

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.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

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

Âges de départ à la retraite

Cette séance du Conseil d'orientation des retraites est consacrée aux âges de départ à la retraite (ou âges de liquidation de la pension). L'âge de départ à la retraite ne doit pas être confondu avec l'âge de sortie du marché du travail ou de cessation d'activité (d'emploi).

Il s'agit là d'un aspect important de la situation du système de retraite, car les âges effectifs de départ à la retraite jouent à la fois en tant que déterminants 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 plusieurs facettes. Le dossier de la présente réunion du COR porte sur les âges de liquidation des droits à la retraite proprement dits et sur l'impact des règles du système de retraite liées aux âges légaux et aux durées d'assurance sur leur évolution. Il ne porte pas sur les comportements en tant que tels, c'est-à-dire sur le processus déterminant le moment où les assurés liquident leur droits à retraite, en fonction de facteurs et contraintes variés, correspondant pour partie aux règles internes du système de retraite. 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 ait eu modification des comportements¹. Les comportements de départ à la retraite et leurs déterminants seront étudiés lors de la séance de mars 2019.

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. La deuxième partie du dossier 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 départ à la retraite dans les différents pays suivis par le COR qui permet de situer la législation autour des âges de retraite en vigueur en France.

1. Les différents concepts de l'âge de la retraite

Si l'âge de départ à la retraite est un indicateur clé pour le suivi du système de retraite, cette notion reste relativement floue et se réfère à des réalités diverses. Le **document n° 2** revient sur les différentes définitions de l'âge de la retraite. Deux familles de concepts sont utilisées. Les concepts d'âges légaux sont des notions juridiques, qui font référence à la législation des régimes de retraite alors que les concepts d'âges effectifs, désignent, quant à eux, des indicateurs statistiques portant sur les caractéristiques observées des départs à la retraite dans la population à une date d'observation donnée. La plupart du temps, âges légaux et âges effectifs ne coïncident pas, sauf à supposer que l'une des conditions de départ à la retraite soit extrêmement contraignante, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des pays observés par le COR.

¹ 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.

1.1 Les âges légaux de départ à la retraite

Il n'existe pas un seul, mais plusieurs âges légaux de la retraite. Pour faire valoir ses droits à retraite, un assuré doit ainsi atteindre un âge minimal appelé âge d'ouverture des droits. Cet âge est en France, depuis 2017 pour la majorité de la population, de 62 ans, avec des possibilités d'anticipation (en cas de carrière longue ou pour les catégories actives dans la fonction publique par exemple). L'âge d'annulation de la décote est l'âge à partir duquel la pension est calculée sans abattement. Il sera de 67 ans à compter de 2022 (génération née en 1955) et pour la plupart des assurés.

L'âge du taux plein est, quant à lui, une notion ambiguë puisqu'il fait référence autant à une borne d'âge légale (au plus tard à l'âge d'annulation de la décote) qu'à la durée d'assurance nécessaire pour calculer un montant de retraite sans décote (ou abattement) dès l'âge d'ouverture des droits.

Le **document n° 3** détaille précisément ces différents âges légaux de départ à la retraite et les conditions de durée d'assurance pour bénéficier d'une pension à taux plein selon la date de naissance et le statut de l'assuré. La fiche montre notamment que les montées en charge des reports des âges concernent tous les régimes mais restent différenciées. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits est ainsi plus tardif pour les fonctionnaires en catégorie active que pour les autres assurés et celui de l'âge d'annulation de la décote est différent entre salariés et non-salariés du secteur privé, fonctionnaires sédentaires et fonctionnaires actifs (les durées d'assurance légales ayant convergé plus rapidement). En outre, certains assurés des régimes spéciaux relevant de catégories actives conserveraient la capacité de partir à la retraite à 52 ou 57 ans en 2022. Le **document n° 3** revient également sur les conditions de départs anticipés (carrières longues, pénibilité, handicap, inaptitude).

Enfin, l'âge de la mise à la retraite d'office est l'âge auquel un employeur peut se séparer d'un salarié même si celui-ci n'est pas d'accord. Il est de 70 ans dans le secteur privé. Dans la fonction publique, cette limite d'âge est de 67 ans pour les fonctionnaires sédentaires.

1.2 Les âges effectifs de départ à la retraite et leur mesure statistique

L'existence d'un âge minimal d'ouverture des droits ne signifie pas que tous les affiliés doivent partir à la retraite à cet âge. De même, il n'est pas nécessaire d'attendre d'avoir le droit à un départ au taux plein pour partir à la retraite. Ceci explique que les âges effectifs de départ à la retraite observés lorsque les personnes liquident leurs droits à la retraite résultent de mesures statistiques.

Dans l'idéal, ces âges doivent être mesurés par génération, pour mieux évaluer les effets des réformes dont les montées en charge sont le plus souvent prévues de façon générationnelle et également pour neutraliser les effets liés à la taille respective des générations qui peuvent venir brouiller les interprétations. Cependant, ce type d'indicateur est disponible *a posteriori* puisqu'il faut attendre que la génération ait atteint un âge tardif (en général 70 ans) pour l'observer dans sa globalité et calculer son âge moyen de départ à la retraite.

C'est pourquoi, l'âge de départ à la retraite est le plus souvent calculé sur les flux annuels de nouveaux retraités. Cet indicateur présente l'avantage d'être disponible facilement et rapidement mais l'inconvénient d'être moins facilement interprétable, notamment lors de la mise en œuvre des réformes ou si des générations de taille très différentes partent à la retraite.

