

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 novembre 2018 à 9h30
« Transitions emploi-retraite et niveau de vie »

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

Transitions emploi-retraite et niveau de vie

Le contexte dans lequel s'opèrent les transitions entre l'emploi et la retraite a beaucoup évolué depuis une quinzaine d'années. D'une part, les réformes successives des retraites (relèvement des bornes d'âges entre 2010 et 2017, allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein au fil des générations, etc.) ont amené les assurés à retarder la liquidation de leur retraite, même si l'instauration de la retraite anticipée pour carrière longue en 2004 a joué dans un premier temps en sens contraire. Il en a résulté un report de l'âge de cessation définitive d'activité (effet horizon). D'autre part, depuis 2003, les dispositifs favorisant les départs anticipés des seniors ont peu à peu été supprimés ou ont vu leurs conditions d'accès restreintes. Ainsi, la réforme de 2003 a encadré les départs en retraite ou préretraite à l'initiative de l'employeur afin de limiter les départs anticipés, et institué une contribution sur les avantages de préretraite d'entreprise. De même, la dispense de recherche d'emploi (DRE), qui permettait à des demandeurs d'emploi seniors de continuer de bénéficier de leur allocation chômage sans rechercher d'emploi a été supprimée en 2012. Dans la fonction publique, la cessation progressive d'activité a été supprimée à compter du 1^{er} janvier 2011, suivie un an plus tard par le dispositif de retraite anticipée pour le fonctionnaire parent d'au moins 3 enfants. Au total, les incitations au départ qui permettaient aux seniors de se retirer de la vie active avant l'âge de la retraite ont fait place aux incitations au maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte, cette séance fait le point sur les évolutions de l'activité et des revenus des seniors dont l'âge est proche de celui de la retraite (1^{ère} partie). L'accent est mis sur les trois dispositifs organisant la transition entre l'emploi et la retraite : surcote, cumul emploi-retraite et retraite progressive. Après une présentation de ces trois dispositifs et de leur équivalent à l'étranger (2^{ème} partie), on étudie leur évolution possible dans le cadre du nouveau système universel en points (3^{ème} partie).

1. La situation des seniors en termes d'emploi et de niveau de vie

a) L'activité et l'emploi des seniors

Le **document n° 2** décrit dans un premier temps l'évolution de la situation des seniors âgés de 55 à 69 ans au regard de l'activité, de l'emploi et du chômage depuis 1975. Après avoir fortement diminué au cours des années 1970 et 1980, principalement du fait d'une baisse rapide pour les hommes en lien avec les politiques de cessation anticipée d'activité, les taux d'activité et d'emploi des seniors augmentent depuis la fin des années 1990. Entre 2000 et 2017, le taux d'activité a progressé de près de 25 points de pourcentage pour les 55-59 ans, de 20 points pour les 60-64 ans et de 4 points pour les 65-69 ans pour atteindre respectivement 76,9 %, 31,5 % et 6,9 %. Le taux d'emploi des seniors a connu une augmentation globalement comparable à celle du taux d'activité.

Ces hausses s'expliquent par la progression du taux d'activité des femmes au fil des générations mais également par les réformes des retraites, la fin des politiques publiques permettant des sorties précoces du marché du travail et le recul des âges d'entrée dans la vie active jusqu'aux générations nées dans les années 1970. Des effets de structure démographique ont également joué avec l'arrivée dans ces tranches d'âges des générations du *baby-boom*, plus nombreuses que les générations précédentes. En revanche, l'activité et

l'emploi des seniors semblent moins sensibles à la conjoncture économique que l'emploi des actifs plus jeunes. Le taux d'emploi des 55-69 ans a ainsi continué d'augmenter depuis la crise de 2008, alors que le taux d'emploi des 25-49 ans a diminué de 2009 à 2015. Cette hausse des taux d'emploi apparaît plus liée au maintien dans l'emploi des seniors qu'à un retour à l'emploi de ceux qui n'en ont pas.

