

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 »

Document N° 1

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

Les comportements et les âges de départ à la retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Les comportements et les âges de départ à la retraite

Cette séance du Conseil d'orientation des retraites est consacrée à la thématique des comportements de départ à la retraite et des âges de départ qui en résultent.

Il s'agit là d'un aspect important de la situation du système de retraite, car les âges de départ à la retraite jouent à la fois en tant que déterminants des nombres de retraités et de cotisants, et donc de la situation financière du système de retraite, et en tant que déterminants 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 celui de l'équité de traitement entre les assurés au regard de la durée de retraite.

Cette thématique, déjà étudiée à plusieurs reprises par le COR, comporte de nombreux aspects. Le dossier de la présente réunion du COR porte sur les âges de liquidation des droits à la retraite proprement dits et sur les facteurs qui les déterminent, avec une attention particulière, parmi ceux-ci, aux effets de la réglementation. D'autres aspects, qui ne seront pas évoqués ici mais qui l'ont été récemment par le Conseil, concernent notamment :

- la prise en compte de l'âge de départ à la retraite dans les formules de calcul des pensions – et notamment les règles de modulation de la pension de retraite selon l'âge de départ à la retraite mais aussi la durée de carrière – qui a fait l'objet de la réunion du COR de novembre 2014¹ ;
- les âges de sortie définitive de l'emploi et du marché du travail, qui sont distincts de l'âge de départ à la retraite pour une partie substantielle des assurés (qu'ils soient plus bas, ce qui donne lieu à des situations de chômage ou d'inactivité entre l'emploi et la retraite, ou bien plus élevés, dans le cadre du cumul entre emploi et retraite) ; la thématique de l'emploi des seniors et des trajectoires de fin de carrière a été étudiée par le Conseil lors de sa réunion de février 2014².

1. Les notions et les indicateurs pour l'analyse des âges de départ à la retraite

Il est utile, pour commencer, de rappeler quelques définitions et notions relatives aux âges de départ à la retraite.

1.1. Les âges de la retraite : définitions³

Deux familles de concepts sont utilisées lorsqu'on parle des âges de la retraite : les concepts *d'âges légaux* sont des notions juridiques, qui font référence à la législation des régimes de retraite ; les concepts *d'âges effectifs* désignent, quant à eux, des indicateurs statistiques

¹ Voir « Âges légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension », dossier de la séance du COR du 25 novembre 2014.

² Voir « Emploi des seniors et trajectoires de fin de carrière », dossier de la séance du COR du 13 février 2014. Voir également : L. Salembier, « Fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans », *Études et résultats* n° 917, DREES, mai 2015.

³ Cette sous-partie est reprise de : P. Aubert, « Les âges de sortie d'activité », *Revue française des affaires sociales*, 2012/4 n° 4, p. 79-83.

portant sur les caractéristiques observées des départs à la retraite dans la population. La plupart du temps, âges légaux et âges effectifs ne coïncident pas.

En ce qui concerne les âges légaux de départ à la retraite en France⁴, la législation portant sur les divers régimes de retraite fait référence à plusieurs bornes d'âge. L'âge atteint par une personne à une date donnée, et sa position par rapport aux bornes légales, conditionnent la possibilité de partir à la retraite et les modalités de calcul du montant de la pension. Il n'y a donc pas, un seul, mais bien plusieurs âges légaux de la retraite :

- l'*âge minimal d'ouverture des droits* est le premier âge à partir duquel il devient possible de liquider une pension de retraite (c'est-à-dire de percevoir une pension de retraite). Pour les régimes de base, cet âge est fixé à 60 ans dans le cas général pour les personnes nées en 1950 ou avant ; il est progressivement relevé jusqu'à 62 ans pour les personnes nées après cette date (62 ans pour celles nées en 1955 et après), sous l'effet de la réforme des retraites de 2010. Dans certains cas, l'âge d'ouverture des droits peut être inférieur à l'âge minimal de droit commun, sous certaines conditions liées à la durée de carrière (cas du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, permettant de partir dès 56 ans), au régime d'affiliation (cas de certains régimes spéciaux de salariés), ou bien à des statuts spécifiques au sein de certains régimes spéciaux (statuts liés, le plus souvent, à la pénibilité des métiers exercés)⁵. Certains régimes complémentaires ou supplémentaires permettent par ailleurs une ouverture des droits à un âge plus bas que dans les régimes de base (par exemple, 55 ans – portés progressivement à 57 ans – dans les régimes complémentaires de salariés ARRCO, AGIRC et IRCANTEC)⁶. La possibilité de liquider une pension de retraite n'implique pas nécessairement que celle-ci sera servie « pleine » : le cas échéant elle pourra faire l'objet d'une décote (minoration du montant de la pension) ou être servie au *prorata* de la durée validée, si les conditions ne sont pas réunies pour l'obtention du taux plein ou pour la validation d'une carrière complète ;
- l'*âge d'annulation de la décote* est l'âge à partir duquel toute pension peut être liquidée au taux plein, c'est-à-dire sans application d'une décote (ou minoration), et cela quelles que soient les caractéristiques de la carrière. Cet âge est fixé en règle générale à 65 ans pour les personnes nées en 1950 ou avant, et est progressivement relevé jusqu'à 67 ans suite à la réforme de 2010. Une liquidation au taux plein est possible avant l'âge d'annulation de la décote, mais elle est alors conditionnée à la validation d'un nombre minimal de trimestres (dit « durée requise pour le taux plein ») ou à l'obtention d'un statut spécifique (liquidation au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude au travail), ce qui fait qu'elle n'est possible que pour une partie seulement des affiliés aux régimes de retraite. Une pension liquidée au taux plein reste par ailleurs servie au *prorata* de la durée validée, même si la liquidation a lieu après l'âge d'annulation de la décote : « pension au taux plein » ne doit donc pas être confondu avec pension « pleine » ;
- l'*âge de mise à la retraite d'office* est l'âge à partir duquel un employeur peut, s'il le désire, se séparer d'un salarié – sans avoir à le licencier – même si ce dernier ne souhaite pas partir à la retraite. Cet âge était fixé à 65 ans jusqu'au 1^{er} janvier 2009, et il est