Afin de combiner les avantages des deux indicateurs, le COR suit désormais un indicateur d'âge conjoncturel de départ à la retraite qui permet de neutraliser les effets de structure démographique et les effets de calendrier. Par analogie avec les indicateurs de fécondité ou d'espérance de vie, l'âge conjoncturel de départ à la retraite correspond à l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités observé l'année considérée. Cet indicateur nécessite toutefois des données plus riches que les indicateurs précédents pour être calculé (effectifs de non-retraités et de retraités à chaque âge fin).

Par ailleurs, l'âge de départ à la retraite ne doit pas être confondu avec l'âge de sortie du marché du travail ou de cessation d'activité (d'emploi), qui correspond à une observation statistique le plus souvent mesurée à partir des taux d'activité (d'emploi) par âge. Pour les comparaisons internationales, l'âge de sortie de marché du travail est la notion la plus souvent publiée, car une mesure homogène de l'âge effectif de départ à la retraite pose problème en raison des différences d'organisation des systèmes nationaux de retraite. Dans le cas où le recours au cumul entre emploi et retraite est largement développé, il est alors possible que l'âge de sortie du marché du travail soit supérieur à l'âge de départ à la retraite. C'est le cas par exemple au Royaume-Uni, comme le montre le **document n° 11**.

2. Les évolutions historiques et projetées de l'âge de départ à la retraite

2.1 L'âge de la retraite dans le secteur privé et dans l'ensemble des régimes de retraite

Si 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, l'âge effectif de la retraite a connu des variations importantes depuis 50 ans (voir le **document n° 4**). Ces évolutions, qui concernent aussi bien les hommes que les femmes, s'expliquent en large partie par les changements législatifs et réglementaires intervenus durant cette période, mais aussi par le contexte démographique et économique.

Une première mesure : l'âge de départ à la retraite en moyenne annuelle dans le secteur privé

Dans le secteur privé, l'âge moyen de départ à la retraite est de 63,8 ans en 1963. Dans les années 1970, l'accès au taux plein à 60 ans est progressivement accordé par dérogation à des populations spécifiques (déportés ou anciens combattants ou encore ouvrières mères de trois enfants) puis à toutes femmes si elles réunissent 37,5 années de cotisation. L'ordonnance du 26 mars 1982 finalise la généralisation de la retraite à 60 ans en accordant également cette possibilité aux hommes. L'âge moyen de départ à la retraite des femmes passe ainsi de 64 ans en 1971 à 63 ans en 1981 et 62,2 ans en 1993, celui des hommes respectivement de 63,9 ans à 63 ans puis 61,5 ans.

À partir du début des années 1990, la nécessité d'une réforme des retraites pour faire face au vieillissement de la population devient une question récurrente du débat politique français. La

réforme de 1993 vise alors à inciter les travailleurs du secteur privé à retarder leur âge de départ à la retraite. Le levier retenu pour augmenter l'âge de la retraite est celui de la durée d'assurance. Ce levier est confirmé par la réforme de 2003. Pour autant, les âges de départ à la retraite sont restés stables dans un contexte où les assurés qui arrivent à l'âge de la retraite, en particulier les hommes, ont débuté jeunes dans la vie active et bénéficié de carrières continues leur permettant d'avoir la durée d'assurance nécessaire pour faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein relativement tôt.

La réforme de 2003 vise également à offrir plus de liberté de choix dans la date de départ à la retraite (dispositifs de surcote et de décote) et met en place le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Le succès de ce dispositif a pour effet immédiat une baisse brusque de l'âge moyen de la retraite des hommes et dans une moindre mesure de celui des femmes. Cette baisse se prolonge jusqu'en 2008, alors que les générations nombreuses des baby-boomers, nées à partir de 1946, arrivent à l'âge de la retraite et tirent vers le bas l'âge moyen de liquidation. Au final, ce dernier passe de 61,2 ans en 2003 à 60,4 ans en 2008 pour les hommes, et de 62,2 ans à 61,5 ans pour les femmes.

La réforme de 2010 actionne directement le levier des bornes d'âges qui sont relevées de deux ans (passage de 60 à 62 ans pour l'âge légal et de 65 à 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote). Dans un contexte de crise économique et financière et de déficits persistants du système de retraite, ce levier est préféré à celui de la durée d'assurance car il donne des résultats plus rapides². La réforme a une montée en charge sur une période assez courte : les âges légaux sont augmentés de 5 mois par génération, de celle née à partir du 1er juillet 1951 à celle née en 1955. Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue est confirmé mais resserré pour les départs à 60 ans. L'éligibilité au dispositif est toutefois élargie en 2012. La réforme de 2014 augmente à nouveau, progressivement, la durée d'assurance (172 trimestres à partir de la génération 1973).

De 2008 à 2016, l'âge de départ à la retraite dans le secteur privé augmente continûment et passe de 61,0 à 62,4 ans, en raison principalement du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, issu de la réforme de 2010, ainsi que du relèvement de l'âge d'annulation de la décote depuis 2016. Sur cette période, l'augmentation est un peu plus importante pour les hommes que pour les femmes (+1,7 an contre +1,2 an).

L'âge conjoncturel de départ à la retraite dans l'ensemble des régimes

Les données de la DREES permettent de calculer l'âge conjoncturel de départ à la retraite pour l'ensemble des régimes depuis 2000. Cet âge est d'environ 1 an plus bas que l'âge conjoncturel du secteur privé car il tient compte des départs dans l'ensemble des régimes de retraite de base (y compris régimes spéciaux) et de toutes les catégories (y compris catégories actives et militaires).

