

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° 11

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

L'impact des réformes sur les âges de départ à la retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

L'impact des réformes sur les âges de départ à la retraite

Les évolutions au fil du temps des âges effectifs de départ à la retraite résultent pour partie des réformes des retraites passées (par exemple des modifications des bornes d'âge légales ou bien de la durée d'assurance requise pour le taux plein), mais aussi d'évolutions extérieures au système de retraite (par exemple les effets de l'allongement des études au fil des générations). En matière de suivi du système de retraite, distinguer les contributions respectives de ces divers facteurs d'évolution 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 (voir **document n°14**).

Identifier les effets propres – toute choses égales par ailleurs – des réformes peut toutefois 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 approche est en outre pertinente dans une démarche d'évaluation des réformes passées – afin d'en apprécier leurs conséquences en termes quantitatifs.

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 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. De tels travaux recourent à des modélisations économétriques souvent sophistiquées (nécessaire pour identifier des effets causaux toutes choses égales par ailleurs) et ne peuvent être menés qu'avec un recul temporel relativement important par rapport aux réformes, car il est nécessaire d'attendre que leurs effets soient montés en charge et que les données statistiques permettant de les observer soient disponibles. Ils n'ont donc pu être menés, pour ce qui concerne la France, que pour les réformes les plus anciennes (réformes de 1993 et de 2003, notamment).
- Soit des travaux dits « d'évaluation *ex-ante* », consistant à simuler à partir d'un modèle de projection¹ les évolutions prévisibles des âges de départ à la retraite sous deux scénarios, l'un avant réforme (figeant les paramètres de retraite à leurs valeurs avant réforme) et l'autre après réforme, toutes les autres hypothèses (économiques, démographiques, etc.) étant supposées identiques dans les deux scénarios. À partir de telles simulations, les effets propres de la réforme sont quantifiés comme la différence entre les âges de départ à la retraite projetés dans chacun des deux scénarios. Il n'est pas nécessaire, pour réaliser de tels travaux, d'attendre d'avoir observé la montée en charge des effets des réformes – les projections peuvent être réalisées avant même que celles-ci soient mises en application – mais ces travaux reposent fortement sur une hypothèse de modélisation des comportements de départ à la retraite des assurés (c'est-à-dire d'équations mathématiques supposées décrire la manière dont les assurés

¹ Par exemple, un modèle de microsimulation tel que les modèles PRISME de la CNAV, TRAJECTOIRE de la DREES ou DESTINIE de l'INSEE.

modifient leur âge de départ à la retraite suite à des changements de règles en matière de retraite, en fonction de diverses caractéristiques telles que, par exemple, leur durée de carrière, leur statut vis-à-vis du taux plein, leurs montants de salaire et/ou de pension, leurs caractéristiques sociodémographiques, etc.²) Leur validité dépend donc du degré de précision avec lequel ces hypothèses de comportement – le plus souvent établies à partir d’observations passées – décrivent correctement les comportements effectifs des assurés.

Les deux types de travaux économiques se complètent, et chacun a ses atouts et ses limites. Les évaluations *ex-ante* fournissent les résultats les plus détaillés et permettent d’anticiper les conséquences prévisibles à l’avenir des réformes sur les âges de départ à la retraite ; mais elles sont soumises à une incertitude liée aux hypothèses de modélisation des comportements de départ à la retraite. Cette incertitude est plus faible dans le cas des évaluations *ex-post*, qui se fondent sur des évolutions observées et qui ne font généralement pas d’hypothèses *a priori* sur les comportements ; mais ces évaluations ne sont disponibles que tardivement et ne peuvent pas toujours être menées sur tous les aspects des réformes.

Le présent document synthétise les résultats d’études récentes sur les effets des dernières réformes des retraites en France sur les âges de départ à la retraite, qu’il s’agisse d’évaluations *ex-post* (première partie) ou *ex-ante* (deuxième partie).

