

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 25 novembre 2014 à 9 h 30

« Ages légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension »

Document n° 1

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

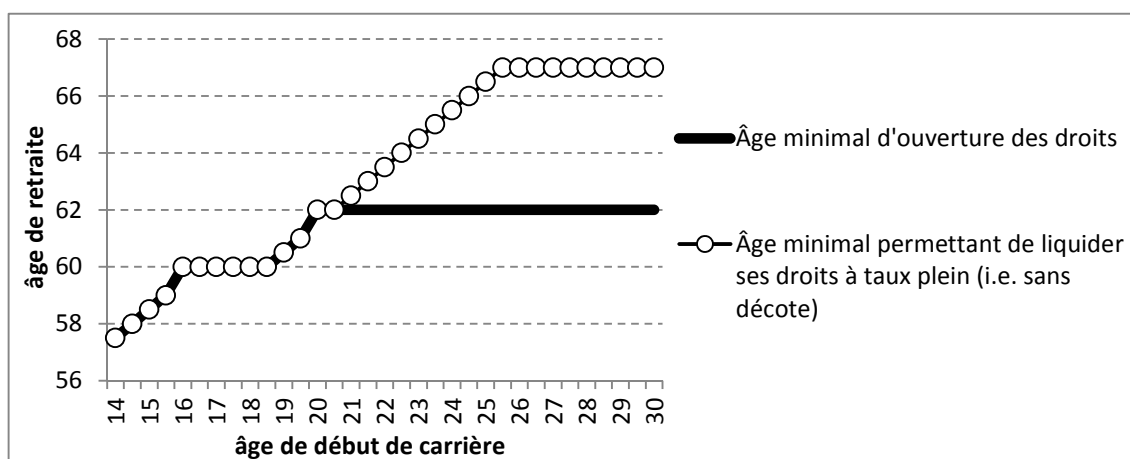
Ages légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension

La problématique de la présente séance du COR part de deux constats.

Premièrement, le système de retraite français n'impose pas à ses assurés un montant de pension et un âge de départ à la retraite uniques. Il conduit au contraire à une « palette » de montants de pension, associés à divers âges possibles de départ à la retraite à partir d'un âge minimal. Les formules de calcul des retraites prévoient dans cette optique une modulation du montant de la pension de retraite selon l'âge de liquidation des droits – ce montant étant, en règle générale, d'autant plus élevé que l'âge de liquidation est tardif.

Deuxièmement, les âges possibles de départ à la retraite et la modulation du montant de la pension selon l'âge de départ à la retraite ne sont pas identiques pour tous les assurés. Ils varient d'un assuré à l'autre, en fonction de certaines de leurs caractéristiques. Par exemple, pour un assuré du régime général ou un fonctionnaire de catégorie sédentaire né en 1955, l'âge minimal à partir duquel il peut partir à la retraite peut varier de 55 à 62 ans et l'âge à partir duquel il bénéficie d'un départ au taux plein (sans décote) de 55 à 67 ans.

La diversité des âges de départ à la retraite : exemple pour des carrières continûment en emploi



Champ : assuré né en 1955, continûment en emploi et non inapte ou invalide ; régime général.

Source : voir documents n° 3 et n° 7.

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, les disparités de situation entre assurés proviennent tout particulièrement du rôle majeur donné, dans le système français, à la durée de carrière (correspondant sur le graphique à la différence entre l'âge de départ à la retraite et l'âge de début de carrière). Celle-ci intervient dans les formules de calcul des retraites pas uniquement dans la proratisation du montant de pension à la durée – situation qui était en vigueur en France jusqu'en 1983. Ce paramètre de durée joue en effet dans les conditions d'accès au taux plein, depuis la réforme des retraites de 1983, et dans les conditions d'ouverture des droits, depuis celle de 2003¹.