Les évolutions de l'âge conjoncturel de l'ensemble des régimes depuis 2000 sont très proches de celle de l'âge de liquidation dans le secteur privé. Il est ainsi passé de 60,7 ans en 2000 à 61,8 ans en 2016 (respectivement de 61,3 ans à 62,1 ans pour les femmes et de 60,1 ans à 61,5 ans pour les hommes).

² Une hausse d'un an de la durée d'assurance entraîne un report moyen d'environ 6 mois de l'âge de départ à la retraite car une part importante des assurés arrivent à l'âge d'ouverture des droits en ayant déjà plus de trimestres qu'exigé.

Cette évolution résulte de la distribution des flux de départ à la retraite par âge. Le **document n° 5** montre ainsi que la plus grande partie des assurés partent dès l'âge de 62 ans alors qu'ils partaient à 60 ans jusqu'à la réforme de 2010. Les départs à 60 ans se sont ainsi réduits au profit des départs à 61 ans (en 2014) puis à 62 ans (en 2016), même si les retraites anticipées pour carrière longue permettent toujours à 11,5 % des femmes et 22,5 % des hommes de partir à 60 ans en 2016. La répartition reste bimodale pour les hommes mais aux âges de 60 ans et 62 ans au lieu de 60 ans et 65 ans (ces deux points cumulant 47 % des départs), et devient trimodale pour les femmes (60 ans, 62 ans et 65 ans regroupant 55,3 % des départs).

À l'avenir, l'âge conjoncturel de départ à la retraite devrait mécaniquement augmenter du fait d'une entrée sur le marché du travail plus tardive, de carrières plus discontinues, mais aussi de l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire au taux plein. Le dispositif de retraite anticipée devrait quant à lui progressivement s'éteindre (notamment avec l'arrivée à la retraite des générations pour lesquelles la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans). De près de 62 ans actuellement, l'âge conjoncturel passerait à environ 64 ans à partir de la fin des années 2030. Il serait stable ensuite d'après les projections des régimes, sous l'hypothèse d'un maintien des conditions réglementaires de départ à la retraite (âge et durée) et sous réserve que les comportements ne se modifient pas.

L'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite par génération

L'étude de l'âge moyen de départ à la retraite par génération permet de suivre finement la répartition des flux de départ selon l'âge et de regarder l'évolution de la durée de retraite au fil des générations.

Pour les générations 1940 à 1945, l'âge moyen de départ à la retraite était ainsi d'un peu moins de 61 ans, avec des écarts marqués entre les hommes (60 ans environ) et les femmes (61,5 ans). Cet âge a ensuite rapidement diminué, d'environ 0,5 an entre les générations 1945 et 1950, avec la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue. Pour les générations suivantes, l'âge moyen projeté de la retraite augmenterait à nouveau, et très rapidement, pour passer de 60,5 ans pour les personnes nées en 1950 à 61,8 ans pour celles nées en 1955, sous l'effet du relèvement de deux ans des bornes d'âge. A l'image des projections établies par année présentées auparavant, cette hausse se poursuivrait au-delà de la génération 1955 et l'âge moyen de départ à la retraite se stabiliserait légèrement en-dessous de 64 ans à partir des générations nées dans la fin des années 1970. L'écart entre les femmes et les hommes continuerait de se réduire progressivement, jusqu'à s'inverser à partir des générations nées à la fin des années 1960. Cette inversion serait la conséquence de l'augmentation de l'activité des femmes et sous réserve qu'elles continuent à bénéficier des majorations de durées d'assurance si elles ont des enfants.

De plus en plus d'assurés, notamment les hommes, partiraient à l'âge d'annulation de la décote car ils n'obtiendraient pas la durée d'assurance nécessaire pour partir avant à taux plein.

La durée de retraite (hommes et femmes confondus) augmenterait d'un peu plus d'un an en moyenne entre la génération 1940 et la génération 1950, passant de 25,1 ans à 26,2 ans puis baisserait (elle serait de 25,3 ans, soit quasiment identique à celle de la génération 1940) jusqu'à la génération 1955, les gains d'espérance de vie ne permettant pas de compenser l'augmentation de l'âge de la retraite. Elle croîtrait ensuite continûment au fil des générations,

sous l'effet des gains d'espérance de vie supposés en projection pour s'établir entre 26,6 ans (hypothèse de mortalité haute, c'est-à-dire de faibles gains d'espérance de vie) à 32,9 ans (hypothèse de mortalité basse) pour la génération 2000 (29,6 ans dans le scénario central de mortalité).

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

Les **documents n° 4, 5 et 7 à 9** rendent compte *a posteriori* de l'augmentation effective des âges de départ à la retraite suite aux différentes réformes sans qu'il soit possible d'en distinguer les effets propres. Le **document n° 6**, réalisé par la DREES, présente une évaluation *ex ante* des 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 1980³.

L'intérêt de ce document réside dans le fait d'isoler les effets liés aux règles propres du système de retraite, en supposant que les autres déterminants sont inchangés. Concrètement, les évolutions prévisibles des âges de départ à la retraite ont été simulées pour deux scénarios : l'un sans les réformes menées de 1993 à 2014 (en appliquant la réglementation en vigueur en 1993), et l'autre avec ces réformes (réglementation en vigueur en 2015). Cette méthode permet d'une part, de neutraliser toutes les autres hypothèses liées à la modélisation (économiques, démographiques, etc.) et d'autre part, suppose que les comportements de départ à la retraite soient inchangés dans les deux simulations. Les effets propres des réformes sont alors quantifiés comme la différence entre les âges de départ à la retraite projetés dans chacun des deux scénarios.