On ne présente pas ici les études qui s’inscrivent dans l’optique générale de suivi des effets des réformes sur les âges de départ à la retraite en réalisant un suivi statistique des évolutions de ces âges au fil du temps – et, en particulier, en comparant les valeurs de ces âges observées sur les périodes avant et après réforme. En effet, il ne s’agit pas d’évaluations de l’impact des réformes à proprement parler, car la simple comparaison des âges moyens observés avant et après une réforme ne permet pas d’identifier ce qui, dans l’écart, est imputable exclusivement (c’est-à-dire toutes choses égales par ailleurs) à la réforme. Une autre approche consiste par ailleurs à interroger directement les nouveaux retraités sur les effets qu’ont eus, d’après eux, les réformes sur leur âge de départ à la retraite. De tels résultats déclaratifs ne permettent pas d’apprécier justement les impacts des réformes, car rien n’assure la coïncidence entre les déclarations des nouveaux retraités et les décalages effectifs des âges de départ à la retraite.

² Pour une description de la modélisation des comportements de départ à la retraite, voir notamment :

Modèle DESTINIE : Bachelet M., M. Beffy et D. Blanchet (2011), « Projeter l’impact des réformes des retraites sur l’activité des 55 ans et plus : une comparaison de trois modèles », *Économie et statistique*, n°441-442, pp. 123-143.

Modèle TRAJECTOIRE : page 45 et 46 de C. Duc, L. Lequien, F. Housset et C. Plouhinec, « Le modèle de microsimulation TRAJECTOIRE (TRAJECToire de Carrières TOus REGimes) », *Document de travail de la DREES, Série sources et méthodes*, n° 40, mai 2013 ; et pages 15 à 28 de P. Aubert., C. Duc et B. Ducoudré (2010) « Le modèle PROMESS : Projection « méso » des âges de cessation d’emploi et de départ à la retraite », *Document de travail de la DREES, série Études et Recherches*, n°102.

Modèle PRISME : page 210 et 211 de V. Poubelle, C. Albert, P. Beurnier, J. Couhin, N. Grave, « Prisme, le modèle de la Cnav », *Retraite et société* 2006/2 (n° 48).

1. Les estimations *ex-post* d'effets causaux des réformes³

Plusieurs études publiées récemment (notamment, pour trois d'entre elles, dans un numéro spécial de la revue *Économique et statistique* en 2011) cherchent 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 effets⁴.

Ces études d'évaluation *ex post* partagent la même démarche, basée sur la comparaison des âges de départ à la retraite observés pour un échantillon d'individus avec ceux qui l'auraient été en l'absence des réformes. L'économètre est pour cela aidé par deux spécificités du système français de retraite et de la mise en place des réformes : d'une part, la définition des critères d'obtention du taux plein selon une triple dimension de durée de carrière validée, d'âge minimal et d'âge d'acquisition automatique du taux plein ; d'autre part, le principe de modification des valeurs des paramètres du système différenciée selon l'année de naissance. Ces spécificités font que deux individus ayant eu une carrière identique avant 60 ans, mais nés à quelques années d'intervalle, n'ont pas été touchés de la même manière par les réformes ; et qu'au sein d'une génération, les modifications de paramètres prévues par les réformes ont concerné les individus différemment selon leur durée de carrière. De là découlent les possibilités empiriques d'identifier leurs effets.

Un article d'A. Bozio⁵ s'intéresse à l'impact de l'allongement de la durée requise pour le taux plein sur les salariés du privé – affiliés au régime général. Il s'agit là de la mesure phare, la plus souvent mise en avant parmi l'ensemble de celles qu'ont comportées les réformes des retraites passées, qui est en même temps celle pour laquelle le recul temporel est le plus grand, puisque cet allongement a été décidé dès la réforme des retraites de 1993 et a pris effet à partir des générations nées en 1934. L'article montre que, dès lors que les salariés sont effectivement touchés par la mesure et en situation de pouvoir prolonger leur activité (c'est-à-dire s'ils sont toujours en emploi au moment où ils atteignent l'âge minimal d'ouverture des droits), l'allongement a bien un impact significatif sur les âges de cessation d'emploi et de départ à la retraite. Augmenter d'une année la durée requise conduirait ainsi les salariés concernés à reculer la date à laquelle ils quittent leur emploi pour liquider leurs droits à retraite, en moyenne de 0,8 année pour les hommes et de 0,4 année pour les femmes.