Si les réformes des retraites et la fin des politiques publiques permettant les sorties précoces du marché du travail ont eu clairement pour effet d'accroître les taux d'activité et d'emploi des seniors entre 2007 et 2017, on peut se demander si cette progression de l'activité s'est faite au détriment de la situation d'emploi des seniors : y a-t-il eu de plus en plus de travail à temps partiel, d'emplois précaires, de chômage et de sous-emploi chez les seniors ?

Effectivement, le travail à temps partiel a légèrement augmenté chez les seniors, passant de 18,4 % en 2007 à 20,6 % en 2017 chez les 50-64 ans, alors que pendant le même temps il restait stable à 16,2 % chez les 25-49 ans (**document n° 3**). Le temps partiel est plus répandu chez les seniors que chez les plus jeunes, notamment parmi les hommes. Il est prédominant parmi ceux qui cumulent emploi et retraite (63,2 % des cumulants). Il est moins souvent subi que chez les plus jeunes (le temps partiel subi correspond aux personnes à temps partiel désirant travailler davantage et disponibles pour le faire), notamment parmi ceux qui cumulent emploi et retraite, mais il est plus souvent contraint pour des raisons de santé.

De même, la part d'emplois à durée limitée (contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, stages et contrats aidés) a augmenté d'environ 2 points chez les seniors entre 2007 et 2017. Cependant, cette part a augmenté tout autant chez les plus jeunes, et elle demeure plus réduite chez les seniors (7,6 % chez les 50-64 ans en 2017) que chez les plus jeunes (13,1 % chez les 25-49 ans).

Si le chômage demeure moins répandu parmi les seniors que parmi les plus jeunes, le taux de chômage des seniors a augmenté un peu plus vite pour les seniors que pour les plus jeunes : le taux de chômage des 55-64 ans représente 0,8 fois celui des 25-54 ans en 2017, contre 0,7 fois en 2007 (**document n° 4**). Les seniors conservent par ailleurs une difficulté spécifique à sortir du chômage, qui se traduit par une proportion élevée de chômeurs de longue durée, des transitions plus fréquentes vers le « halo » du chômage (chômeurs découragés ou non disponibles pour travailler¹). En outre, la reprise d'emploi après le chômage est plus difficile : lorsque les seniors reprennent un emploi, ce dernier est plus souvent à temps partiel subi ou à durée limitée que chez les plus jeunes, alors que les seniors n'ayant pas connu le chômage sont au contraire moins souvent à temps partiel subi ou à durée limitée que les plus jeunes.

Enfin le sous-emploi (somme du temps partiel subi et du chômage partiel) a également augmenté chez les seniors comme chez les plus jeunes, tout en restant moins fréquent parmi les seniors.

b) La situation des seniors avant la retraite

S'il est possible de constater une progression de l'emploi des seniors ces dernières années, la question des transitions vers la retraite reste posée, une proportion sensible des assurés passant par des périodes de chômage ou d'inactivité avant la liquidation de leurs droits. Le dossier de cette séance présente des données à la fois sur la situation juste avant la retraite (à

¹ Personnes souhaitant travailler mais qui ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines) ou ne recherchent pas activement un emploi, et auraient été considérées comme inactives au sens du BIT.

59 ou 60 ans) et sur la trajectoire d'activité entre 50 et 69 ans.

En moyenne sur les années 2015 à 2017, près de 29 % des personnes ne sont ainsi ni en emploi ni retraitées à l'âge de 60 ans² (**document n° 2**) : 7,1 % sont au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage, près de 12 % sont inactives et passées en inactivité après leurs 50 ans et, 10,1 % sont inactives mais sorties du marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé. Le reste des personnes est soit en emploi (42,2 %), soit à la retraite (26,6 %), soit encore en cumul emploi-retraite (2,3 %).