⁴ Pour avoir un panorama des âges légaux dans les pays régulièrement suivis par la COR, voir « Les facteurs de modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée validée en France et à l'étranger » (document n° 5 de la séance plénière du COR du 25 novembre 2014).

⁵ Voir « Les conditions d'ouverture des droits à retraite et d'obtention du taux plein » (document n° 3 de la séance plénière du COR du 25 novembre 2014).

⁶ La pension fait alors généralement l'objet d'un abattement.

désormais fixé à 70 ans. Dans la fonction publique, la *limite d'âge* est l'âge auquel le fonctionnaire est mis à la retraite d'office, fixée à 65 ans ; elle est portée progressivement à 67 ans par la réforme de 2010.

Rappelons que le terme « *d'âge du taux plein* » est parfois employé, mais son sens est ambigu. Dans certains usages, il est utilisé comme synonyme de l'âge d'annulation de la décote. Dans d'autres, il se réfère, pour un individu donné, au premier âge auquel cet individu a la possibilité de partir au taux plein, c'est-à-dire sans application d'une décote. Entendu dans ce sens, l'âge du taux plein est alors une notion individualisée, puisqu'elle dépend des caractéristiques de la personne (année de naissance, durée de carrière et statut). Dans le cas général, il peut alors prendre toutes les valeurs possibles entre 60 et 65 ans actuellement, et progressivement entre 62 et 67 ans suite à la réforme de 2010.

En ce qui concerne les âges effectifs de départ à la retraite et de cessation d'activité, étant donnée la complexité des transitions entre emploi et retraite, il est important, tout particulièrement, de distinguer ce qui a trait :

- à la première liquidation⁷ d'un droit à retraite (ce à quoi on fait référence en parlant d'« *âge effectif de départ à la retraite* », ou encore d'« *âge de liquidation* »),
- et à la sortie du marché du travail : âge à la cessation définitive de tout emploi (« *âge effectif de cessation d'emploi* ») ou encore « *de sortie d'emploi* », âge à la sortie définitive du marché du travail (au sens où les personnes cessent non seulement d'exercer tout emploi, mais également d'en chercher⁸ : « *âge effectif de cessation d'activité* »).

La plupart du temps, ces divers âges ne coïncident pas : certaines personnes peuvent passer par des périodes de chômage ou d'inactivité (préretraite, invalidité, etc.) entre la cessation d'emploi et le départ à la retraite proprement dit (c'est-à-dire la liquidation des droits), tandis que d'autres continuent d'exercer un emploi après leur départ à la retraite (cumul emploi-retraite)⁹.

1.2. Les indicateurs statistiques pour l'âge effectif de départ à la retraite

Les âges effectifs de départ à la retraite peuvent, comme tout indicateur statistique, être calculés selon des conventions et sur des champs d'observation différents.

Le départ à la retraite est une étape du parcours de vie des assurés ; son analyse s'inscrit donc naturellement dans une vision longitudinale, ce qui conduit à privilégier des indicateurs

⁷ Certaines personnes ont été affiliées à plusieurs régimes obligatoires de retraite au cours de leur carrière et choisissent de ne pas liquider tous leurs droits en même temps. Par exemple, certains non-salariés liquident leurs droits dans les régimes de salariés dès qu'ils en ont la possibilité, tout en continuant à exercer leur activité non-salariée. Il est alors d'usage de considérer l'âge à la première liquidation d'un droit comme l'âge de départ à la retraite, la continuation d'activité après cet âge étant vue comme un cumul entre emploi et retraite.