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.

En détaillant 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 important 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).

Ces mesures seraient quasi-neutres pour la génération 1950, qui n'est pas concernée par le recul des âges légaux mis en place par la réforme de 2010 et pour qui la mise en place du dispositif de retraite anticipé pour carrières longues a compensé l'augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

³ Ce document est une reprise du document n° 13 de la séance du 27 mai 2015.

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° 6**).*

2.4 Les évolutions par régime

Le **document n° 7** souligne que les tendances à la hausse des âges projetés de départ à la retraite se confirment pour l'ensemble des régimes pour les générations d'assurés nés après 1950.

Si les départs à la retraite des dernières années sont encore marqués par les dispositifs de retraite anticipée, les générations qui viennent de liquider toutes leurs pensions (notamment la génération du second semestre 1951, qui atteint 67 ans en 2018) ont un âge moyen de départ à la retraite plus élevé que celui de leurs aînées. Ces générations ont commencé à subir le relèvement de la borne d'âge d'ouverture des droits (les départs à l'âge de 61 ans puis 62 ans se substituant à l'âge de 60 ans), alors que les dispositifs de retraite anticipée sont de plus en plus restrictifs au fil des générations. Signe de cette restriction, l'âge moyen de départ à la retraite des hommes – majoritaires dans les retraites anticipées – remonte graduellement au même niveau que celui des femmes dans les régimes du secteur privé. En projection, les âges moyens de départ de l'ensemble des régimes tendent 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 à 67 ans en moyenne d'après les projections du régime.

Les données des régimes permettent d'observer des spécificités d'âges de départ à la retraite pour certaines catégories d'assurés. Le **document n° 8**, rédigé par la CNAV, permet ainsi de détailler la répartition par âge fin des départs des générations 1944 et 1950 selon que les assurés soient nés en France ou à l'étranger. Il apparaît que les assurés nés à l'étranger partiraient plus tardivement que les assurés nés en France. Plus précisément, les hommes nés en 1944 à l'étranger sont partis plus tard que ceux nés en France (61,9 ans contre 60,7 ans, respectivement) et l'écart s'est accru pour la génération 1950 (61,6 ans contre 60,1 ans, respectivement). Ces départs plus tardifs peuvent en partie s'expliquer par une entrée plus tardive sur le marché du travail et une durée de carrière plus faible pour les assurés nés à

l'étranger. Par ailleurs, la note confirme que, si l'âge moyen a peu varié entre les générations 1939 et 1943, il baisse de 0,6 an entre les générations 1944 et 1950 principalement du fait de la mise en place des départs anticipés pour carrière longue à partir du 1^{er} janvier 2004 (surtout pour les hommes) et de la hausse de la durée de carrière des femmes.

Le **document n° 9** est extrait du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique annexé au PLF 2017. Ce document fait un zoom sur l'évolution entre 2010 et 2015 des taux de retraités par âge et des âges conjoncturels par genre et catégorie. Les résultats sont présentés pour les trois versants de la fonction publique : la fonction publique d'État hors militaires (FPE), la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT).

L'âge conjoncturel de départ à la retraite de l'ensemble des fonctionnaires est ainsi passé de 59,4 ans à 60,7 ans entre 2010 et 2015. Cette augmentation résulte en partie d'une baisse de la part des départs avant 60 ans. Alors qu'en 2010 les deux tiers des fonctionnaires avaient liquidé leur pension à 60 ans, ils étaient moins de 40 % dans ce cas en 2015.

L'âge conjoncturel de départ à la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes, respectivement 60,4 ans et 61,2 ans en 2015 et cet écart est assez stable sur la période 2010-2015. La différence provient principalement des départs avant 60 ans. 30 % des femmes fonctionnaires sont ainsi retraitées avant 60 ans, contre 20 % des hommes en raison des départs pour motifs familiaux⁴.

Par versant de la fonction publique, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est plus faible dans la FPH que dans la FPE et la FPT (respectivement 59,1 ans, 60,8 ans et 61,7 ans en 2015), ce qui s'explique par la proportion plus élevée de femmes et de fonctionnaires relevant de la catégorie active au sein de la FPH (l'écart entre catégorie active et catégorie sédentaire est globalement de 4 ans). Les départs s'avèrent plus précoces dans la FPH avec, en 2015, plus de 60 % de retraités à 60 ans contre 25 % dans la FPT et 36 % dans la FPE.

3. Panorama international

Le **document n° 10** montre que le relèvement des âges légaux de départ à la retraite dans le cadre de réformes est en cours dans tous les pays à l'exception du Canada et devrait prendre fin entre 2024 (Pays-Bas) et 2050 (Italie).

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.

Les notions de décote et de surcote n'existent pas en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Elles n'existent pas non plus par nature en Suède et en Italie où le montant de la pension est proportionnel aux droits accumulés en fonction d'un coefficient qui augmente avec l'âge de liquidation. Dans les autres pays, l'âge d'annulation de la décote fait référence – par analogie avec le système français – à l'âge auquel s'obtient le taux plein (pension calculée sans abattement). Une condition de durée d'assurance peut parfois permettre d'annuler la décote avant cet âge, comme dans le cas français. Au 1^{er} janvier 2019, l'âge d'annulation de la

⁴ Compte tenu du mode de calcul de l'indicateur, la disparition du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants, qui concernait principalement les femmes, se diffuse plus lentement sur l'âge conjoncturel de départ à la retraite que sur l'âge effectif moyen annuel.

décote s'étend de 63 ans (Japon) à 66 ans (États-Unis). L'Espagne fait figure d'exception dans la mesure où l'annulation de la décote se fait en fonction de la durée cotisée.