La situation d'activité à l'âge de 59 ans a sensiblement évolué entre 2001 (génération 1942) et 2013 (génération 1954), avec notamment une progression de la proportion de personnes en emploi (**document n° 5**). Parallèlement, la proportion de personnes en (pré)retraite a diminué : la proportion de retraités a d'abord augmenté entre les générations 1942 et 1946 avec l'instauration de la retraite anticipée pour carrière longue, ce qui a compensé la quasi-suppression des préretraites, puis elle a diminué sensiblement entre les générations 1950 et 1954 avec le durcissement de ce dispositif. Par ailleurs l'inactivité pure (sans validation de trimestres) a diminué chez les femmes.

S'agissant de la trajectoire d'activité après 50 ans, dans les conditions d'activité, d'emploi et de retraite prévalant en 2017, une personne encore en activité après 50 ans reste en moyenne un peu plus de 11 ans en activité entre 50 et 69 ans, dont 0,7 année de chômage au sens du BIT. Depuis 2003, le temps passé en inactivité avant la retraite a diminué malgré le recul de l'âge de départ à la retraite³.

Passer de l'emploi à la retraite est la trajectoire la plus courante⁴, même s'il demeure beaucoup de personnes ayant après 50 ans des parcours plus complexes avec une ou plusieurs période(s) de chômage, maladie, invalidité ou inactivité pure. Il existe ainsi des situations de chômage ou d'inactivité hors de l'emploi et de la (pré)retraite (seniors qui ne sont ni emploi ni à la retraite, dits NER), susceptibles de constituer des poches de pauvreté. La fréquence de ces situations, qui concernent surtout des femmes peu diplômées, a globalement diminué, passant de 19,0 % à 15,5 % des 53-69 ans entre 2005 et 2016.

c) Les niveaux de vie des seniors

En 2015, les seniors de 50 à 69 ans, pris dans leur ensemble, ont un niveau de vie⁵ supérieur de 15 % au niveau de vie moyen de l'ensemble des Français de tous âges. Leur taux de pauvreté, égal à 10,2 %, est inférieur à celui de l'ensemble des Français (14,0 %). Cette situation globalement favorable masque néanmoins des différences importantes de niveau de vie selon la situation d'activité, comme le montrent une étude récente de la DREES sur les seniors NER (**document n° 6**) ainsi qu'une analyse effectuée par la DARES pour le COR du niveau de vie des seniors en fonction de leur situation d'activité détaillée (**document n° 7**).

Parmi les individus âgés de 50 à 69 ans, ceux qui sont en emploi à temps complet et ceux en

² Cet âge est celui où la proportion de personnes qui ne sont ni en emploi ni retraitées est la plus grande.

³ Dans le même ordre d'idée, la part de personnes n'ayant pas validé de trimestres juste avant la retraite est en diminution entre 2007 et 2016 (cf. PQE de la LFSS 2019).

⁴ 51,1 % des assurés nés en 1946 sont passés directement de l'emploi à la retraite, avec éventuellement une période de cumul emploi-retraite (voir **document n° 5**).

⁵ Le niveau de vie d'un individu correspond au niveau de vie du ménage auquel il appartient, qui tient compte de tous les types de revenus perçus par le ménage (y compris les revenus hors travail comme les revenus fonciers, les revenus des valeurs mobilières, etc.).

cumul emploi-retraite présentent des niveaux de vie nettement plus élevés que les autres catégories de seniors (respectivement +32 % et +40 % par rapport à l'ensemble des Français) ainsi que des taux de pauvreté relativement faibles, de l'ordre de 5 %. Leur niveau de vie est d'autant plus élevé qu'ils restent tardivement en activité.

En revanche, les seniors en emploi à temps partiel sont dans une situation moins favorable, avec un niveau de vie supérieur de 7 % à l'ensemble de la population et un taux de pauvreté de 14,5 % (comparable à l'ensemble des Français).

