

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ?

Le système de retraite français prévoit une modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite : ce montant augmente, en règle générale, lorsque le départ à la retraite est retardé. Cette modulation n'est toutefois pas identique pour tous les assurés, car elle ne dépend pas uniquement de l'âge de départ à la retraite mais aussi de caractéristiques propres aux assurés, notamment de leur durée d'assurance validée.

Cela pose un certain nombre de questions, évoquées dans le [12^e rapport du COR](#) : quelles sont les redistributions ainsi opérées de manière implicite entre assurés, selon leur âge de départ et leur durée de carrière ? Sont-elles justifiées ? Tous les assurés se voient-ils offrir la même « liberté de choix » et reçoivent-ils la même incitation à poursuivre leur activité ?

I – Les dispositifs de modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée validée

- **Dans quelle mesure le montant de pension dépend-il de l'âge de départ à la retraite ?**
La prolongation d'activité (et ainsi le recul de l'âge de la retraite) conduit en général à augmenter le montant de pension, *via* un taux de liquidation dans les régimes de base et un coefficient d'abattement dans les régimes complémentaires plus élevés (moindre décote ou éventuelle surcote). Elle peut en outre impliquer une hausse du coefficient de proratisation et du salaire de référence dans les régimes de base, et du nombre de points acquis dans les régimes complémentaires.
- **En quoi la modulation du montant de pension selon l'âge varie-t-elle d'un assuré à l'autre ?** Cette modulation s'articule autour de deux âges pivots : l'âge minimal d'ouverture des droits et l'âge permettant de liquider une pension à taux plein, c'est-à-dire sans décote. Or ces deux âges varient selon les caractéristiques des assurés, en particulier selon leur durée validée pour la retraite et selon leur état de santé : au régime général, entre 55 et 62 ans pour l'âge minimal et entre 55 et 67 ans pour l'âge de pension sans décote.
- **Peut-on partir à la retraite ou bénéficier du taux plein plus tôt ?** Depuis 2003, l'âge minimal peut être anticipé avant 62 ans (60 ans pour les générations plus anciennes), du fait d'une carrière longue et commencée jeune (retraite anticipée pour longue carrière) ou du fait d'un état de santé dégradé (retraite anticipée pour handicap depuis 2003 et pour incapacité permanente depuis 2010 ; compte pénibilité depuis 2014). Le taux plein peut être atteint avant 67 ans (65 ans avant la réforme de 2010) par les assurés reconnus inaptes ou les ex-invalides et, depuis 1983, dès que la durée validée est supérieure ou égale à la durée requise, qui augmente au fil des générations (*cf.* [document n° 2](#)).
- **D'autres pays font-ils dépendre les âges de la retraite de la durée de carrière ?** L'Allemagne, la Belgique, l'Espagne et l'Italie, par exemple, prévoient un âge minimal et/ou un âge de pension sans décote anticipés en cas de longue carrière. Le nombre d'années d'anticipation autorisé ou la durée de carrière requise diffèrent toutefois de la situation en France (*cf.* [document n° 5](#)).

II – Les constats relatifs aux disparités et aux redistributions entre assurés

- **Les conditions de départ à la retraite favorisent-elles certains assurés par rapport à d'autres ?** Le cœur du système de retraite (c'est-à-dire les règles de calcul du taux de liquidation, du coefficient de proratisation, de la décote et de la surcote) bénéficie aux assurés qui atteignent la durée requise pour le taux plein exactement à l'âge d'ouverture des droits – par exemple, pour les assurés nés en 1955 à carrière continue, à ceux qui débutent leur carrière à 20 ans $\frac{1}{2}$ (cf. [document n° 7](#)) – et désavantage surtout les assurés à carrière courte. Mais, si l'on raisonne non plus en termes de pension annuelle mais de cumul des pensions sur toute la retraite, ceux partis en retraite anticipée pour longue carrière seraient en fait les principaux bénéficiaires de ces redistributions, dans l'hypothèse où ils auraient une espérance de vie identique aux autres, et ainsi une durée de retraite plus longue.
- **Est-ce à dire que le système de retraite est antiredistributif ?** Non, car si les personnes à carrière courte notamment sont désavantagées par le cœur du système, elles bénéficient par ailleurs plus fréquemment des dispositifs de solidarité. Au total, le système de retraite opère bien une redistribution en faveur de ces assurés.
- **Ces disparités entre assurés se justifient-elles par des écarts d'espérance de vie ?** En théorie, les redistributions s'annuleraient si ceux qui partent en retraite anticipée pour longue carrière avaient une espérance de vie de deux ans plus courte environ par rapport à ceux qui atteignent la durée requise exactement à l'âge d'ouverture des droits, et si les assurés à carrière courte (qui ne peuvent partir au taux plein qu'à 67 ans) avaient une espérance de vie de 5 ans plus élevée (cf. [document n° 7](#)). Or les analyses empiriques disponibles, sur des données de la DREES et de la CNAV, montrent que, en particulier, les assurés à carrière courte ont en moyenne une espérance de vie non pas plus élevée mais plus faible – ce qui pour, les hommes, vient notamment du fait qu'une carrière écourtée s'explique souvent par des problèmes de santé ou d'incapacité – (cf. [document n° 9](#)).
- **Tous les assurés gagnent-ils autant, en termes de retraite, à repousser leur départ ?** L'augmentation de pension en cas de prolongation de carrière est souvent un peu plus faible parmi les salariés du privé (+ 4,7 % en moyenne pour un report d'un an au-delà du taux plein) que parmi les fonctionnaires sédentaires (+ 5,3 % en moyenne), car les gains liés à l'acquisition de points dans les régimes complémentaires de salariés du privé (qui n'appliquent pas de surcote) sont généralement inférieurs au montant de la surcote dans les régimes de base. Pour la même raison, le gain est, parmi les salariés du privé, un peu plus faible pour les assurés à salaire élevé, dont le poids des régimes complémentaires dans la pension totale est plus élevé (cf. [document n° 8](#)).
- **Quel est l'impact des modifications, suite aux réformes récentes, des paramètres qui conditionnent l'ouverture des droits et l'obtention du taux plein ?** Une étude de la DREES (cf. [document n° 6](#)) montre que, à moyen-long terme, l'augmentation de la durée requise pour le taux plein induirait, pour les femmes comme pour les hommes, un décalage de l'âge de départ à la retraite plus important pour les assurés à haut salaire que pour ceux à bas salaire. À l'inverse, les relèvements de l'âge minimal et de l'âge d'annulation de la décote induiraient, l'un comme l'autre, un recul de l'âge effectif moyen de départ à la retraite plus fort parmi les assurés à plus bas salaires.