⁸ La notion « d'activité » fait ici référence à l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT), c'est-à-dire l'ensemble des situations d'emploi ou de chômage au sens du BIT.

⁹ Concernant la situation dans les pays régulièrement suivis par la COR, il est difficile de dresser un panorama exhaustif des différents « âges de liquidation » car la donnée n'est pas disponible dans l'ensemble des pays (par exemple, dans les pays avec plusieurs régimes publics, la donnée est disponible par régime et pas obligatoirement en moyenne pour l'ensemble des pays étudiés). Il existe cependant des panoramas des âges effectifs de cessation d'activité, publiés par l'OCDE notamment (voir « Panorama des pensions 2013 - Les indicateurs de l'OCDE et du G20 »).

calculés par génération. Les indicateurs d'âge moyen de départ à la retraite par génération sont également davantage pertinents lorsqu'on apprécie les effets de la réglementation, car les principaux paramètres de retraite (notamment les bornes légales d'âge et la durée requise pour le taux plein) sont définis en fonction de l'année de naissance.

Ces indicateurs par génération ne peuvent cependant être observés qu'une fois que les générations sont déjà quasi-entièrement parties à la retraite, et donc tardivement. Il est alors pertinent, pour suivre les évolutions les plus récentes, de considérer également des indicateurs d'âge moyen de départ à la retraite calculés par année. Deux indicateurs en particulier peuvent être considérés : « l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation », c'est-à-dire la moyenne des âges qu'avaient, au moment de la liquidation de leurs droits, les nouveaux retraités d'une année donnée ; et « 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 donnée¹⁰.

Ces deux indicateurs peuvent différer sensiblement.

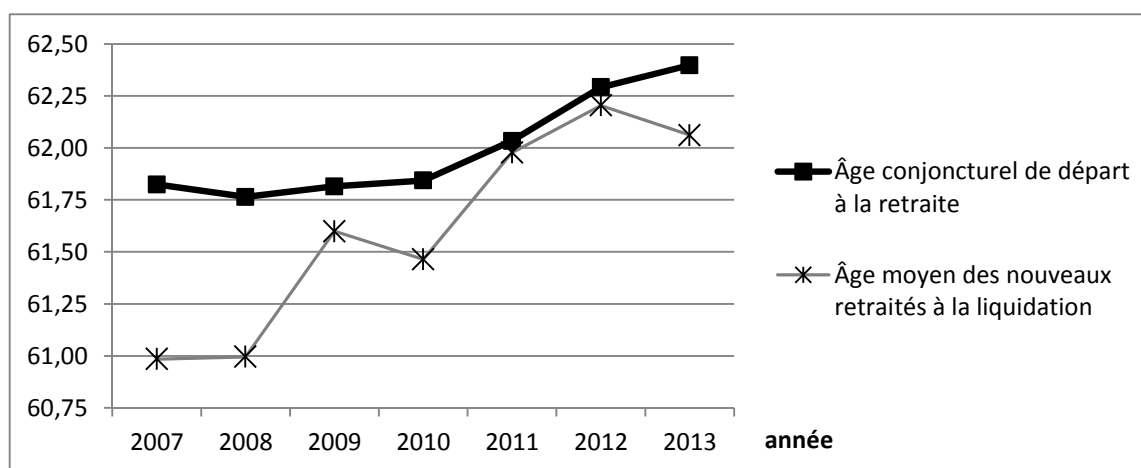
L'âge moyen à la liquidation – qui est souvent le seul indicateur présenté, sous le terme « d'âge de départ à la retraite » sans plus de précision, dans les publications statistiques des régimes de retraite – ne dépend que des nouveaux retraités de l'année. Il présente l'avantage de pouvoir être calculé simplement, car il suffit de disposer de données statistiques sur le flux de nouveaux retraités ; mais ses variations au cours du temps peuvent être biaisées par des *artefacts* statistiques indépendants des comportements de départ à la retraite, notamment des effets de structure démographique (différences de taille entre les générations qui se succèdent) et des effets de calendrier de montée en charge des réformes, ce qui peut rendre son interprétation délicate.

L'âge conjoncturel de départ à la retraite nécessite des données un peu plus riches pour être calculé – il faut pour cela connaître les effectifs de non-retraités et de retraités à chaque âge fin – mais il présente l'avantage d'être indépendant des effets de structure démographique et des effets de calendrier. Cette notion est en outre davantage pertinente que l'âge moyen à la liquidation pour l'analyse de la situation financière du système de retraite, ce qui conduit à la retenir en priorité – lorsqu'elle est disponible – dans le dossier de cette séance en particulier et dans les publications du COR en général.

