

Le dossier en bref

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

Pourquoi ce sujet ?

Le dossier de cette séance porte sur les âges de départ à la retraite, déterminants importants de la situation financière du système de retraite mais aussi des durées passées à la retraite. Ils 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. La première partie du dossier présente les évolutions, passées et à venir, des âges de départ à la retraite après avoir défini les différents concepts possibles que recouvrent la notion d'âge de la retraite, entre âges légaux et âges effectifs. La deuxième partie s'intéresse, quant à elle, à leur niveau et à leur évolution dans les différents régimes. Enfin, la troisième partie présente un panorama des âges légaux et des âges effectifs de sortie du marché du travail dans les différents pays suivis par le COR.

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 (*document n° 3*). L'âge de départ à la retraite ne doit pas non plus être confondu avec l'âge de sortie du marché du travail (cessation d'activité) ou avec l'âge de cessation d'emploi. Entre ce dernier et le départ à la retraite, certaines personnes peuvent être notamment au chômage, invalides, ou inactives tandis que des personnes peuvent cumuler emploi et retraite après la liquidation de leur pension (*document n° 2 et document n° 11*).
- **Comment évolue l'âge effectif, dans le passé et en projection ?** Il a connu des variations importantes depuis 50 ans (*document n° 4*). À la création du régime général en 1945, le droit à pension est ouvert dès l'âge de 60 ans mais avec une décote très importante, ce qui explique que, dans le secteur privé, l'âge moyen de départ à la retraite ait été de 63,8 ans en 1963. Il a baissé jusqu'à 61 ans en 2008 avant de remonter depuis (62,4 ans en 2016). L'évolution de l'âge conjoncturel de l'ensemble des régimes (âge moyen de départ pour une génération fictive ayant, pour chaque âge, la proportion des retraités observée au cours d'une année donnée), est passé de 60,7 ans en 2000 à 61,8 ans en 2016 et devrait être proche de 64 ans à partir de la fin des années 2030. Ces évolutions s'expliquent en large partie par les changements législatifs et réglementaires intervenus durant cette période. La distribution des flux de départ à la retraite par âge montre ainsi une concentration des départs aux âges légaux. En 2016, la plus grande partie des assurés est partie dès l'âge de 62 ans alors qu'ils partaient à 60 ans jusqu'à la réforme de 2010 (*document n° 5*).
- **Et quel est l'impact des réformes des retraites ?** D'après des simulations *ex ante* de la DREES à comportement de départ inchangé (*document n° 6*), 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).

II – Les âges de départ à la retraite par régime

- **Existe-t-il des spécificités d'âges de départ à la retraite pour certaines catégories d'assurés ?** Au régime général, les hommes nés en 1944 à l'étranger sont partis plus tard que ceux nés en France (61,9 ans contre 60,7 ans) et l'écart s'est accru pour la génération 1950 (61,6 ans contre 60,1 ans) ([document n° 8](#)). Dans la fonction publique, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est plus faible dans la fonction publique hospitalière que dans la fonction publique d'État hors militaires et la fonction publique territoriale (respectivement 59,1 ans, 60,8 ans et 61,7 ans en 2015), ce qui s'explique par la proportion plus élevée de fonctionnaires relevant de la catégorie active au sein de la fonction publique hospitalière ([document n° 9](#)).
- **La hausse projetée de l'âge moyen de départ à la retraite se retrouverait-elle dans l'ensemble des régimes ?** Pour les générations d'assurés nés après 1950, les âges moyens de départ de l'ensemble des régimes tendraient à converger vers 64 ans, hormis pour les sédentaires de la SNCF (62 ans) et certaines sous-populations des régimes spéciaux (agents de conduite à la SNCF, catégories actives à la fonction publique) qui partiraient à terme vers 57 ans. À l'autre extrémité, les assurés de la CNAVPL (professions libérales) partiraient plus tardivement, à 67 ans en moyenne ([document n° 7](#)).

III – Panorama international

- **Quels sont les âges légaux dans les autres pays ?** La notion d'âge d'ouverture des droits est commune à tous les pays et s'étend de 60 ans pour le Canada à 67 ans pour l'Italie au 1^{er} janvier 2019. Seuls certains pays prévoient la possibilité de partir avant l'âge d'ouverture des droits et, quand il existe, l'âge de départ anticipé peut être soumis à une condition de durée d'assurance ou d'âge de début de carrière (carrières longues en Belgique et en Italie) et une décote peut éventuellement être appliquée ([document n° 10](#)).
- **Et quels sont les âges effectifs de départ à la retraite ?** La comparaison des âges effectifs de départ à la retraite est difficile dans le cadre de comparaisons internationales car les contextes institutionnels renvoient à des réalités différentes, notamment à la possibilité de liquider partiellement ses droits à la retraite tout en poursuivant une activité. Les pays européens sont suivis de façon homogène dans le cadre de l'*Ageing report* de la Commission européenne. En 2017, l'âge moyen de cessation d'activité est plus élevé pour les hommes que pour les femmes dans les pays étudiés, hormis en Belgique et en France où il est quasiment identique¹. En Europe, pour les hommes, il s'échelonne de 61,8 ans en Belgique à 65,9 ans en Suède ; pour les femmes, de 61,8 ans en Belgique et en France à 64,7 ans en Suède. Il continuerait à augmenter en projection, compte tenu des relèvements programmés des âges légaux de la retraite. Il se situerait, à horizon 2070, entre 64,5 ans et 66,5 ans dans la plupart des pays européens, sauf aux Pays-Bas et en Italie, où il dépasserait 67,5 ans ([document n° 11](#)). Les durées de retraite (entendues comme l'espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité) sont les plus élevées en France en 2016, pour les femmes (26,2 ans) comme pour les hommes (21,9 ans).
- **Et qu'en est-il des dispersions autour de l'âge moyen ?** Les distributions par âges fins dépendent fortement des spécificités institutionnelles nationales et montrent une polarisation autour des âges légaux. La France est le pays dans lequel la dispersion des âges de liquidation est la moins marquée, avec une très forte concentration des âges de départ (pour les salariés du secteur privé) dans la tranche d'âge 60-64 ans. À l'opposé, en Espagne et en Suède, les tranches d'âge de 65 ans et plus concentrent la majorité des départs ([document n° 11](#)).

¹ Source : Commission européenne pour les pays européens.