La même démarche empirique est retenue dans un autre article, de P. Aubert⁶, mais appliquée cette fois-ci aux données des échantillons interrégimes de retraités (EIR) et de cotisants (EIC) de la DREES (l'étude d'A. Bozio se fondait sur des données statistiques de la CNAV). Cette étude conforte les résultats d'A. Bozio, à savoir que, pour les personnes réellement concernées par l'allongement de la durée requise pour le taux plein, l'âge effectif de départ à la retraite est significativement plus tardif lorsque le nombre de trimestres manquant pour le taux plein est plus élevé. Les valeurs estimées sont toutefois légèrement différentes :

³ On reproduit ici partiellement, en le complétant, le texte de l'introduction du numéro spécial n°441-442 de la revue *Économie et statistique* (Aubert P., D. Blanchet (2011), « Les retraites : solidarité, contributivité et comportements de liquidation », *Économie et Statistique*, n°441-442, pp. 3-14). Par souci de lisibilité, les passages cités ne sont pas indiqués entre guillemets.

⁴ Voir également le dossier de la séance du COR du 9 juillet 2010 : « Effets des réformes récentes sur les comportements de départ à la retraite ».

⁵ Bozio A., 2011, « La réforme des retraites de 1993 : l'impact de l'augmentation de la durée d'assurance », *Économie et Statistique* n° 441-442, p. 39-54.

⁶ Aubert P., 2012, « Allongement de la durée requise pour le taux plein et âge de départ à la retraite des salariés du secteur privé : Une évaluation de l'impact de la réforme des retraites de 1993 », *Retraite et société*, n°62, pp. 127-144.

l'élasticité de la durée validée après 60 ans à la durée manquante pour le taux plein serait très proche pour les hommes et pour les femmes, de l'ordre de 0,7 pour les premiers et de 0,6 pour les secondes – la différence avec les résultats présentés ci-avant (0,8 et 0,4 respectivement) semblant s'expliquer par des erreurs de mesure de la durée validée après 60 ans dans l'étude d'A. Bozio, qui ont pu être corrigée grâce à l'utilisation des données de l'échantillon interrégimes de cotisants.

L'étude de P. Aubert montre par ailleurs que le cadre empirique utilisé, justifié à l'origine par une approche agnostique d'évaluation des politiques publiques, pouvait être interprété de manière plus structurelle comme la validation d'un comportement de recherche du taux plein. Un tel comportement semble en effet pertinent, du moins parmi les générations parties à la retraite avant la réforme de 2003. Cette interprétation structurelle permet de donner un sens à la comparaison des élasticités de l'âge de liquidation au nombre de trimestres manquant avant et après la réforme. La similarité des deux élasticités (avant et après la réforme), estimée au moins pour les hommes, tendrait à signifier que l'impact de la réforme a eu lieu sans modification des comportements, au sens où la réforme a laissé inchangée la réactivité de l'âge de départ à la retraite au nombre de trimestre manquant pour le taux plein. En d'autres termes, l'impact de la réforme de 1993 sur les âges de départ à la retraite passerait surtout par le fait qu'elle augmente le nombre d'assurés à qui il manque, à l'âge de 60 ans, des trimestres pour atteindre le taux plein, et non par le fait que ces assurés réagiraient différemment, après la réforme, au fait qu'il leur manque des trimestres.