Les retraités non cumulants de moins de 69 ans présentent, quel que soit leur âge, un niveau de vie moyen moins élevé que ceux en emploi (niveau de vie supérieur de 12 % à l'ensemble de la population, mais un peu inférieur à l'ensemble des seniors du même âge) et un taux de pauvreté aussi bas que les seniors travaillant à temps complet (5,3 %).

Enfin, les seniors qui ne sont ni en emploi ni à la retraite (NER) ont un niveau de vie relativement faible, un tiers d'entre eux se situant sous le seuil de pauvreté (**document n° 6**). Leur situation est cependant assez hétérogène, leur taux de pauvreté étant plus faible lorsqu'ils ont un conjoint en activité ou à la retraite, ou bien lorsqu'ils vivent sans handicap. Parmi les seniors NER de 50 à 69 ans, ce sont les chômeurs BIT, et plus encore les personnes se situant dans le « halo » du chômage, qui ont les niveaux de vie les plus bas (niveaux de vie inférieurs respectivement de 23 et 29 % à l'ensemble de la population, et taux de pauvreté respectifs de 34 % et 41 %), tandis que les autres inactifs se trouvent dans des situations moins défavorables (**document n° 7**).

2. Les dispositifs facilitant les transitions emploi-retraite

a) Les dispositifs de prolongation d'activité

Les assurés qui remplissent les conditions pour faire valoir leur droit à pension de retraite peuvent : cesser leur activité et demander la liquidation de leur pension, poursuivre leur activité en ajournant la liquidation de la pension afin de majorer celle-ci (surcote), liquider intégralement leur pension et cumuler celle-ci avec des revenus d'activité (cumul emploi-retraite) ou liquider seulement une fraction de leur pension et poursuivre une activité à temps partiel (retraite progressive) (**document n° 8**).

Applicable aux pensions liquidées depuis le 1^{er} avril 2004, la **surcote** est une majoration de la pension de retraite dont bénéficient les assurés qui continuent de travailler et ajournent la liquidation de leur pension de retraite après l'âge légal et au-delà de la durée d'assurance exigée pour l'obtention du taux plein.

Les conditions du **cumul emploi-retraite** ont quant à elles été modifiées à plusieurs reprises entre 2003 et 2014. Certaines conditions qui limitaient l'accès au dispositif ont notamment été assouplies en 2009 en limitant les restrictions (délai de carence et plafonnement des revenus) aux seuls retraités n'ayant pas liquidé leur pension à taux plein.

Dès lors, il convient de distinguer le cumul emploi-retraite total (lorsque l'assuré peut liquider sa retraite à taux plein) du cumul emploi retraite-plafonné (lorsque l'assuré ne peut pas prétendre à une pension de retraite au taux plein).

À noter que les droits de l'assuré cumulant sont « cristallisés », la reprise d'activité ne lui ouvrant pas de nouveaux droits à retraite.

La **retraite progressive** est un dispositif d'aménagement de fin de carrière, instauré en 1988, permettant aux assurés de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une partie de leur retraite de base et complémentaire, appelée fraction de la pension.

Le dispositif permet d'acquérir de nouveaux droits à retraite dans la mesure où le montant de la pension (de base et complémentaire) est révisé au moment de la liquidation définitive, compte tenu de la durée d'assurance acquise pendant la période de retraite progressive. Aussi, si l'assuré continue à travailler au-delà du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il bénéficie du mécanisme de la surcote.

b) Le profil des seniors qui recourent aux dispositifs de prolongation d'activité

Les **documents n° 9 à 11** présentent le profil des assurés recourant à la surcote, au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive.

La proportion d'assurés du régime général prolongeant leur activité au titre de la surcote s'est stabilisée à environ 14 % depuis 2010, après une phase initiale de montée en charge (**document n° 9**). Le nombre de trimestres de surcote s'est également stabilisé (9 trimestres en moyenne et 6 trimestres en médiane). Ainsi le relèvement de l'âge d'ouverture des droits depuis 2010 se traduit par un relèvement presque parallèle de l'âge de départ des surcoteurs.