¹ Notons que le rôle accru conféré à la durée dans les formules de calcul des pensions a aussi eu pour conséquence de modifier sensiblement la portée d'un certain nombre de dispositifs de solidarité, comme les validations de trimestres assimilés (chômage, maladie, etc.) et les majorations de durée d'assurance pour enfants. Alors que ces dispositifs ne jouaient avant 1983 que sur le coefficient de proratisation dans les régimes de base,

Ces constats soulèvent un certain nombre de questions, que le Conseil d'orientation des retraites a rappelées dans l'état des lieux du système de retraite français qu'il a dressé début 2013 dans le cadre de son 12^e rapport² (voir **document n° 2**). Ces questions s'articulent notamment autour de deux problématiques.

La première est celle des redistributions implicites entre assurés, opérées par le cœur du système de retraite (c'est-à-dire les règles de calcul des retraites avant application des dispositifs de solidarité), selon la durée de carrière des assurés – laquelle dépend en partie de leur âge de début de carrière. Le 12^e rapport du COR présente à cet égard quelques exemples illustratifs qui peuvent poser question : ces exemples montrent que deux assurés, nés la même année et ayant la même espérance de vie, peuvent recevoir le même montant de pension en cas de départ au même âge alors même que l'un a eu une durée de carrière plus longue que l'autre, ou bien le même montant de pension au terme de la même durée de carrière, alors même que l'un part à la retraite plus tôt que l'autre.

La seconde problématique conduit à se placer du point de vue de l'assuré lorsqu'il considère le gain de retraite dont il bénéficie en cas de report de son départ à la retraite. L'ampleur de ce gain varie selon les caractéristiques de l'assuré, ce qui peut poser question, que ce soit en termes d'incitations créées par le système de retraite (tous les assurés reçoivent-ils la même incitation à poursuivre leur activité ?) ou en termes de liberté de choix offerte aux assurés (les assurés se voient-ils tous offrir la même liberté de choix³ ?)

Le dossier de la présente séance du COR approfondit ces deux problématiques, en détaillant les mécanismes à l'œuvre et leurs impacts, à la fois selon un point de vue théorique et selon un point de vue empirique⁴.

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

Dans les formules de calcul de la retraite des régimes français, la modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée validée passe par les termes de *taux de liquidation* (ou de coefficient d'abattement dans les régimes complémentaires) et de *coefficient de proratisation*. À ces dispositifs explicites de modulation s'ajoutent d'autres mécanismes, implicites, qui traduisent notamment les effets de l'âge de départ à la retraite et

et n'avaient donc en pratique d'impact que sur les montants de pension des assurés à carrière incomplète – du fait de la borne à 100 % de ce coefficient – les réformes de 1983 et de 2003 ont conduit à ce que ces dispositifs jouent également sur l'âge de départ à la retraite des assurés, y compris ceux à carrière complète – avec un impact qui peut s'avérer plus important pour les seconds que pour les premiers. Cette situation a conduit le législateur à distinguer dans les formules de calcul plusieurs notions de durée – durée « validée » et durée « cotisée » –, et ainsi à complexifier davantage ces formules.

² COR (2013), *Retraites : un état des lieux du système français*, douzième rapport adopté le 22 janvier 2013, Paris, La Documentation française.

³ La notion de liberté de choix évoquée ici est celle définie dans l'exposé des motifs de la réforme des retraites de 2003, à savoir le fait qu'un départ à la retraite à un autre âge que celui d'obtention du taux plein n'entraîne pas un écart de pension allant au-delà de la neutralité actuarielle. Cette définition n'implique pas, pour autant, que la décision de départ à la retraite se fait en dehors de toute contrainte, puisque des contraintes extérieures au système de retraite peuvent entrer en jeu (licenciement, état de santé, etc.).

⁴ Le dossier ne revient pas sur les constats statistiques concernant la grande dispersion des âges de départ à la retraite et des durées validées, ni sur les écarts d'âges moyens de départ à la retraite entre catégories d'assurés (et notamment entre régimes de retraite). On se reportera pour cela à la troisième partie du dernier rapport annuel du COR (COR (2014), *Évolutions et perspectives des retraites en France*, rapport annuel du COR – juin 2014).

de la durée validée sur le salaire de référence, ou bien l'impact de l'affiliation à plusieurs régimes de retraite en cours de carrière⁵ (polyaffiliation).