Les deux articles d'A. Bozio et P. Aubert permettent par ailleurs de lever un malentendu fréquent. Beaucoup d'observateurs avaient conclu, au vu de la très faible hausse observée des âges moyens de départ à la retraite au cours des années 2000, que les comportements de liquidation étaient très inélastiques et que les réformes passées avaient donc été sans effet sur les départs à la retraite. Mais ces faibles hausses observées au niveau agrégé s'expliquent par le fait que, jusqu'à la fin des années 2000, ces réformes n'avaient réellement touché qu'une faible proportion des générations parties à la retraite. Une majorité des personnes parties à la retraite n'avait en revanche pas été concernée, soit parce que ces personnes disposaient déjà d'une durée suffisante pour le taux plein dès 60 ans – et cela même avec les nouveaux paramètres prévus par la réforme – soit parce qu'elles avaient à l'inverse validé une durée trop courte et ne pouvaient donc en aucun cas atteindre la durée requise pour le taux plein avant l'âge de 65 ans, soit enfin parce qu'elles étaient déjà sorties de l'emploi avant 60 ans, et n'étaient donc pas en mesure de prolonger leur activité.

Une étude de M. Baraton, M. Beffy et D. Fougère⁷ montre que l'allongement de la durée requise pour le taux plein a également entraîné un recul significatif de l'âge de départ à la retraite dans le secteur public, pour les salariés effectivement touchés par cet allongement. Ce comportement est mis en évidence avec l'exemple des enseignants du second degré. Le parallélisme entre secteur privé et secteur public n'était pas évident *a priori* : dans la mesure où les régimes du public n'appliquaient pas de décote avant 2006, un départ sans durée de carrière suffisante y était nettement moins pénalisant, puisque la minoration correspondante du montant de la pension était de plus faible ampleur. On pouvait donc penser que les départs à la retraite des fonctionnaires étaient déterminés par des considérations d'âge, nettement plus que de durée validée. Baraton *et al.* montrent que ce n'est pas le cas : les enseignants à qui il manque, à 60 ans, quelques trimestres pour atteindre le taux plein ont une probabilité

⁷ Baraton M., Beffy M., Fougère D., 2011, « Une évaluation de l'impact de la réforme de 2003 sur les départs en retraite : Le cas des enseignants du second degré public », *Économie et Statistique* n° 441-442, p. 55-78.

significativement plus élevée de prolonger leur activité jusqu'à 61 ans au moins, avant comme après la réforme de 2003. Et cette réforme a donc bien joué significativement sur l'âge moyen de liquidation puisque, allongeant la durée requise, elle augmente mécaniquement la proportion de personnes à qui il manque des trimestres pour le taux plein.

La réforme de 2003 a par ailleurs également introduit une surcote⁸, c'est-à-dire une bonification du montant de pension pour les personnes qui continuent de travailler au-delà de l'âge leur permettant d'atteindre la durée requise pour le taux plein et de l'âge d'ouverture des droits. La surcote visait à assurer une forme de « liberté de choix » – au sens de neutralité actuarielle à la marge du barème du montant de pension selon l'âge⁹ –, mais aussi à inciter à la prolongation d'activité, contrairement aux règles d'avant 2003. Un article de S. Benallah¹⁰ montre que, pour les affiliés du régime général nés en 1944, ce dernier objectif aurait été, au moins en partie, atteint. La surcote aurait conduit les affiliés concernés à reculer, en moyenne, leur âge de liquidation d'environ 0,2 année et à augmenter leur probabilité de prolonger leur activité après 60 ans d'environ sept points de pourcentage.

Ces divers articles apportent donc des conclusions convergentes sur l'effet, évalué *ex post*, des mesures des réformes des retraites de 1993 et 2003 visant à reculer les âges de départ à la retraite : les différentes mesures ainsi 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. Cela n'exclut pas que les départs à la retraite dépendent également d'autres facteurs que les seuls paramètres des régimes de retraite, et les effets estimés conduisent à une élasticité partielle plutôt que totale des comportements à ces paramètres.

⁸ Une surcote liée à l'âge était appliquée jusqu'en 1983, mais elle avait été supprimée par la réforme des retraites de 1983.

⁹ Voir le dossier de la séance du COR du 25 novembre 2014 : « Âges légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension ».

¹⁰ Benallah S., 2011, « Comportement de départ en retraite et réforme de 2003 : les effets de la surcote », *Économie et Statistique* n° 441-442, p. 79-100.

