 1992 (avant réforme)	Agée de <u>39 ans</u> Durée d'assurance : 150 trimestres SAM : 10 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans
Loi 1993	Agée de <u>40 ans</u> au moment de la réforme Durée d'assurance : 160 trimestres SAM : 25 meilleures années Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé)
Loi 2003	Agée de <u>50 ans</u> ... Durée d'assurance : au moins 164 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 60 ans (inchangé) mais possibilité de départ dès 56 ans si carrière longue
Loi 2010	Agée de <u>57 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans
Loi 2011 (LFSS pour 2012)	Agée de <u>58 ans</u> ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois
Décrets 2012 (juillet – longues carrières, décembre – durée d'assurance)	Agée de 59 ans ... Durée d'assurance : 165 trimestres (inchangé) SAM : 25 meilleures années (inchangé) Age d'ouverture des droits : 61 ans et 2 mois (inchangé) mais extension des possibilités de départ avant 62 ans si carrière longue

Illustrations : résultats de simulations (1/2)

[graphique page 17 du document n°5]

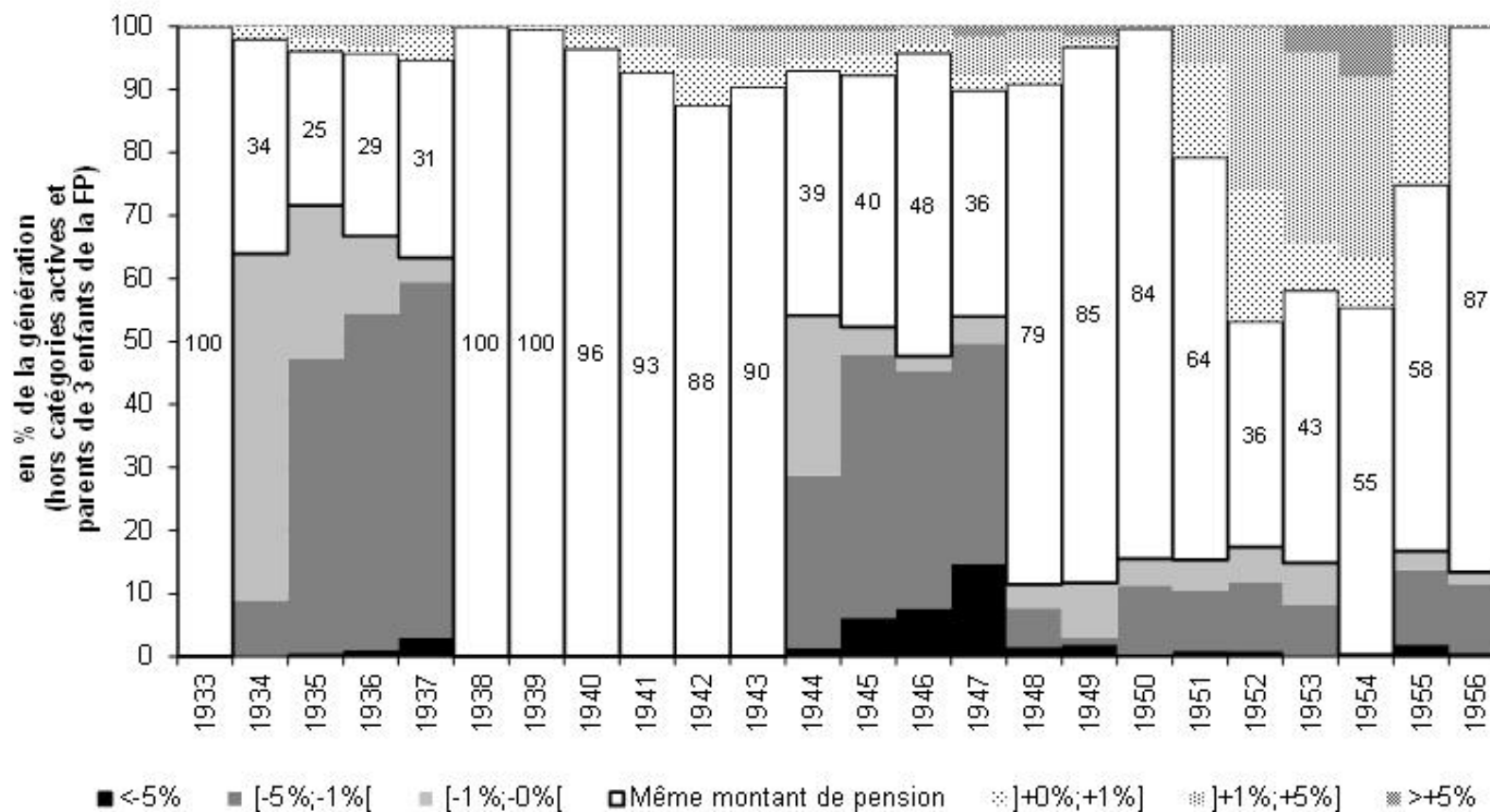
Âge à partir duquel la législation
concernant le montant de la pension se stabilise
(montant calculé en cas de départ au taux plein sans décote ni surcote)



Résultats de simulations (2/2)

[graphique page 15 du document n°5]

Ecart entre le montant de pension perçu in fine et celui qui pouvait être attendu, compte tenu de la législation connue à l'âge de 55 ans (départ au taux plein sans décote ni surcote)



Résumé des enseignements des simulations

- Pour les générations nées à partir de 1934, la législation en matière de retraite ne s'est stabilisée que relativement tardivement :
 - Stabilisation avant 50 ans que pour moins de la moitié de chaque génération (en moyenne environ un tiers)
 - Stabilisation seulement après 55 ans pour plus de la moitié de certaines générations (nées de 1934 à 1937, de 1944 à 1947, de 1952 à 1953)
 - Stabilisation seulement après 60 ans –en dérogation au principe générationnel– pour environ 10 % à 15 % des assurés nés entre 1940 et 1949
- Par rapport au montant de pension prévisible à l'âge de 55 ans :
 - Deux cas de figure observés de pensions *in fine* plus élevées ou plus faibles (du fait de modifications de réglementation, qui soit ont modifié l'âge du taux plein, soit ont modifié le montant de pension à âge du taux plein inchangé)
 - Dans la plupart des cas les écarts restent modérés (<5%)
 - ... mais peuvent dépasser 5% (en plus ou en moins) pour certains assurés de certaines générations



Séance plénière – 25 septembre 2013

Conseil
d'Orientation
des Retraites

Merci de votre attention



Tous les documents du COR sur
www.cor-retraites.fr