Le calcul du taux de liquidation de la pension dans la plupart des régimes de retraite français de base se réfère à deux âges pivots : l'âge minimal à partir duquel la pension peut être perçue (déterminé par la condition dite d'ouverture des droits) et l'âge de référence pour le calcul du montant de pension (la référence étant, dans les régimes de retraite français, la situation dite de taux plein). Dans des régimes de retraite purement contributifs, l'âge minimal serait identique pour tous les assurés et la modulation du montant de pension ne dépendrait que de l'âge au moment de la liquidation des droits⁶, au moins au sein d'une même génération, ce qui n'est pas le cas dans le système de retraite français (voir **document n° 3**).

Le taux plein peut ainsi être atteint avant l'âge de 67 ans (ou de 65 ans avant la réforme des retraites de 2010), soit du fait d'un état de santé dégradé (dispositif d'inaptitude) soit, depuis la réforme de 1983, au titre d'une durée validée suffisante (au moins égale à la durée requise pour le taux plein). Depuis la réforme des retraites de 2003, l'âge minimal d'ouverture des droits peut lui aussi être anticipé par rapport à l'âge de droit commun (entre 60 et 62 ans selon les générations), là encore au titre de facteurs qui sont liés soit à l'état de santé (dispositif de retraite anticipée pour handicap depuis 2003, dispositif d'incapacité permanente depuis 2010 ou encore compte pénibilité depuis 2014), soit à une durée validée pour la retraite suffisamment élevée (retraite anticipée pour longue carrière).

En cas de départ à d'autres âges que celui du taux plein, le taux de liquidation entrant dans le calcul du montant de pension est défini par l'application de coefficients de minoration (ou *décote* ou abattement) ou de majoration (ou *surcote*). Depuis la réforme de 2003, les valeurs de ces coefficients dans les régimes de base sont choisies de manière à rendre les choix individuels d'âge de départ neutres pour le système de retraite, conformément à une notion de neutralité actuarielle à la marge⁷. Une analyse récente sur le champ du régime général des salariés du secteur privé en France fait apparaître que la décote et la surcote actuelles sont effectivement peu éloignées de la neutralité actuarielle à la marge, même si elles restent légèrement en-deçà de cette référence (voir **document n° 4**).

Signalons que d'autres pays que la France prévoient une modulation de l'âge minimal d'ouverture des droits et/ou de l'âge de pension sans abattement (âge du taux plein) selon la durée de carrière – même si cette modulation est d'ampleur plus faible que dans le cas français : c'est la situation par exemple, à des degrés divers, de la Belgique, de l'Allemagne, de l'Espagne et de l'Italie (voir **document n° 5**). Dans ces pays, la modulation a été mise en place relativement récemment, et souvent dans le cadre de réformes qui visaient par ailleurs à

⁵ Sur cet aspect, voir notamment le rapport du Conseil consacré à la polyaffiliation (COR (2011), *Retraites : la situation des polypensionnés*, neuvième rapport adopté le 28 septembre 2011, Paris, La Documentation française), et les documents n° 9 et n° 10 de la séance du COR du 10 avril 2014 (consacrés, entre autres, à une quantification des effets de la polyaffiliation entre fonction publique et régimes de salariés du privé).

⁶ Du moins si le système considère une même espérance de vie pour tous les assurés d'une même génération. La contributivité implique en effet que tout report de l'âge de départ à la retraite augmente le montant de pension perçu, en proportion de la diminution de durée de retraite consentie (le taux de liquidation ne dépend alors que de l'âge de l'assuré au moment du départ à la retraite). De même, tout allongement de la carrière doit augmenter le montant de pension, en proportion de l'augmentation des cotisations versées que cet allongement induit. La situation au régime général avant la réforme de 1983 était cohérente avec le premier critère (avec un âge minimal de 60 ans identique pour tous les assurés, un âge d'obtention du taux plein de 65 ans pour tous les assurés hors inaptes et invalides, et une décote/surcote calculée par rapport à cet âge pivot de 65 ans) mais pas avec le second (du fait de la borne à 100 % du coefficient de proratisation).