Le graphique ci-après illustre les différences entre les deux indicateurs, pour le cas du régime général. Le resserrement à partir de 2009 des conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour longue carrière a conduit à ce que de nombreux assurés, qui seraient partis à la retraite en 2009 sans ce resserrement, ont décalé leur départ à 2010. Sous cet effet notamment, l'indicateur d'âge moyen à la liquidation augmente brusquement en 2009 puis diminue en 2010, tandis que l'âge conjoncturel fait état d'une augmentation plus progressive et régulière – ce qui reflète bien la tendance générale à la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite.

¹⁰ Voir l'annexe méthodologique n° 2 du document n° 17 de la réunion du COR du 13 février 2014 : « Construction d'indicateurs d'âges moyens de sortie d'activité et de départ à la retraite ».

Figure 1 – Âge moyen à la liquidation et âge conjoncturel de départ à la retraite



Champ : retraités de droit direct de la CNAV.

Source : données fournies par le CNAV dans le cadre des projections du COR de décembre 2014.

Rappelons que, pour un indicateur donné, les champs d'observation peuvent également varier : champ d'un ou plusieurs régimes en particulier, voire de certaines catégories au sein d'un régime, ou bien champ « tous régimes » ; champ géographique (retraités résidents en France ou tous retraités) ; etc.

2. Les comportements et les âges de départ à la retraite

Au-delà de la simple description des évolutions, passées et à venir, des âges de départ à la retraite, qui font l'objet de la première partie du dossier, il est pertinent dans une optique de suivi et de pilotage des retraites de s'intéresser d'une part aux déterminants de ces âges, c'est-à-dire aux comportements de départ à la retraite des assurés, et d'autre part à leurs conséquences, notamment sur les indicateurs de situation financière (objectif de pérennité financière) et de durées passées à la retraite (objectif d'équité).

La connaissance des comportements est primordiale pour décider des éventuelles évolutions à venir des règles de retraite – ce qui nécessite de savoir en anticiper les effets – car, selon la manière dont les assurés réagissent à ces évolutions, une même mesure pourra avoir des effets très différents¹¹. Par « comportement », on entend ici le processus déterminant le moment où les assurés liquident leurs droits à la retraite, en fonction de facteurs et contraintes variés, correspondant pour partie aux règles de retraite et pour partie à des déterminants externes. Comportements et âges effectifs de départ à la retraite ne doivent pas être confondus : une évolution de l'âge effectif moyen de départ à la retraite ne signifie pas forcément qu'il y a eu modification des comportements et réciproquement¹². Les comportements de départ à la retraite et leurs déterminants sont étudiés dans les deuxième et troisième parties du dossier – cette dernière faisant un *focus* sur les déterminants importants que sont les règles en matière de retraite.

¹¹ Par exemple, une mesure telle que l'allongement de la durée requise pour le taux plein pourrait conduire certains assurés à décaler leur âge de départ à la retraite pour conserver le même niveau de pension, et d'autres à liquider leurs droits avec une pension plus faible, sans décaler leur départ.

¹² Par exemple, si le comportement consiste à partir à la retraite dès lors qu'un départ au taux plein est possible, l'allongement de la durée requise pour le taux plein conduit à une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, même si le comportement – au sens de processus de décision – est inchangé.

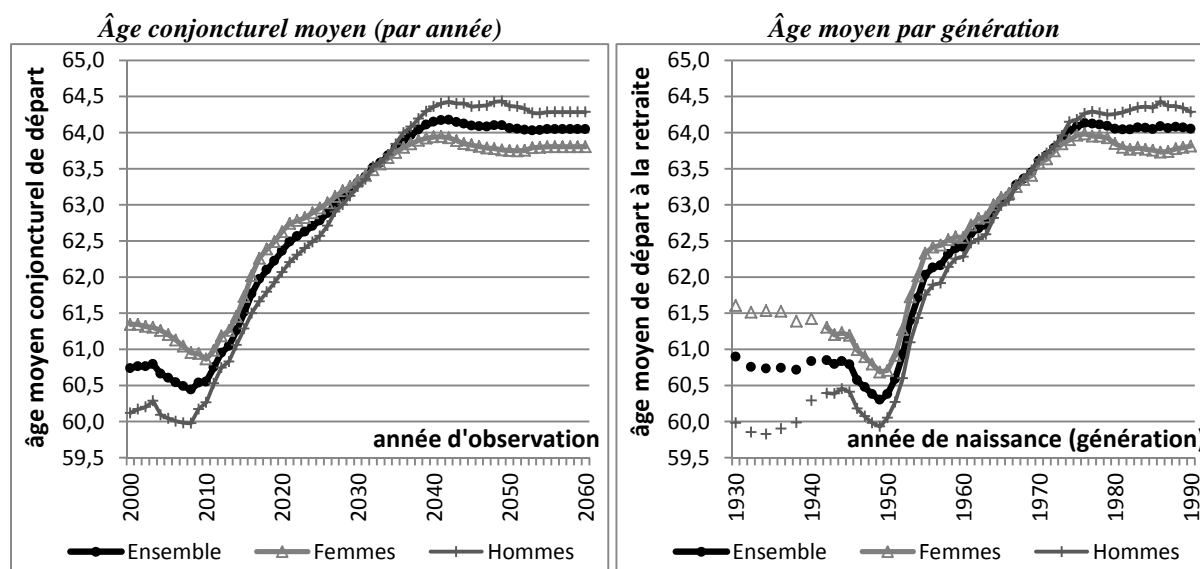
Les conséquences des évolutions des âges de départ à la retraite, enfin, sont étudiées dans la quatrième et dernière partie du dossier, qui propose et présente un nouvel indicateur permettant de quantifier la contribution propre de ces évolutions à la variation du solde financier du système de retraite. Les conséquences en termes de durée moyenne de retraite des diverses générations, qui ont déjà été étudiées lors de la réunion du COR du mois dernier, ne sont en revanche pas reprises dans le dossier¹³.