Les surcoteurs – comptant maintenant autant de femmes que d'hommes - se distinguent des autres assurés du régime général par des entrées plus tardives sur le marché du travail, des carrières quasiment continues (très peu d'épisodes de chômage ou de maladie, les carrières des femmes pouvant néanmoins être interrompues suite aux naissances), et des salaires portés au compte plus élevés (les hommes ont un salaire au moins égal au plafond de la sécurité sociale dès l'âge de 40 ans) et ne baissant pas en fin de carrière.

Près de la moitié des personnes effectuant du cumul emploi-retraite (les cumulants) – 478 000 en 2016 – ont 64 ans ou moins (**document n° 10**). Ils sont également plus diplômés et neuf sur dix travaillaient encore avant la liquidation de leur pension.

Près d'un cumulant sur cinq exerce une activité d'appoint à titre temporaire ou occasionnel. Deux tiers des cumulants recourent au temps partiel, contre seulement un cinquième des seniors en emploi non retraités. Les revenus ainsi tirés du travail comptent, en moyenne, pour 30 % des revenus annuels des cumulants.

Enfin, si le nombre d'assurés du régime général bénéficiaires du dispositif de retraite progressive est longtemps resté faible (de l'ordre de 1 000 retraités par an sur les années 2007 à 2014), il a triplé en 2015 suite à l'assouplissement de la condition d'âge pour y rentrer (**document n° 11**). Cette montée en charge se poursuit en 2016, les effectifs passant de 4 150 à 8 200. Cette augmentation reflète celle de l'activité féminine, la part des femmes en retraite progressive – qui exercent par ailleurs, plus souvent des activités à temps partiel que les hommes – est passée de 48 % en 2002 à 69 % en 2016.

On constate également que les carrières des assurés partis en retraite progressive sont plus complètes, que leurs rémunérations sur l'ensemble de leur vie professionnelle sont plus

élevées et leurs salaires médians sont systématiquement supérieurs à ceux de l'ensemble des retraités.

c) Comparaisons internationales

Comme en France, on observe une tendance au prolongement de l'activité aux âges élevés dans les pays développés depuis deux décennies. D'une part, la plupart des pays ont réformé leur système de retraite ; certains ont utilisé le recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite comme levier de pilotage de leur système, d'autres ont intégré l'augmentation de l'espérance de vie dans les modalités de calcul de la pension pour inciter à une liquidation plus tardive des droits à retraite. D'autre part, le prolongement de l'activité à âge élevé est rendu possible par l'augmentation de la durée de vie en bonne santé ou sans incapacité, même si certains indicateurs montrent que pour certaines catégories sociales les limitations d'activité sont précoces. Enfin, du côté de la demande de travail, les employeurs prennent la mesure de la nécessité d'adapter les postes de travail, et plus généralement l'organisation du travail, aux seniors.

Le **document n° 12** présente un panorama de l'activité des seniors et des transitions entre emploi et retraite dans les dix pays étrangers suivis par le COR.

Dans un premier temps, il pose un diagnostic comparatif des situations des seniors en termes d'activité, d'emploi et de chômage. Le prolongement de l'activité aux âges élevés est une tendance commune observée dans les pays développés. Par rapport aux autres pays européens, le taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans a connu une inflexion plus tardive en France. Par ailleurs, le taux d'activité dans cette tranche d'âge y est tendanciellement inférieur à la moyenne européenne (54,9 % en France contre 60,6 % dans l'Union européenne en 2017), elle-même inférieure à la moyenne observée dans l'ensemble des pays de l'OCDE (63 %). Les taux d'emploi et le nombre d'heures travaillées par les seniors ont également progressé dans l'ensemble des pays. La part de l'emploi à temps partiel est plus élevée chez les 55-64 ans que les 25-54 ans, sauf en Espagne. Enfin, on observe une réduction du taux de chômage des 55-64 ans depuis 2014 dans la quasi-totalité des pays. Cette situation globalement favorable de l'emploi des seniors masque cependant d'importantes disparités selon le genre et le niveau d'éducation. Si les écarts de taux d'activité entre femmes et hommes sont très faibles en France et en Suède, les taux d'activité des femmes seniors sont significativement plus faibles que ceux des hommes au Japon, aux Pays-Bas et en Italie.