⁷ Voir la définition dans le **document n° 4**.

relever les âges d'ouverture des droits et/ou d'annulation de la décote. Dans les autres pays habituellement suivis par le COR, les âges pivots de la retraite sont indépendants de la durée de carrière (Canada, États-Unis, Japon, Pays-Bas, Royaume Uni et Suède).

2. Gains de pension en cas de prolongement d'activité et redistributions entre assurés : les constats

Les **documents n° 7 et n° 8** analysent les effets de la modulation du montant de pension selon l'âge et la durée validée dans le système français, afin de répondre aux deux questions posées en introduction. L'analyse est menée à la fois sur des carrières types et sur un échantillon représentatif, issu du modèle DESTINIE de l'INSEE. Elle fait ressortir plusieurs conclusions.

2.1. Une redistribution opérée par le cœur du système, au détriment des assurés à carrières courtes

La combinaison des règles de calcul du taux de liquidation (ou du coefficient d'abattement dans les régimes complémentaires), du coefficient de proratisation, de la décote et de la surcote – en d'autres termes, le cœur du système – réalise une redistribution entre assurés, dont les principaux bénéficiaires sont ceux qui atteignent la durée requise pour le taux plein exactement à l'âge d'ouverture des droits. Cette situation correspond par exemple, pour les assurés nés en 1955 et à carrière continue, à ceux qui débutent leur carrière à 20 ans ½.

Pour aboutir à cette conclusion, les montants de pension doivent être mis en rapport, d'une part, avec les durées de carrière des assurés et, d'autre part, avec leur durée totale de retraite. Cela conduit à s'intéresser, plutôt qu'au niveau total de pension, à la valorisation à la retraite de chaque année de carrière, exprimée en proportion du salaire de référence ou du salaire moyen de carrière. Cette valorisation peut être vue en termes de pension annuelle (indicateur de *taux d'annuité*) ou bien en termes de montant total de pension perçu sur toute la période de retraite (indicateur de *taux de prestation*) – voir **document n° 7** sur la méthodologie de ces indicateurs.

Quel que soit l'âge de liquidation, les assurés qui atteignent la durée requise pour le taux plein exactement à l'âge d'ouverture des droits voient leurs trimestres validés pour la retraite davantage valorisés, en termes de pension annuelle⁸, que les autres. Les assurés entrés plus tardivement sur le marché du travail ont une situation moins favorable car ils ne bénéficient pas d'une pension au taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (le montant de leur pension est réduit par l'application d'une décote, ou éventuellement d'une moindre surcote s'ils partent plus tard). Ceux entrés plus jeunes sur le marché du travail sont pénalisés par le fait que les trimestres validés au-delà de la durée requise pour le taux plein mais avant l'âge de 62 ans sont sans effet sur le montant de pension dans les régimes de base (du fait de la borne à 100 % pour le coefficient de proratisation et de la prise en compte pour la surcote uniquement des trimestres cotisés après 62 ans).

La mise en place des départs anticipés pour longue carrière en 2003 visait à corriger les inégalités au détriment des assurés ayant commencé à travailler le plus tôt, et qui atteignaient la durée requise pour le taux plein avant l'âge minimal de droit commun. Cette correction n'est en pratique que partielle, puisque la valorisation des années validées pour la retraite reste

⁸ Cette valorisation est appréciée au moyen de l'indicateur de taux d'annuité du salaire de référence.

légèrement plus faible, en cas de départ anticipé avant 60 ans, que celle des assurés qui atteignent la durée requise tout juste à l'âge d'ouverture des droits. Les personnes qui partent en retraite anticipée entre 60 et 62 ans, dans le cadre des possibilités ouvertes par le décret de juillet 2012, bénéficient en revanche d'une situation identique à celle des personnes qui atteignent la durée requise pour le taux plein à 62 ans exactement. Ce constat ne vaut toutefois que lorsqu'on raisonne sur la valorisation des années validées en termes de pension annuelle, sans tenir compte de la durée de perception de cette pension. Dans l'hypothèse où les assurés partis en retraite anticipée pour longue carrière ont une espérance de vie identique aux autres et donc une durée de retraite plus longue, ces derniers voient leurs années validées davantage valorisées que toutes les autres catégories d'assurés, et seraient alors les principaux bénéficiaires des redistributions implicites analysées ici.