La surcote existe dans la majorité des régimes de retraite des pays étudiés, à l'exception du régime collectif obligatoire japonais, de la Belgique et des Pays-Bas. Cette surcote est plafonnée pour certains d'entre eux : 70 ans au Canada, aux États-Unis et au Japon pour le régime de base universel ; 80 ans pour les fonctionnaires japonais. Même si la notion de surcote n'existe pas en Italie, le montant de la pension ne progresse plus à partir de 70 ans et 6 mois (en 2019).

Seuls certains pays prévoient la possibilité d'anticiper le départ à la retraite et 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.

Enfin, certains pays prévoient une condition de durée minimale d'affiliation pour l'ouverture des droits (1 trimestre en France, 5 ans en Allemagne, 10 ans au Royaume-Uni, au Japon et aux États-Unis, 15 ans en Espagne, 20 ans en Italie ou pour le régime de la fonction publique belge, 2/3 de la durée de carrière complète pour les salariés et non-salariés belges). Les Pays-Bas prévoient quant à eux une condition de résidence.

Synthèse des conditions de départ à la retraite dans les différents pays

	Âge d'ouverture des droits	Possibilité de départ anticipé	Âge d'annulation de la décote	Âge d'activation/ cessation d'une surcote
Allemagne	65 ans 8 mois	Oui	65 ans 8 mois	Non
Belgique	65 ans	Oui	-	Non
Canada	60 ans	Non	65 ans	Oui / Oui
Espagne	65 ans	Oui	Durée d'assurance	Oui / Non
États-Unis	62 ans	Non	66 ans	Oui / Oui
France	62 ans	Oui	67 ans	Oui / Non
Italie	67 ans	Oui	-	- / Oui
Japon (base)	65 ans	Oui	65 ans	Oui / Oui
Japon (complémentaire)	63 ans H 61 ans F	Oui	63 ans H 61 ans F	Non / Non
Pays-Bas	66 ans	Non	-	Non
Royaume-Uni	65 ans 2 mois	Non	-	Oui / Non
Suède	61 ans	Non	-	- / Non

Le **document n° 11** fournit un panorama des âges effectifs de cessation d'activité et de liquidation des droits à la retraite, ainsi que de la durée de retraite, dans les pays étrangers suivis par le COR (Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, France, Italie, Japon, Pays-Bas et Suède). Les pays européens sont suivis de façon homogène dans le cadre de l'*Ageing report* de la Commission européenne. Pour les pays hors Europe (Canada, États-Unis, Japon), les données sont issues des travaux de l'OCDE et ne sont donc pas totalement comparables aux chiffres 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 identique⁵. 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. Cet âge est en augmentation depuis 10 ans, excepté pour les femmes espagnoles. En projection, compte tenu des relèvements programmés des âges légaux de la retraite, l'âge moyen de sortie du marché du travail augmenterait à l'horizon 2070. Il se situerait 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.

Les femmes ayant une espérance de vie supérieure à celle des hommes, leur durée moyenne de retraite, entendue comme l'espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité, est également plus longue, de l'ordre de 2 ans et demi à 6 ans selon les pays. C'est en France que les durées de retraite sont les plus élevées en 2016, pour les femmes (26,2 ans) comme pour les hommes (21,9 ans).

Il existe des pays dans lesquels l'âge moyen de liquidation est supérieur à l'âge moyen de cessation d'activité. C'est notamment le cas en Belgique et au Royaume-Uni, ainsi qu'en Espagne pour les hommes, et en France et aux Pays-Bas pour les femmes. En revanche, en Allemagne et en Italie, ainsi qu'en Suède pour les hommes, l'âge moyen de liquidation est inférieur à l'âge moyen de cessation d'activité⁵, ce qui peut s'expliquer par un taux de recours au cumul emploi-retraite élevé.

Lorsqu'on considère les pays européens pour lesquels des données sont disponibles, 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. C'est également le pays dans lequel la proportion des départs au-delà de 65 ans est la plus faible. À l'opposé, en Espagne et en Suède, les tranches d'âge supérieures à 65 ans concentrent la majorité des départs.

Les distributions par âges fins mettent en évidence les spécificités institutionnelles propres à chaque pays, notamment la polarisation autour des âges légaux. On observe en Allemagne une déformation de la distribution des âges de liquidation, avec la réduction de la proportion de liquidations à l'âge de 60 ans et l'augmentation concomitante des liquidations à des âges plus tardifs. En Suède, on remarque la dispersion croissante, au fil des générations, des âges de liquidation de la première pension. Aux États-Unis, on note deux pics de départ au titre de l'étage de base de la sécurité sociale : le premier à l'âge d'ouverture des droits et le second à l'âge du taux plein.

⁵ Source : Commission européenne pour les pays européens.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document N° 2

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

Âges de départ à la retraite : de quoi parle-t-on ?

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Âges de départ à la retraite : de quoi parle-t-on ?

Si l'âge de départ à la retraite est un indicateur clé pour le suivi du système de retraite, cette notion reste relativement floue et se réfère à des réalités diverses.

Ce document revient sur les différentes définitions de l'âge de la retraite. Deux familles de concepts sont utilisées. Les concepts d'âges légaux, détaillés dans la première partie, sont des notions juridiques, qui font référence à la législation des régimes de retraite alors que les concepts d'âges effectifs, sur lesquels revient la deuxième partie, désignent, quant à eux, des indicateurs statistiques portant sur les caractéristiques observées des départs à la retraite dans la population et à une date d'observation donnée. La plupart du temps, âges légaux et âges effectifs ne coïncident pas¹.