Dans un deuxième temps, le **document n° 12** compare les différentes modalités de transition entre emploi et retraite. De tous les pays de l'OCDE, la France est le seul à proposer un dispositif de retraite progressive ouvrant le bénéfice d'une fraction de pension sous condition exclusive de poursuivre une activité à temps partiel. Dans les autres pays, les dispositifs aménageant la transition entre emploi et retraite s'appuient sur le cumul entre rémunération d'activité et pension, sur la modulation du niveau de pension en fonction de l'âge de départ à la retraite (surcote en cas de poursuite d'activité et décote en cas de retraite anticipée) ou sur la liquidation partielle des droits sans exigence de passage à temps partiel. Dans tous les pays étudiés, les retraités ayant liquidé leur pension, de manière définitive ou temporaire, peuvent poursuivre une activité rémunérée à temps partiel ou temps complet. Cette poursuite d'activité s'accompagne de l'acquisition de droits nouveaux à pension sauf en France. En général, le cumul entre rémunération et pension est soumis à des conditions d'âge ou de ressources.

Globalement, il ressort que ces dispositifs de « retraite flexible » sont peu sollicités par les

travailleurs, bien que plusieurs enquêtes montrent que les travailleurs expriment le souhait d'une plus grande flexibilité dans leur décision de départ à la retraite. En moyenne, 10 % des personnes âgées entre 60 et 69 ans combinaient travail et retraite en Europe en 2012, avec des disparités importantes selon les pays (20 % en Suède et aux Pays-Bas contre moins de 3 % en Italie, en Allemagne et en Espagne).

Enfin, le **document n° 12** rend compte d'une étude récente qui montre que la flexibilité introduite par les réformes des retraites menées dans neuf pays de l'OCDE entre les années 1992 et 2006 a eu des effets limités sur l'augmentation des taux d'activité et des heures travaillées par les seniors.

3. Perspectives d'évolution des dispositifs de transition

Le **document n° 13** analyse comment pourraient être transposés, dans le nouveau système universel en points, les trois dispositifs de surcote, de cumul emploi-retraite et de retraite progressive.

Pour chacun des trois dispositifs étudiés, nous examinons d'abord quelles devraient naturellement être les règles de ce dispositif dans un système à rendement défini où le barème de liquidation en fonction de l'âge de liquidation est actuariellement neutre :