Ces effets, relatifs au seul cœur du système, diffèrent toutefois de la redistribution opérée globalement par le système de retraite, compte tenu de la diversité des carrières réelles (en particulier, du fait que de nombreuses carrières ne sont pas continues) et de l'existence de dispositifs de solidarité, notamment ceux qui permettent de valider des trimestres pour la retraite à d'autres titres que l'emploi (périodes assimilées, trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer, majorations de durée d'assurance pour enfants, etc.)⁹. En tenant compte de ces dispositifs, qui en moyenne bénéficient davantage aux assurés les moins qualifiés et aux carrières les plus courtes, la valorisation globale de chaque année travaillée apparaît la plus élevée en moyenne parmi les assurés à carrière courte, parmi ceux ayant fini leurs études le plus jeune, et parmi les assurés à plus bas salaire (voir annexe du **document n° 8**).

Le bien-fondé des redistributions opérées par le cœur du système, entre assurés dont la durée de carrière diffère, se pose néanmoins. Cela renvoie à la question du ou des objectifs de solidarité intra-générationnelle auxquels ces redistributions sont censées contribuer. Cette question est elle-même liée à la problématique des éventuelles disparités d'espérance de vie entre assurés d'une même génération, et plus précisément à la corrélation entre durée validée et espérance de vie.

Les calculs théoriques – à partir des barèmes déterminant le montant des pensions – fournissent les ordres de grandeur des écarts d'espérance de vie à 60 ans qui annuleraient les différences de valorisation à la retraite des années validées observées entre assurés : par rapport à un assuré qui atteint la durée requise pour le taux plein à l'âge d'ouverture des droits exactement, les assurés concernés par les retraites anticipées pour longue carrière devraient avoir en théorie une espérance de vie de deux ans plus courte environ, et les assurés à carrière courte (qui ne peuvent partir au taux plein qu'à 67 ans) une espérance de vie de 5 ans plus longue (voir **document n° 7**). Les analyses empiriques disponibles, menées récemment par la DREES et par la CNAV, montrent cependant que cette situation n'est pas systématiquement vérifiée. En particulier, les assurés à carrière courte ont en moyenne une espérance de vie plus faible, et non plus élevée (voir Andrieux et Chantel (2013)¹⁰ et **document n° 9**). Les redistributions opérées par le cœur du système de retraite se feraient alors, en moyenne, à leur détriment.

⁹ Plus ces trimestres validés pour la retraite (à d'autres titres que l'emploi) sont nombreux, plus ils contribuent à augmenter le montant de la pension annuelle, et donc plus les années effectivement travaillées apparaîtront « valorisées » en termes de montant de pension.

¹⁰ Andrieux Virginie et Cécile Chantel (2013) « Espérance de vie, durée passée à la retraite », DREES, *Dossiers Solidarité et Santé* n°40, juin (notamment pages 19 à 25).

Au total, s'il apparaissait que ces redistributions n'étaient pas souhaitées et qu'on cherchait à les corriger, il conviendrait de revoir les modalités actuelles par lesquelles la pension est modulée selon l'âge et la durée validée. Des pistes d'évolution ont notamment été évoquées dans le 12^e rapport du COR (voir **document n° 2**), dont on reprend ici un extrait de la synthèse :

« Le cœur du système de retraite opère également des redistributions en termes de durée de retraite et de durée de carrière, au sein et entre les différents régimes de retraite [...]. Si on souhaitait corriger ces redistributions, deux règles conduisant à des effets de seuil dans la formule de calcul des pensions devraient être assouplies : le fait que la surcote ne s'applique qu'aux trimestres cotisés au-delà de l'âge d'ouverture des droits et le fait que le taux de proratisation est borné à 100 %.