2. Les projections *ex-ante* d'effets des réformes

De nombreuses estimations *ex-ante* des effets des réformes des retraites en France ont été menées, et ont fait l'objet de publications, à partir notamment des outils de projections de la CNAV¹¹, de l'INSEE¹² et de la DREES¹³.

En particulier, une étude récente de la DREES synthétise les effets de toutes les réformes depuis 1993, en 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. Cette étude correspond au **document n°13** du dossier de la séance ; elle actualise et complète une étude plus ancienne, déjà présentée au COR¹⁴. Le tableau suivant en résume les principaux résultats pour l'ensemble des assurés des générations étudiées et on se reportera au document n°13 pour le détail des résultats par catégorie d'assurés.

Figure 1 – 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.

¹¹ Voir notamment :

Beurnier P., J. Couhin et N. Grave (2011), « La réforme des retraites 2010 : quelles conséquences pour le régime général ? », *Cadr'@ge* n°15, CNAV, Mai 2011.

Secrétariat générale du COR, « Perspectives 2020, 2040 et 2060 : Le régime de retraite de base des salariés du secteur privé (CNAV) », document n°2 de la séance du COR du 26 mars 2013.

¹² Voir notamment :

Bachelet M., M. Beffy et D. Blanchet (2011), « Projeter l'impact des réformes des retraites sur l'activité des 55 ans et plus : une comparaison de trois modèles », *Économie et statistique*, n°441-442, pp. 123-143.

Aubert P. et S. Rabaté (2015), « Durée passée en carrière et durée de vie en retraite : quel partage des gains d'espérance de vie ? », *Économie et statistique*, n°474, pages 69 à 95.

¹³ Voir notamment :

Aubert P., C. Duc, B. Ducoudré (2013), « Projeter l'impact des réformes des retraites sur les sorties d'activité : une illustration par le modèle PROMESS », *Revue française des affaires sociales*, 2012/4 - n° 4, pages 84 à 105.

Aubert P., C. Duc, B. Ducoudré (2013), « French Retirement Reforms and Intergenerational Equity in Retirement Duration », *De Economist*, September 2013, Volume 161, Issue 3, pp 277-305.

C. Duc (2015), « Les réformes des retraites depuis 1993 augmentent à terme l'âge moyen de départ de deux ans et demi », *Études et résultats*, n°915 – avril 2015.

¹⁴ Voir « Les effets des réformes sur les décalages d'âge de départ à la retraite des femmes et des hommes, selon le salaire de fin de carrière », document n°6 de la séance du COR du 25 novembre 2014.

Source : Modèle TRAJECTOIRE, DREES (tableau construit à partir du Tableau 1 de : C. Duc (2015), « Les réformes des retraites depuis 1993 augmentent à terme l'âge moyen de départ de deux ans et demi », Études et résultats, n°915 – avril 2015, repris en tant que **document n°13** du dossier de la séance).

Ces résultats portent sur le champ de l'ensemble des assurés tous régimes confondus. Des études sur les effets de toutes les réformes récentes sur les âges de départ à la retraite ne sont malheureusement pas disponibles, à l'heure actuelle, pour chacun des régimes pris séparément.

Toutefois, en ce qui concerne la réforme de 2010 et le décret du 2 juillet 2012, des variantes de législation avaient été simulées par les régimes dans le cadre des projections du COR de décembre 2012¹⁵. Elles permettent d'isoler l'effet simulé sur les départs à la retraite des assurés de chaque régime de l'ensemble des évolutions de la réglementation survenues entre 2010 et 2013 (réforme des retraites de 2010 notamment relevant de deux ans les bornes d'âge minimal et d'âge d'annulation de la décote, décret du 2 juillet 2012 élargissant les possibilités de départ anticipé à 60 ans, accord AGIRC-ARRCO de mars 2013). L'indicateur utilisé est ici l'âge moyen des nouveaux retraités liquidant leur droit propre de retraite au cours de l'année d'observation – il diffère donc de l'âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, présenté notamment dans le **document n°3**.