2.1. Les âges de départ à la retraite et leurs évolutions

Les assurés qui atteignent en 2015 l'âge minimal d'ouverture des droits (à savoir ceux nés en 1953 et 1954) partiront à la retraite en moyenne à 61 ans et demi, tous régimes confondus (voir **document n° 3**). Après avoir diminué entre les générations 1944 et 1950 (de 60,8 ans à 60,4 ans en moyenne), du fait notamment de 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 notamment avec le relèvement de deux ans des bornes d'âge légales, puis, à un rythme un peu moins fort, entre les générations 1955 et 1975 (de 62 à 64,1 ans), sous le double effet de l'allongement programmé de la durée requise pour le taux plein et de l'allongement des études au fil des générations ; à législation inchangée, il se stabiliserait ensuite parmi les générations plus jeunes.

Ces évolutions au fil des générations se traduiraient par un âge conjoncturel de départ à la retraite minimal en 2008 et se stabilisant un peu au-dessus de 64 ans vers la fin des années 2030.

Figure 2 – Âges moyens de départ à la retraite



Champ : retraités de droit direct, tous régimes confondus, résidents en France.

Sources : COR – projections actualisées de décembre 2014 ; DREES, modèle CALIPER.

Les autres documents de cette partie du dossier complètent ce diagnostic, notamment en détaillant la distribution complète des âges de départ à la retraite (**document n° 2**), les

¹³ On se reportera donc aux pages 13 à 19 du document n° 3 (« Compléments aux résultats des projections du COR de décembre 2014 : indicateurs par génération ») de la séance du COR du 15 avril 2015.

évolutions dans chaque régime (**document n° 4**) et, pour le régime général, les différences entre sexes et selon le niveau de salaire en fin de carrière (**document n° 5**).

Des écarts importants sont observés en ce qui concerne les âges moyens de départ à la retraite entre certains régimes, de même qu'entre catégories de niveau de salaire ; en particulier, les assurés qui finissent leur carrière dans le quartile de salaire le plus bas à la CNAV liquident leurs droits à la retraite le plus tard, avec un âge conjoncturel de départ en 2012 de plus d'un an plus élevé par rapport aux assurés qui se situent dans le troisième quartile de salaire et d'environ 9 mois plus élevé que ceux de quartile de salaire le plus élevé.

Pour ce qui concerne les écarts entre régimes, il convient de souligner que le dispositif de suivi statistique reste incomplet à ce jour et nécessiterait d'être amélioré, car, davantage qu'un suivi par régime, c'est un suivi par catégorie homogène en termes de réglementation qui serait pertinent – en distinguant notamment les assurés des catégories dites « actives », qui bénéficient de dispositifs spécifiques de départ anticipé, de ceux qui sont soumis aux règles de droit commun. Pour les raisons détaillées dans la partie 1 ci-avant, il serait en outre davantage pertinent de suivre des âges conjoncturels de départ à la retraite plutôt que les âges moyens à la liquidation, habituellement publiés par les régimes.

2.2. Les comportements de départ à la retraite et leur modélisation

Plusieurs approches sont utilisées pour mieux connaître les comportements de départ à la retraite.