Les conditions d'ouverture des droits à retraite dans les différents régimes de retraite peuvent également poser question quant au critère à prendre en compte : durée de cotisation minimale sans autre condition, âge minimal de départ à la retraite sans autre condition, ou encore un mixte des deux critères d'âge et de durée (comme dans le cas des départs anticipés pour longue carrière). Une autre option croisant les deux critères, d'âge et de durée, plus simple dans sa formulation et présentant moins d'effets de seuil, pourrait consister à instaurer un seuil global minimal pour la somme de l'âge et de la durée de cotisation (exprimés tous deux en années et éventuellement pondérés différemment).

Plus généralement, on peut s'interroger sur les paramètres qui devraient intervenir dans la modulation du montant de la pension selon l'âge de départ à la retraite, tels que la durée espérée de retraite. Une autre problématique liée à la modulation du montant de pension selon l'âge est celle des incitations à la prolongation d'activité (voir ci-après la sous-partie 2.2.), en lien avec la propriété de « neutralité actuarielle » (à la marge). Le système actuel de décote et de surcote apparaît relativement « neutre » mais il le serait davantage s'il s'appliquait autour d'un âge pivot identique pour tous ».

2.2. Une valorisation à la retraite des prolongations d'activité d'ampleur variable d'un assuré à l'autre

La modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et selon la durée validée peut être étudiée en comparant différents assurés partant à la retraite à un âge donné, mais aussi en suivant des individus selon qu'ils décalent ou non leur départ à la retraite.

Selon les simulations réalisées avec le modèle DESTINIE de l'INSEE sur un échantillon représentatif des assurés des secteurs privé et public, un report d'un an du départ à la retraite par rapport à l'âge d'obtention du taux plein procure, pour les assurés encore en emploi, un gain de pension de + 4,8 % en moyenne (parmi ceux nés entre 1955 et 1959). Pour l'ensemble des assurés, y compris ceux qui sont sortis définitivement de l'emploi avant leur départ à la retraite, le gain moyen est plus faible (+ 3,2 %), car les assurés sortis préalablement du marché du travail ont un gain de pension nul ou très faible en cas de report de leur départ à la retraite au-delà du taux plein (voir **document n° 8**).

Le gain de pension varie entre catégories d'assurés : il est par exemple un peu plus élevé parmi les anciens fonctionnaires sédentaires (+ 5,3 % de pension en moyenne pour une prolongation d'activité d'un an au-delà du taux plein) que parmi les anciens salariés du privé (+ 4,7 % en moyenne). Cette différence tient en premier lieu au fait que les régimes complémentaires de salariés du privé n'appliquent pas de surcote, et que le gain de points de retraite dans ces régimes lié à la prolongation d'activité est de moindre ampleur que le

montant de surcote dans les régimes de base. Par ailleurs, le gain de pension est le plus élevé en moyenne pour les assurés dont le salaire de fin de carrière est légèrement supérieur au salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Les salariés à plus haut salaire gagnent relativement moins, en moyenne, – en termes de supplément de pension – à prolonger leur activité, du fait du poids plus élevé des régimes complémentaires dans leur pension totale. Il en est de même des salariés à plus bas salaires, ce qui s'explique en partie par le fait qu'ils sont souvent bénéficiaires des minima de pension dans les régimes de base et que le montant de leur surcote est calculé par rapport à leur salaire de référence, et non par rapport au montant du minimum de pension.