- La **surcote** comme la décote font partie intégrante du cœur contributif d'un tel système : soit de manière implicite, à travers une valeur de service du point qui augmente avec l'âge de liquidation ; soit de manière explicite, avec une valeur de service du point indépendante de l'âge de liquidation et la mise en œuvre d'un mécanisme de décote/surcote symétrique lié uniquement à l'âge de liquidation, dont le taux est calibré pour assurer la neutralité actuarielle pour une génération donnée.
- Le **cumul emploi-retraite** intégral pourrait être autorisé sans aucune limite, et les cotisations versées par les assurés durant la période de cumul seraient susceptibles d'ouvrir de nouveaux droits à retraite que l'assuré pourrait liquider ultérieurement. Un cumul libre dans un système à rendement défini offrirait simplicité (la pension liquidée est acquise une fois pour toutes) et une totale liberté dans la prolongation d'activité : l'assuré peut par exemple s'accorder une année sabbatique (repos ou formation) avant de reprendre une activité, il peut alterner périodes d'activité intenses à rémunérations élevées (sans plafonnement) et périodes d'activité réduite, ou il peut encore vouloir réviser ses projets initiaux (pour saisir de nouvelles opportunités, s'adapter à l'évolution de sa santé, etc.). À noter que le cumul, en permettant une perception plus précoce des revenus pour l'assuré, serait plus attractif que la surcote pour les assurés anticipant une faible espérance de vie à la retraite, pour ceux estimant avoir davantage besoin de revenus autour de leur soixantaine que durant leur vieillesse, pour les assurés « myopes » se souciant davantage de leurs revenus immédiats que de leurs revenus futurs, et enfin pour ceux qui apprécient la souplesse du cumul (possibilité de cesser puis de reprendre une activité, etc.).
- Le dispositif de **retraite progressive** pourrait prendre la forme d'une version élargie du cumul emploi-retraite intégralement libéralisé. Par rapport au cumul emploi-retraite décrit précédemment où l'assuré est censé liquider tous ses droits avant de cumuler, l'équivalent de la retraite progressive consisterait à offrir à l'assuré la possibilité de

liquider partiellement ses droits (c'est-à-dire, dans un système en points, une fraction des points acquis) avant de cumuler.

On pourrait cependant s'écarter de la logique d'un système actuariellement neutre, afin de poursuivre divers objectifs comme l'incitation au travail des seniors ou la réduction des inégalités au sein des seniors. En effet, si l'âge de liquidation choisi en moyenne par les assurés n'a pas d'effet sur l'équilibre à long terme d'un système de retraite actuariellement neutre, un âge de liquidation plus tardif peut cependant avoir un effet positif sur le potentiel d'offre de l'économie et l'équilibre des finances publiques.

Ainsi le choix pourrait être fait d'un taux de décote/surcote différent du taux actuariellement neutre, qui est de l'ordre de 3 à 5 %. Plus on retient un taux de décote/surcote élevé, plus on incite les seniors à retarder leur liquidation et donc à prolonger leur activité, sous réserve qu'ils en aient la possibilité. Cependant, comme les rémunérations élevées vont souvent de pair avec des liquidations tardives tandis que les assurés les plus défavorisés risquent de liquider précocement, la décote/surcote est susceptible d'accroître les inégalités entre retraités, d'autant plus que le taux de décote/surcote est élevé. Dès lors, les deux objectifs de prolongation de l'activité des seniors et de lutte contre les inégalités au sein des seniors semblent s'opposer : plus on choisit un taux de décote/surcote élevé, plus on privilégie le premier objectif au détriment du second.

On pourrait aussi restreindre le cumul emploi-retraite, quitte à s'écarter de la neutralité actuarielle, en le plafonnant de façon à réduire les inégalités de revenus instantanées. Cette mesure serait égalitaire, en ce sens qu'elle réduirait les inégalités de revenus instantanées, puisqu'elle pénaliserait les hauts revenus d'activité sans pénaliser les faibles revenus d'activité. Elle serait favorable aux assurés aux plus faibles revenus d'activité qui ont décidé de poursuivre leur activité, compte tenu de leur espérance de vie en moyenne plus faible. Elle pourrait néanmoins s'avérer défavorable à l'offre de travail même si les assurés à rémunération élevée souhaitant poursuivre leur activité auraient toujours la possibilité de privilégier la surcote. Ces restrictions du cumul emploi-retraite, outre qu'elles s'écartent de la logique de rendement défini, auraient l'inconvénient de rendre le cumul moins lisible et d'en complexifier la gestion (le plafonnement du cumul impliquerait de tester régulièrement les ressources des cumulants).

La question se pose enfin de maintenir la possibilité de liquider partiellement ses droits avant l'âge minimal, comme dans le dispositif actuel de retraite progressive.