Les évolutions de la réglementation en matière de retraite entre 2010 et 2013 conduiraient à une augmentation de l'âge moyen à la liquidation d'environ 1 an à 1 an et demi à long terme. L'ampleur de cette augmentation varie d'un régime à l'autre, à la fois parce que les caractéristiques des assurés diffèrent (par exemple, un régime dont les affiliés sont davantage diplômés est *a priori* moins sensible au relèvement de l'âge minimal, car ces assurés diplômés sont généralement entrés tardivement sur le marché du travail et étaient déjà conduits à décaler leur âge de départ à la retraite du fait de l'allongement de la durée requise pour le taux plein), mais aussi du fait des différences de législation. En particulier, l'impact de la réforme de 2010 notamment sur le recul de l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités apparaît plus élevé dans le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers qu'au régime général, du fait de la fermeture du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants, qui ne concerne pas les assurés du régime général¹⁶. À l'inverse, l'effet propre de la réforme serait faible dans le régime de la SNCF car, même en l'absence de la réforme de 2010, de nombreux assurés auraient augmenté leur âge de départ à la retraite au-delà de l'âge minimal, notamment du fait de l'allongement de la durée requise pour le taux plein – ils sont donc peu touchés par le relèvement de deux ans de l'âge minimal de départ à la retraite¹⁷.

Les résultats relatifs aux plus petits régimes sont toutefois fragiles et doivent être appréciés avec prudence, du fait de la difficulté à modéliser les comportements spécifiques de départ à la retraite dans ces régimes, compte tenu de leur taille.

¹⁵ Voir « Perspectives du système de retraite en 2020, 2040 et 2060 : variantes en matière de législation », document n°3 de la réunion du COR du 26 février 2013.

¹⁶ À l'inverse, l'impact de la fermeture de ce dispositif serait nettement moins fort dans le régime des fonctionnaires d'État, d'une part parce que la proportion de femmes (et donc *a priori* de mères de trois enfants) y est plus faible, d'autre part parce que les fonctionnaires d'État sont en moyenne plus qualifiés et auraient donc été conduits, même en l'absence de réforme, à retarder leur départ à la retraite afin d'atteindre la durée requise pour le taux plein.

¹⁷ Pour un commentaire plus détaillé régime par régime, voir les diverses fiches relatives aux résultats des projections (dont les variantes de législation) dans le dossier de la séance du COR du 26 mars 2013.

Figure 2 – Effets des modifications entre 2010 et 2013 des règles en matière de retraite sur l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités (décalage de l'âge, en années)

	2020	2030	2040	2050	2060
Régime général (CNAV)	0,8	1,3	1,5	1,3	1,3
Régime de la fonction publique État	1,1	1,1	1,0	0,9	0,9
Régimes des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	1,5	1,8	1,8	1,8	1,7
Mutualité sociale agricole (MSA) salariés	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2
Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9
Régime sociale des indépendants (RSI) artisans	0,3	0,6	0,7	0,7	0,7
Régime sociale des indépendants (RSI) commerçants	-0,1	1,3	1,4	1,4	1,4
Régimes des professions libérales (CNAVPL)	0,3	0,7	0,9	1,0	1,0
Régime de la Banque de France	0,5	0,8	0,9	1,7	1,8
Régimes des industries électriques et gazières (CNIIEG)	0,1	0,8	1,1	0,9	0,7
Régime des clercs et employés de notaires (CRPCEN)	1,1	1,1	1,2	1,2	1,0
Régime de la RATP	0,9	1,9	1,6	2,2	2,1
Régime de la SNCF	0,0	0,3	-0,1	0,3	0,5

Lecture : au régime général, l'âge moyen des nouveaux retraités qui liquident leurs droits en 2040 est, suite aux modifications des règles en matière de retraite survenues entre 2010 et 2013 (et hors effets de la loi du 20 janvier 2014), de 1,5 an plus élevé qu'il ne l'aurait été en l'absence de ces évolutions.

Source : projections par les divers régimes de retraite, réalisées dans le cadre des projections du COR de décembre 2012 (scénario B).