Comme on l'a déjà souligné, le gain de pension en cas de prolongation d'activité doit toutefois être mis en rapport avec l'allongement de la carrière et avec la réduction de la durée totale de retraite consentie. Cela conduit à s'intéresser à la valorisation, en termes de pension annuelle ou de masse des pensions sur toute la durée de retraite, de chaque année de carrière. Pour les assurés des générations 1955 et 1959 et encore en emploi en fin de carrière, le gain moyen de pension pour une prolongation d'activité d'une année au-delà du taux plein (+ 4,8 % en moyenne) ne représente en fait qu'un gain moyen de 0,6 % en termes de valorisation, sous forme de pension annuelle, de chaque année travaillée, c'est-à-dire si on rapporte le gain de pension à l'allongement de la durée de carrière et à l'augmentation du salaire moyen de carrière. Si l'on tient compte en outre de la réduction de durée de retraite consentie, c'est-à-dire si l'on analyse la valorisation d'une année travaillée en termes de masse de pension sur toute la durée de retraite, cette valorisation est même généralement négative¹¹.

3. Modulation de la pension et pilotage du système de retraite

On peut également analyser l'évolution, au fil du temps ou des générations, des facteurs qui contribuent à moduler le montant de pension en fonction de l'âge de liquidation et de la durée validée, dans une perspective de pilotage du système de retraite.

Plus précisément, il est pertinent de s'interroger sur les effets, eux aussi différenciés entre catégories d'assurés, des modifications récentes des paramètres qui déterminent cette modulation : l'âge minimal d'ouverture des droits, les conditions d'accès à une retraite anticipée, la durée requise pour le taux plein, les décotes et surcotes, enfin l'âge d'annulation de la décote (c'est-à-dire l'âge d'acquisition automatique du taux plein). Or, si la question du choix du ou des paramètres à faire évoluer a parfois été posée en termes d'ampleur des effets à en attendre en termes financiers et de rapidité de montée en charge, il est nécessaire également de s'interroger sur leurs éventuels effets redistributifs. Ce souci s'est traduit notamment par l'article 3 de la loi du 20 janvier 2014, qui prévoit la remise par le gouvernement d'un « rapport étudiant l'opportunité de ramener l'âge donnant droit à une retraite à taux plein de 67 à 65 ans et de réduire le coefficient de minoration appliqué par trimestre. Ce rapport examine en particulier les conséquences pour les femmes de la mise en place du taux minoré et du déplacement, par la réforme des retraites de 2010, de la borne d'âge de 65 à 67 ans ».

¹¹ La diminution, en moyenne, du taux de prestation en cas de report d'un an du départ à la retraite peut être rapprochée du résultat selon lequel la décote et la surcote actuelles sont légèrement en-deçà de la neutralité actuarielle à la marge, même si l'écart reste modéré (voir **document n° 4**).

Une étude récente de la DREES apporte un éclairage sur cette problématique, en simulant l'impact propre, sur les âges moyens de départ à la retraite des femmes et des hommes nés en 1950, 1960 et 1970, des modifications de chacun des paramètres d'âge et de durée, depuis la réforme des retraites de 1993 jusqu'à celle de 2010¹² (voir **document n° 6**). L'étude, ayant été réalisée en 2012, ne prend pas en compte la dernière réforme des retraites (loi du 20 janvier 2014), ni le décret du 2 juillet 2012 élargissant les conditions de départ anticipé à la retraite dès 60 ans¹³.

Les simulations montrent que, à moyen comme à long terme, l'augmentation de la durée requise induirait, au sein des femmes et au sein des 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. Une durée requise de 41,5 années plutôt que 37,5 années se traduirait par exemple pour la génération née en 1970 (avant prise en compte des effets de la réforme de 2014) par un recul de l'âge effectif moyen de départ à la retraite d'environ 1 an parmi les hommes du quartile de plus bas salaire, mais d'un peu plus de 2 ans parmi ceux à plus hauts salaires. Ce résultat ne signifie pas nécessairement, toutefois, que les durées validées sont en moyenne plus élevées parmi les assurés à plus bas salaires. L'impact atténué de l'allongement de la durée requise parmi ces assurés provient notamment de ce qu'une plus grande partie d'entre eux est invalide ou inapte (et bénéficie donc du taux plein dès l'âge d'ouverture des droits, indépendamment de la durée validée) et de ce qu'une autre partie, elle aussi importante, de ces assurés est à carrière très courte (et n'atteint donc le taux plein qu'à l'âge d'annulation de la décote, indépendamment de la durée requise).