L'une d'elle, qualitative et descriptive, consiste à interroger directement les assurés sur les facteurs qui ont joué ou joueront sur leur départ à la retraite. C'est l'approche retenue dans les enquêtes « Motivations de départ à la retraite » auprès des nouveaux retraités ayant récemment liquidé leurs droits. Cette enquête a été mise en place à partir de 2010 (auprès des nouveaux retraités ayant liquidé leurs droits en 2008-2009) sous la forme d'un baromètre régulier, et sa troisième vague d'interrogation auprès des nouveaux retraités du régime général (CNAV) en 2012-2013 a fait l'objet d'une publication récemment (voir **document n° 6**). À cette occasion, le questionnaire a, pour la première fois, été également posé aux nouveaux retraités des régimes de fonctionnaires (régime de la Fonction publique d'État et CNRACL) (voir **document n° 7**). Un *focus* a enfin été réalisé sur les résultats relatifs aux assurés qui passent directement de l'emploi à la retraite, et qui avaient donc *a priori* les marges de choix les plus larges pour arbitrer entre départ à la retraite et prolongement d'activité en ayant généralement la possibilité de continuer à travailler et donc de continuer à recevoir un revenu d'activité ; ce complément permet de comparer, sur un champ homogène, les motivations de départ à la retraite des salariés du secteur privé et des fonctionnaires en catégorie sédentaire (voir **document n° 8**).

Ces enquêtes font état d'une grande stabilité des motivations de départ à la retraite déclarées par les nouveaux retraités de 2008 à 2013 ; les motifs les plus fréquemment cités comme ayant joué sur la décision de départ à la retraite restent des motifs généraux liés au droit à pension (tels que le fait d'avoir atteint l'âge minimal 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 ont pu également jouer, mais dans chaque cas pour une minorité d'assurés. La comparaison des motifs évoqués selon le statut d'emploi en fin de carrière ne fait, par ailleurs, apparaître aucune différence manifeste entre les anciens salariés du secteur privé et les anciens fonctionnaires sédentaires, au sens où les proportions associées

aux divers motifs et la hiérarchie des motifs évoqués sont globalement similaires au sein des deux sous-populations – même si quelques écarts apparaissent lorsqu'on compare plus finement les résultats.

Une autre approche permettant de mieux connaître les comportements de départ à la retraite des assurés consiste à estimer économétriquement, à partir des données statistiques disponibles, les relations entre les âges de départ à la retraite observés et leurs déterminants potentiels.

C'est l'approche retenue, notamment, par les études économétriques qui analysent les effets des réformes des retraites sur les âges de départ à la retraite (voir sous-partie 2.3 ci-après) – en analysant comment ces derniers varient en fonction des valeurs des paramètres de retraite au cours du temps. C'est également l'approche retenue par l'INSEE dans le **document n° 9** pour étudier la coordination des départs au sein des couples. L'analyse empirique montre une coordination assez marquée 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.

Les études économétriques des liens entre les âges de départ à la retraite et ses principaux déterminants observés dépassent le simple objectif de connaissance, car ce sont aussi elles qui permettent ensuite de modéliser les comportements de départ dans les outils de projection¹⁴ ; elles sont donc à la base des projections en matière de retraite – telles que les projections financières publiées régulièrement par le COR – mais aussi des études d'impact visant à quantifier les effets attendus des réformes des retraites.

La modélisation des comportements de départ à la retraite représente un facteur d'incertitude des projections, soit parce que certains déterminants ne sont pas observables – et ne peuvent donc pas être pris en compte explicitement dans les modélisations des comportements –, soit parce que les comportements peuvent évoluer au cours du temps, soit encore du fait d'une spécification trop simplifiée des modélisations. Pour illustrer la marge d'incertitude liée aux hypothèses de modélisation, le **document n° 10** de l'INSEE réalise une étude de sensibilité des âges de départ à la retraite, modélisés dans son modèle DESTINIE, en fonction des paramètres retenus pour modéliser les comportements des assurés selon un taux de remplacement cible individuel. Par exemple, une hausse (respectivement une baisse) de 5 points du taux de remplacement cible médian des assurés se traduirait par une hausse (respectivement une baisse) d'en moyenne trois mois de l'âge de liquidation moyen simulé.

2.3. Les effets des réformes sur les âges effectifs de départ à la retraite

En matière de suivi du système de retraite, distinguer les contributions respectives des divers facteurs d'évolution des âges de départ à la retraite (ceux qui résultent des réformes des retraites passées ou bien ceux qui découlent d'évolutions extérieures au système de retraite) n'est pas nécessaire, car on s'intéresse à la contribution des âges *effectifs* de départ à la retraite à la situation financière du système de retraite ou à l'équité en termes de durée de retraite entre les générations. Cependant, identifier les effets propres – toute choses égales par ailleurs – des réformes peut s'avérer pertinent dans une optique d'aide au pilotage du système de retraite, car connaître les impacts propres de chaque paramètre de législation peut permettre d'éclairer d'éventuelles décisions futures de modifications de ces paramètres. Cette

¹⁴ Par exemple, un modèle de microsimulation tel que les modèles PRISME de la CNAV, TRAJECTOIRE de la DREES ou DESTINIE de l'INSEE.

approche est en outre pertinente dans une démarche d'évaluation des réformes passées – afin d'en quantifier les conséquences.

