

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 27 mai 2015 à 9 h 30

« Les comportements et les âges de départ à la retraite »

Le dossier en bref

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

Pourquoi ce sujet ?

Les comportements de départ à la retraite et les âges de départ qui en résultent sont des déterminants des nombres de retraités et de cotisants, et donc de la situation financière du système de retraite, mais aussi des durées passées à la retraite. Les âges de départ à la retraite importent à ce titre à la fois dans l'appréciation de l'objectif de pérennité financière et dans celle de l'objectif d'équité de traitement entre les assurés au regard de la durée de retraite.

I – Les âges de départ à la retraite et leurs évolutions

- **De quels « âges de départ à la retraite » parle-t-on ?** Le dossier s'intéresse aux *âges effectifs de départ à la retraite* (c'est-à-dire de liquidation des droits à retraite), qui portent sur les départs à la retraite observés dans la population. Ils ne doivent pas être confondus avec les *âges légaux de retraite* (âge minimal d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote, etc.), propres à la réglementation des régimes. L'âge de départ à la retraite ne doit pas non plus être confondu avec l'âge de cessation définitive d'emploi ou de sortie du marché du travail ; entre la cessation d'emploi et le départ à la retraite, certaines personnes peuvent être au chômage, invalides, inactives, etc. ([document n°1](#))
- **Comment évoluent-ils, dans le passé et en projection ?** Après avoir diminué entre les générations 1944 et 1950 (de 60,8 ans à 60,4 ans), avec la mise en place des départs anticipés pour carrières longues, l'âge moyen de départ à la retraite augmenterait rapidement entre les générations 1950 et 1955 (de 60,4 à 62 ans), en lien avec le relèvement de deux ans des âges légaux de la retraite, puis, à un rythme moins fort, entre les générations 1955 et 1975 (de 62 à 64,1 ans) ; il se stabiliserait ensuite parmi les générations les plus jeunes. L'âge conjoncturel de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge moyen de départ pour une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même proportion de retraités que celle observée au cours d'une année donnée, serait minimal en 2008 et se stabiliserait un peu au-dessus de 64 ans vers la fin des années 2030 ([document n°3](#)).
- **Qu'en est-il entre les différentes catégories d'assurés ?** Certains régimes spéciaux, dont ceux de la fonction publique, prévoient pour certaines catégories d'assurés des possibilités de départ anticipé – le plus souvent en lien avec la pénibilité ou la dangerosité des métiers ; pour ces catégories (dites « actives », à l'opposé de la catégorie « sédentaire »), l'âge effectif moyen de départ est actuellement inférieur à 60 ans ([document n°4](#)). Par ailleurs, au régime général, les assurés à plus bas salaire liquident leurs droits à la retraite à un âge moyen plus élevé que le reste des assurés ([document n°5](#)). Enfin, si, parmi les retraités nés au début des années 1930, les femmes partaient à la retraite en moyenne un an et demi plus âgées que les hommes, l'écart se réduirait progressivement, jusqu'à s'inverser à partir des générations nées à la fin des années 1960 ; à long terme, les femmes partiraient à la retraite en moyenne 7 mois plus jeunes que les hommes ([document n°3](#)).

II – Les comportements de départ à la retraite et leur modélisation

- **Comment connaître les déterminants des départs à la retraite ?** Une approche consiste à interroger directement les assurés. Dans les enquêtes « Motivations de départ à la

retraite » auprès des nouveaux retraités, les motivations évoquées s'avèrent très stables entre 2008 et 2013 ; les plus fréquemment citées restent des motifs généraux liés au droit à pension (tels le fait d'avoir atteint l'âge légal ou bien les conditions d'un départ au taux plein), ainsi que le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible. Des motifs liés au travail ou à l'état de santé peuvent également jouer, à chaque fois pour une minorité d'assurés ([document n°6 et 7](#)).

- **Ces comportements diffèrent-ils entre secteurs privé et public ?** Parmi les assurés qui passent directement de l'emploi à la retraite, aucune différence manifeste n'apparaît entre les motifs évoqués par les anciens salariés du secteur privé et par les anciens fonctionnaires en catégorie sédentaire. La hiérarchie des motifs évoqués et les proportions associées à chacun sont globalement similaires – même si quelques écarts apparaissent lorsqu'on compare plus finement les résultats ([document n°8](#)).
- **Au sein des couples, les deux conjoints partent-ils à la retraite en même temps ?** Une étude nouvelle de l'INSEE montre une coordination assez marquée au sein des couples en ce qui concerne le moment de sortie du marché du travail, mais nettement plus faible pour ce qui concerne la date de liquidation des droits à la retraite ([document n°9](#)).

III – Les effets de la législation sur les âges effectifs de départ à la retraite

- **Les réformes des retraites ont-elles eu un impact sur les âges de départ à la retraite ?** En ce qui concerne les réformes de 1993 et 2003, qui sont désormais suffisamment anciennes pour que l'on puisse en mesurer empiriquement les effets, plusieurs études confirment que les différentes mesures prises ont bien eu pour impact un report significatif de l'âge de départ à la retraite, pour peu que l'on s'intéresse aux personnes réellement touchées par la modification des paramètres ([document n°11](#)).
- **Et quel est cet impact ?** D'après des simulations de la DREES ([document n°13](#)), les réformes menées depuis 1993 conduiraient à augmenter l'âge moyen de départ à la retraite des générations 1960 à 1980 de 2,5 à 3 années. La hausse de la durée requise pour le taux plein (de 37,5 à 43 ans) aurait l'effet le plus fort à long terme (+1,3 an pour les assurés nés en 1980). Le relèvement de l'âge minimal (de 60 à 62 ans) aurait l'impact le plus fort à court terme (+ 0,9 an pour la génération 1960), mais celui-ci se réduirait à plus long terme (+0,7 an pour la génération 1980). À l'inverse, le relèvement de 65 à 67 ans de l'âge d'annulation de la décote aurait un effet plus faible à court terme (+0,6 an pour la génération 1960) qu'à long terme (+0,8 an pour la génération 1980).
- **Cet impact varie-t-il d'une catégorie à l'autre ?** Le recul lié aux réformes de l'âge de départ à la retraite est plus important parmi les hommes que parmi les femmes (respectivement, +35 et +32 mois pour la génération 1980). Il est par ailleurs plus élevé pour les personnes à haut salaire que pour celles à faible salaire.

IV – Les conséquences sur la situation financière du système de retraite

- **L'augmentation des âges de départ à la retraite améliore-t-elle la situation financière du système de retraite ?** D'après un nouvel indicateur calculé à l'occasion de cette séance du COR, la hausse observée puis projetée de l'âge effectif moyen de départ à la retraite permettrait toutes choses égales par ailleurs de couvrir entre 33 et 36 % (selon le scénario économique) du besoin de financement lié au vieillissement sur la période allant de 2003 à 2060. Cette contribution varie assez peu d'un scénario économique à l'autre, à l'instar de celle du taux de prélèvement global, alors que ce n'est pas le cas pour la contribution de la pension moyenne relative ([document n°14](#)).