À l'inverse, le relèvement des âges légaux, qu'il s'agisse de l'âge minimal d'ouverture des droits ou de l'âge d'annulation de la décote, induirait un recul de l'âge effectif moyen de départ à la retraite plus fort parmi les assurés à plus bas salaires – par exemple, de + 9 mois en moyenne parmi les assurés du quartile de plus bas salaire nés en 1970 (femmes et hommes confondus), contre + 6 mois ou moins pour les autres quartiles, en ce qui concerne le relèvement de 65 à 67 ans de l'âge d'annulation de la décote.

Par ailleurs, le relèvement de l'âge minimal (de 60 à 62 ans) aurait, pour la génération la plus jeune simulée dans l'étude (née en 1970), un effet plus fort parmi les femmes que parmi les hommes, tandis que le relèvement de l'âge d'annulation de la décote à 67 ans aurait un impact légèrement plus fort parmi les hommes que parmi les femmes. Ce résultat s'explique en grande partie par les majorations de durée d'assurance (MDA) pour enfant, dont les femmes ont été supposées être seules bénéficiaires, et qui se traduiraient pour ces femmes nées en 1970 par des durées validées plus longues – tandis que le recul de l'âge de début de carrière lié à l'allongement des études concernerait les femmes et les hommes dans des proportions similaires. Les femmes deviendraient donc à terme plus nombreuses que les hommes à

¹² Ce qui nécessite de modéliser le comportement de départ à la retraite des assurés alors que, dans le reste du dossier, la variété des âges de départ possibles et des montants de pension associés est étudiée sans hypothèse sur les comportements. Or la « liberté de choix » donnée aux assurés concernant leur âge de départ à la retraite rend plus complexe le pilotage du système de retraite, car le législateur ne peut pas déterminer directement cet âge – hormis l'âge minimal, mais qui ne concerne qu'une partie des assurés. Les mesures agissant sur l'âge ou sur le montant de pension consistent à déformer ou à déplacer le barème de modulation de la pension selon l'âge et la durée validée, et ces mesures agiront *in fine* davantage sur l'âge effectif de départ ou bien sur le montant de pension selon le comportement des assurés en réponse à cette évolution du barème.

¹³ En outre, la modélisation des comportements de départ à la retraite dans le modèle de simulation de la DREES ne permet pas d'apprécier l'effet sur les âges de départ à la retraite des modifications de la décote et de la surcote, suite à la réforme des retraites de 2003.

atteindre la durée requise dès l'âge minimal d'ouverture des droits et moins nombreuses à ne pas l'atteindre avant l'âge d'annulation de la décote.

En termes de pilotage du système de retraite, ces résultats soulignent le fait que le choix de modifier l'un ou l'autre des paramètres de retraite, mobilisables pour agir sur l'âge effectif moyen de départ à la retraite, n'est jamais neutre en termes de redistribution intra-générationnelle, bien au contraire. L'existence de plusieurs paramètres disponibles fournit ainsi des degrés de liberté pour le pilotage, qui appellent à une définition fine des effets recherchés par ce pilotage. Pour déterminer sur quel paramètre doit porter le pilotage, il serait en toute rigueur nécessaire d'explicitier l'objectif d'équité intra-générationnelle recherché, en plus des objectifs financiers et d'équité intergénérationnelle au regard des durées de retraite moyennes des diverses générations¹⁴. Définir un tel objectif renvoie au jugement à porter sur les redistributions implicites opérées entre assurés par les formules de calcul combinées de taux de liquidation, du coefficient de proratisation, de la décote et de la surcote, que le dossier de la présente séance du COR a cherché à éclairer.

¹⁴ Sur ce dernier sujet, voir le document n° 12 de la séance du COR du 26 mars 2014 (« Construction d'indicateurs de durée de retraite »).