1. Les âges légaux de la retraite

Il n'existe pas un seul, mais plusieurs âges légaux de la retraite : âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et âge de mise à la retraite d'office. L'âge du taux plein est, quant à lui, une notion ambiguë puisqu'il fait référence autant à une borne d'âge qu'à la durée d'assurance nécessaire pour calculer un montant de retraite sans décote (ou abattement)².

1.1 L'âge minimal d'ouverture des droits

L'âge minimal d'ouverture des droits (AOD) est le premier âge à partir duquel il est possible de demander à percevoir une pension de retraite (c'est-à-dire de liquider une pension), hors retraite anticipée (voir ci-après). Cet âge ne coïncide pas automatiquement avec l'âge de cessation d'emploi ou d'activité (voir ci-après dans la partie 2). Dans les régimes de base, cet âge a été progressivement augmenté depuis la réforme des retraites de 2010.

Dans le secteur privé (salariés et non-salariés), l'AOD est fixé à 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955 (60 ans pour les générations nées avant le 1^{er} juillet 1951). 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, 57 ans dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO et IRCANTEC)³.

Dans la fonction publique, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est variable :

- il est de 62 ans pour les agents des catégories « sédentaires » et les agents contractuels⁴ ;
- il est de 57 ans (à partir de la génération 1960) pour les agents des catégories « actives » (métiers de terrain qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ à la retraite plus précoces) ;
- il est de 52 ans (à partir de la génération 1960) pour les agents des catégories « super actives » (police nationale, personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire,

¹ Ce document s'inspire pour de larges parts de : P. Aubert, « Les âges de sortie d'activité », *Revue française des affaires sociales*, 2012/4 n° 4, p. 79-83 et de l'intervention de Y. Guégano au colloque du COR du 2 décembre 2015, « Les âges de départ à la retraite en France : éléments de cadrage ».

² Voir le **document n° 3** de cette séance pour plus de détail sur les conditions de liquidation.

³ La pension fait alors l'objet d'un abattement.

⁴ Agents qui relèvent de la CNAV et de l'IRCANTEC.

contrôleur aérien, agent des réseaux souterrains des égouts ou agent du corps des identificateurs de l'institut médico-légal) ;

Dans les régimes spéciaux, l'âge d'ouverture des droits est variable (de 40 à 62 ans à terme) et diffère selon le métier exercé et l'ancienneté⁵. Depuis les réformes de 2008 et 2010, la plupart de ces régimes sont progressivement alignés sur 62 ans pour les agents sédentaires.

À noter que l'âge d'ouverture des droits à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA, ancien minimum vieillesse, qui n'est pas stricto sensu une pension de retraite mais un minimum social) est fixé à 65 ans dans le cas général avec des possibilités d'anticipation à 62 ans pour les déportés, anciens combattants et les personnes handicapées.

Les possibilités d'anticipation de l'âge d'ouverture des droits

Dans certains cas, l'âge d'ouverture des droits peut être inférieur à l'âge légalement fixé dans le régime de base, sous certaines conditions liées à la durée de carrière, à la présence d'un handicap ou à la pénibilité du métier exercé.

Une retraite anticipée peut être attribuée avant l'âge d'ouverture si l'assuré remplit simultanément deux conditions : avoir cotisé un certain nombre de trimestres avant un âge donné (16, 17 ou 20 ans) et justifier d'une certaine durée d'assurance cotisée (ou réputée comme cotisée). L'âge possible de départ anticipé dépend de la génération et de l'âge de début d'activité.

Les personnes reconnues handicapées peuvent partir en retraite à partir de l'âge de 55 ans si l'assuré remplit simultanément trois conditions : réunir une durée d'assurance minimale, justifier d'une certaine durée cotisée et pendant ces périodes d'une condition relative au handicap.

Depuis les réformes de 2010 et 2014, la pénibilité de la carrière est prise en compte dans la détermination de l'âge d'ouverture des droits. Depuis la loi du 9 novembre 2010, les salariés du régime général et du régime agricole et les non-salariés du régime agricole justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 20% ou de 10% sous conditions⁶, peuvent continuer à partir à la retraite dès 60 ans⁷. Depuis la loi du 20 janvier 2014, les salariés exposés au-delà de certains seuils, à certains facteurs de pénibilité répertoriés, peuvent accumuler des points qui pourront être notamment utilisés pour partir plus tôt à la retraite dans les conditions du taux plein⁸.

⁵ Voir le document n° 3 de cette séance.

⁶ L'incapacité doit avoir été reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des blessures analogues à celles d'une maladie professionnelle. La liste des lésions concernées est donnée par [l'arrêté du 30 mars 2011](#). Dans ce cas, l'assuré doit avoir été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et que l'incapacité soit liée à l'exposition aux risques en question. Le droit à la retraite à 60 ans n'est pas automatique et est accordé par une commission pluridisciplinaire.

⁷ La pension peut être proratisée si l'assuré n'a pas réuni le nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein.

⁸ Compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu compte professionnel de prévention suite aux ordonnances de septembre 2017. En outre, les salariés qui ont travaillé au contact de l'amiante ont, depuis 1999, droit de partir en préretraite sous conditions entre 50 et 60 ans. Le dispositif a été progressivement étendu aux assurés relevant des régimes spéciaux (ENIM, SNCF, IEG, FSPOEIE) et aux fonctionnaires y compris militaires.