Lorsqu'il est fait référence à la quantification de l'impact (propre) des réformes, deux types de travaux assez différents sont généralement évoqués : soit des travaux dits « d'évaluation *ex-post* », qui visent à quantifier économétriquement les effets causaux des réformes des retraites passées sur les évolutions des âges de départ à la retraite observées jusqu'à aujourd'hui, généralement sans formuler *d'a priori* sur les comportements de départ ; soit des travaux dits « d'évaluation *ex-ante* », consistant à simuler à partir d'un outil de projection – et donc sous les hypothèses de modélisation des comportements de départ à la retraite retenues dans l'outil – les évolutions prévisibles des âges de départ à la retraite sous deux scénarios, l'un avant réforme et l'autre après réforme, toutes les autres hypothèses (économiques, démographiques, etc.) étant supposées identiques dans les deux scénarios (les effets propres de la réforme sont ensuite quantifiés comme la différence entre les âges de départ à la retraite projetés dans chacun des deux scénarios).

Parmi les travaux d'évaluation *ex-post*, plusieurs études publiées récemment ont cherché à estimer les effets propres sur les âges de départ à la retraite en France des réformes de 1993 et 2003, qui sont désormais suffisamment anciennes pour que l'on essaye d'en mesurer empiriquement les effets. Ces divers articles apportent des conclusions convergentes : les différentes mesures étudiées 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 (voir **document n° 11**).

Plusieurs études d'évaluation *ex-ante* ont également été publiées. Parmi celles-ci, une étude récente de la DREES (**document n° 13**) présente un panorama complet en synthétisant les effets de toutes les réformes depuis 1993, détaillant les impacts de chaque réforme et de chaque paramètre de retraite sur les âges moyens de départ à la retraite des générations 1950, 1960, 1970 et 1980, ventilées par catégorie de sexe et de quartile de salaire en fin de carrière.

Les diverses mesures prises dans le cadre des réformes menées depuis 1993 auraient pour effet de reculer l'âge moyen de départ à la retraite d'environ 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. Si l'on détaille les effets propres des divers paramètres de retraite modifiés par ces réformes, la hausse de la durée requise pour le taux plein (de 37,5 années pour les générations nées avant 1934 à 43 ans à partir de la génération 1973) aurait l'effet le plus fort à long terme, avec une hausse induite de 1,3 an de l'âge moyen de départ à la retraite des assurés nés en 1980. Le relèvement de l'âge minimal d'ouverture des droits (de 60 à 62 ans entre les générations 1950 et 1955) aurait l'effet le plus fort à court terme (hausse de 0,9 an de l'âge moyen de départ à la retraite pour la génération 1960), mais cet impact se réduirait à plus long terme (0,7 an pour la génération 1980). Le relèvement de deux ans de l'âge d'annulation de la décote (de 65 à 67 ans entre les générations 1950 et 1955) aurait à l'inverse un effet plus faible à court terme (+0,6 an pour la génération née en 1960) qu'à long terme (+0,8 an pour la génération née en 1980).

**Figure 3 – Effets des réformes des retraites depuis 1993
sur l'âge moyen de départ à la retraite (en années)**

		Génération			
		1950	1960	1970	1980
Décalage de l'âge moyen de départ à la retraite, dont :		0	2,1	2,6	2,8
Par réforme	Réforme de 1993	0,2	0,2	0,3	0,4
	Réforme de 2003	-0,2	0,5	0,6	0,6
	Réforme de 2010	0	1,5	1,5	1,5
	Décret de 2012	0	-0,1	0	0
	Réforme 2014	0	0	0,2	0,3
Par mécanisme	Hausse de la durée d'assurance	0,3	0,7	1,2	1,3
	Départs anticipés pour carrière longue	-0,4	-0,1	-0,1	0
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	0	0,9	0,8	0,7
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	0	0,6	0,7	0,8

Lecture : pour la génération née en 1980, le cumul des effets des réformes depuis celle de 1993 a conduit à augmenter l'âge moyen de départ à la retraite de 2,8 ans.

Champ : ensemble des assurés.

*Source : modèle TRAJECTOIRE, DREES (tableau construit à partir des résultats du **document n° 13**).*

Le recul lié aux réformes de l'âge de départ à la retraite est plus important pour les hommes que pour les femmes de la génération 1980, avec un report en moyenne de respectivement 35 et 32 mois ; il est par ailleurs moindre pour les personnes à faible salaire : 29 mois dans le premier quartile de salaire des hommes contre 43 mois dans le dernier, et 28 mois dans le premier quartile des femmes contre 40 mois dans le dernier. Ces différences entre les femmes et hommes et entre niveaux de salaire résultent notamment des écarts de durée d'assurance validée, qui se sont déjà en partie creusés au cours de la première partie de carrière, et sont donc déjà observés pour la plupart des générations (voir **document n° 12**).

2.4. Quels effets sur la situation financière du système de retraite ?

L'âge effectif moyen de départ à la retraite étant l'un des déterminants du solde financier du système de retraite, il est pertinent, dans une optique de pilotage, de chercher à quantifier dans quelle mesure ses évolutions contribuent à la variation de ce solde financier. Le **document n° 14** du dossier propose et présente un nouvel indicateur construit dans cette optique, issu d'une décomposition comptable des contributions propres de chacun des trois leviers de l'équilibre des retraites (c'est-à-dire, outre l'âge effectif de départ à la retraite, le taux de prélèvement global et la pension moyenne de l'ensemble des retraités relative au revenu moyen d'activité de l'ensemble des personnes en emploi).

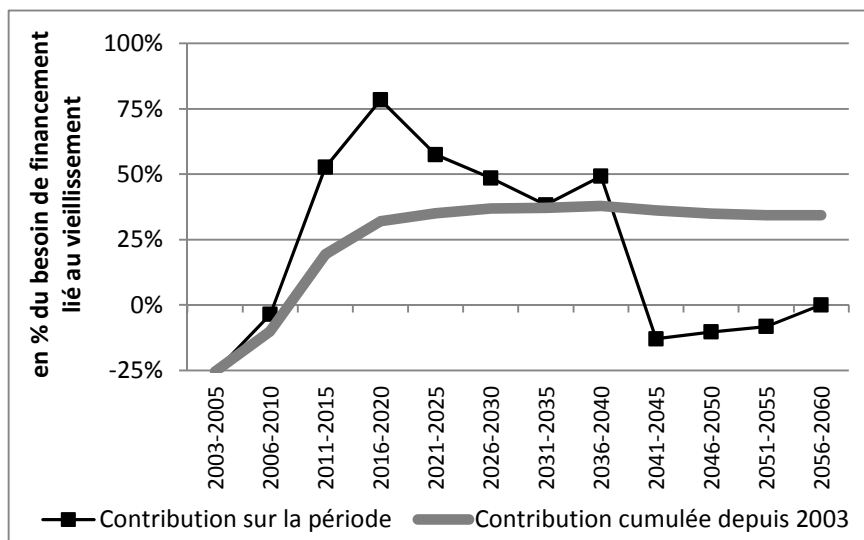
La hausse projetée de l'âge effectif moyen de départ à la retraite permettrait toutes choses égales par ailleurs de couvrir, dans les divers scénarios économiques, entre 45 et 49 % du besoin de financement lié au vieillissement sur l'horizon des 25 prochaines années¹⁵. Sur la période plus longue allant de 2003 à 2060¹⁶, cette proportion serait un peu plus faible (entre 33 et 36 % selon les scénarios). La contribution (toutes choses égales par ailleurs) de l'augmentation de l'âge effectif moyen de départ à la retraite varie assez peu d'un scénario

¹⁵ Le décret n° 2014-654 du 20 juin 2014 a en effet défini l'horizon de 25 ans comme celui qui doit être retenu par le Comité de suivi des retraites pour l'indicateur de solde financier du système de retraite aux fins de pilotage du système.

¹⁶ Et y compris le solde financier initial en 2002.

économique à l'autre, à l'instar de celle du taux de prélèvement global, et contrairement à celle de la pension moyenne relative.

Figure 4 – Contribution de l'évolution de l'âge effectif moyen de départ à la retraite à la variation du solde financier du système de retraite (scénario B)



Lecture : sur la période 2011-2015, la hausse de l'âge effectif moyen de départ à la retraite permettrait de couvrir, toutes choses égales par ailleurs, 53 % du besoin de financement lié au vieillissement sur cette période.

Champ : ensemble des régimes de retraites de base et complémentaires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : COR, projections actualisées de décembre 2014 ; calculs SG-COR (document n° 14).

Rappelons que ce résultat ne correspond pas à l'impact des réformes des retraites, car il agrège les effets de tous les facteurs d'augmentation de l'âge effectif moyen de départ à la retraite en projection. Or, si certains résultent des réformes des retraites depuis 25 ans (allongement de la durée requise pour le taux plein, relèvement des bornes d'âge, etc.), d'autres non (notamment l'allongement progressif de la durée des études entre les générations nées au cours des années 1950 à 1970).

Rappelons par ailleurs que la contribution de l'âge de départ à la retraite à l'objectif d'équité entre les générations au regard de la durée de retraite est suivie par un autre indicateur, qui exprime la durée de retraite moyenne par génération en proportion de la durée de vie totale. Entre les générations 1940 et 1990, cette durée de retraite relative fluctuerait entre 28,6 % et 30,6 % de la durée de vie totale (voir document n°3 de la réunion du COR d'avril 2015).