Enfin, dans la fonction publique, certaines situations autorisent sous condition, un départ en retraite anticipé sans condition d'âge⁹.

1.2 L'âge d'annulation de la décote

L'âge d'annulation de la décote (AAD) 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. En règle générale, l'âge d'annulation de la décote est égal à l'âge d'ouverture des droits + 5 ans et a été progressivement relevé depuis la réforme de 2010. Sauf exceptions, il sera de 67 ans pour les générations 1955 et suivantes (65 ans pour les générations nées avant le 1^{er} juillet 1951), pour les salariés et les non-salariés du secteur privé et les fonctionnaires en catégorie sédentaire et de 57 et 62 ans pour les fonctionnaires en catégories respectivement super-active et active.

Encadré : l'âge du taux plein n'est pas un âge défini légalement mais la réunion d'une condition d'âge et/ou de durée d'assurance

Le terme « d'âge du taux plein », souvent employé, est ambigu puisqu'il peut correspondre à un âge fixé légalement à partir duquel la pension sera calculée sans abattement (âge d'annulation de la décote), à un âge inférieur en cas d'invalidité ou d'inaptitude, ou encore à l'âge où il est possible de justifier du nombre de trimestres suffisant (« durée requise pour le taux plein »)¹. Entendu dans ce sens, l'âge du taux plein est ainsi une notion individualisée, puisqu'il dépend des caractéristiques de la personne (année de naissance, durée de carrière et statut). Dans le cas général, il peut prendre toutes les valeurs possibles entre 62 et 67 ans. Les conditions peuvent en outre différer entre régimes de base et régimes complémentaires.

La possibilité de liquider une pension au taux plein n'implique également pas nécessairement que celle-ci soit servie « pleine » ou de façon « complète » : si la durée d'assurance de l'assuré est inférieure à la durée requise, la pension sera calculée au prorata de la durée validée, même si la liquidation a lieu après l'âge d'annulation de la décote.

Par ailleurs, la mise en place des coefficients de solidarité et coefficients majorants dans le régime complémentaire AGIRC-ARRCO vient se surajouter à la notion de taux plein, puisqu'ils s'appliquent à des personnes qui ont le taux plein dans les régimes de base sans remettre en cause les bornes d'âge qui restent fixées à 62 et 67 ans.

¹ La durée d'assurance nécessaire pour partir au taux plein avant l'âge d'annulation de la décote est de 166 trimestres pour les générations 1955-1957 et sera portée progressivement à 172 trimestres pour les générations nées à partir de 1973 pour les salariés du privé, les fonctionnaires et les non-salariés. Depuis la réforme de 2008, les conditions d'obtention du taux plein sont progressivement alignées pour les agents des régimes spéciaux avec ceux des autres assurés.

⁹ Pour invalidité ou infirmité quelle que soit l'origine professionnelle ou non, en cas d'enfant atteint d'une invalidité d'au moins 80% pour les fonctionnaires ayant au moins 15 ans de service dans la fonction publique, par exemple.

Pour certaines catégories d'assurés¹⁰ ou dans certaines sections complémentaires des professions libérales (régimes PCV¹¹ des auxiliaires médicaux et pour les vétérinaires par exemple), cet âge d'annulation de la décote est fixé à 65 ans. Les médecins, quant à eux, peuvent liquider leur pension complémentaire dès 62 ans sans décote¹².

1.3 L'âge de mise à la retraite d'office (ou limite d'âge)

L'âge de mise à la retraite d'office est l'âge à partir duquel un employeur du secteur privé peut se séparer d'un salarié sans avoir à le licencier même si ce dernier ne souhaite pas partir à la retraite. Cet âge est de 70 ans depuis le 1^{er} janvier 2009. Avant cet âge, un employeur peut mettre un salarié à la retraite à condition que ce dernier ait atteint l'âge d'ouverture des droits et qu'il donne son accord.

Dans la fonction publique, la limite d'âge est l'âge auquel le fonctionnaire est mis à la retraite d'office. Cet âge est de 67 ans pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire et 57 ou 62 ans pour les fonctionnaires de catégorie super-active ou active. Des dérogations pour enfant, pour carrière incomplète ou pour raison de service en cas d'emploi de direction permettent aux agents de travailler au-delà de ces limites d'âge.

2. Les âges effectifs de la retraite

Pour un assuré, il existe toute une diversité d'âges de départ possibles à la retraite, qui vont dépendre des bornes légales (avant 62 ans pour certaines catégories d'assurés, 62 ans ou 67 ans), du statut de l'assuré et de la durée d'assurance (qui va en particulier dépendre de l'âge de début de carrière). La figure 1 permet de visualiser cette diversité pour un assuré né en 1957 et qui aurait une carrière continûment en emploi (cas général).

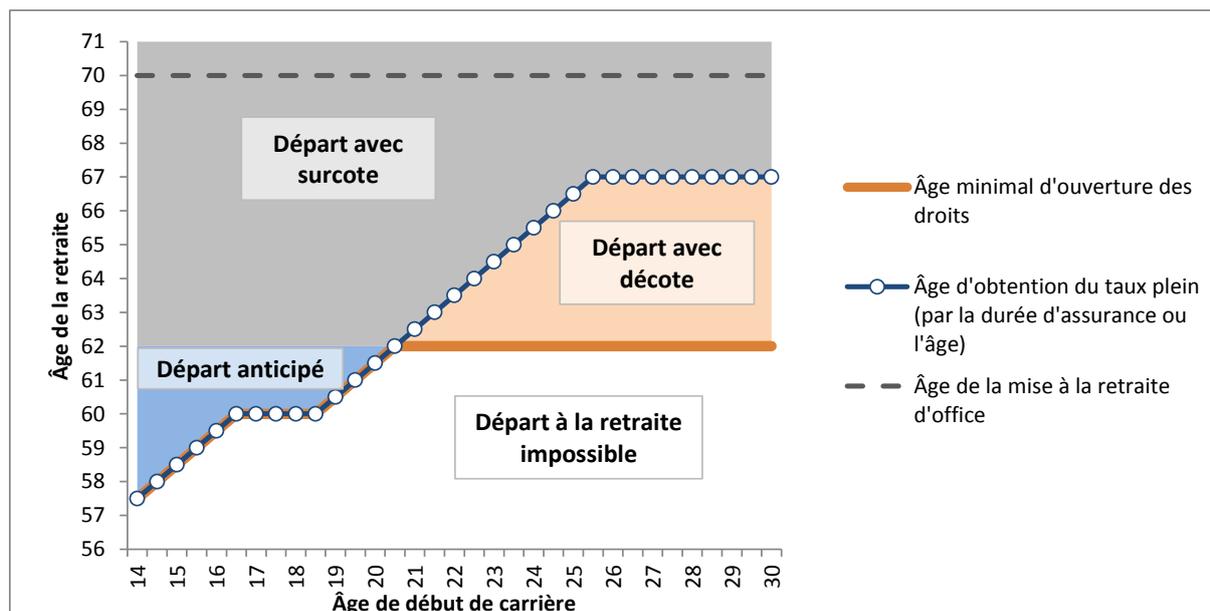
Les âges réels (effectifs) ne correspondent alors pas forcément aux âges légaux de départ en retraite, mais à la moyenne d'âge auquel les actifs partent effectivement à la retraite, en fonction des règles des différents régimes et des dispositifs d'incitation existants (décote et surcote).

¹⁰ Parents de trois enfants nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle, parents d'un enfant handicapé ou aidants familiaux ayant interrompu leur activité professionnelle pendant au moins trente mois consécutifs.

¹¹ Les régimes de prestations complémentaires vieillesse (PCV) sont des régimes de retraite « sur complémentaires » dont les cotisations sont partiellement prises en charge par l'assurance maladie pour les professionnels de santé exerçant dans un cadre conventionnel.

¹² Voir le [document n° 7](#) de la séance du 20 décembre 2018.

Figure 1 - Âges possibles de départ à la retraite
Cas général d'un assuré né en 1957, continûment en emploi



Lecture : la courbe en orange indique l'âge d'ouverture des droits tandis que la courbe avec les ronds blancs montre l'âge auquel le taux plein est atteint. Les différentes zones permettent de visualiser le départ avec décote, le cas d'un départ anticipé et les départs avec surcote.

Source : calculs SG-COR à partir de la législation.

2.1 Définitions

Plusieurs indicateurs sont couramment utilisés pour appréhender l'âge de départ à la retraite. Ils se distinguent notamment par l'événement marquant la fin de carrière et le passage à la retraite auquel ils font référence.

Il est ainsi possible de s'intéresser à la cessation définitive de tout emploi ou à la sortie définitive du marché du travail, au sens où les personnes cessent non seulement d'exercer tout emploi, mais également d'en chercher. Ces âges effectifs de cessation d'emploi ou de cessation d'activité¹³ sont directement liés au marché du travail et à son fonctionnement, et en particulier à la demande de travail des seniors.

Ils ne doivent pas être confondus avec l'âge effectif de départ à la retraite, appelé aussi âge de liquidation, qui correspond à l'âge auquel la personne liquide effectivement son premier droit à retraite¹⁴. Ainsi, l'indicateur calculé par l'OCDE à partir des sorties nettes du marché du travail à partir de 40 ans s'apparente plus à un indicateur d'âge de cessation d'activité¹⁵ qu'à un indicateur d'âge de départ à la retraite.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ Pour un panorama des âges effectifs de cessation d'activité dans les différents pays suivis par le COR, voir le **document n° 11** de cette séance.

Ils ne doivent pas non plus être confondus avec l'âge de cessation de validation de droits qui correspond à l'âge le plus élevé pour lequel une personne valide des trimestres et/ou des points pour sa retraite, que ce soit au titre de périodes d'emploi ou à un autre titre (périodes dites « assimilées »).

La plupart du temps, âges de sortie du marché du travail, âge de cessation de validation des droits et âge de départ à la retraite ne coïncident pas : certaines personnes peuvent passer par des périodes de chômage ou d'inactivité (préretraite, invalidité, etc.), c'est-à-dire avoir cessé d'être en emploi ou être sorties du marché du travail tout en continuant à valider des droits et avant 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)¹⁶.

2.2 Les indicateurs statistiques pour mesurer l'âge effectif de départ à la retraite

Les âges effectifs de départ à la retraite peuvent, comme tous les indicateurs statistiques, être calculés selon des conventions et sur des champs d'observation différents. Certains indicateurs portent ainsi sur une ou plusieurs générations données, d'autres sur un flux de personnes partant à la retraite au cours d'une année d'observation donnée, d'autres enfin sont calculés sur des générations fictives (ayant les mêmes caractéristiques à un âge donné que la génération qui atteint cet âge à la date d'observation). Les champs d'observation peuvent également varier selon les régimes pris en compte : champ d'un ou plusieurs régimes en particulier, ou bien champ « tous régimes ».

L'approche qui semble la plus logique pour quantifier l'âge de départ à la retraite est une approche longitudinale qui consiste à calculer les âges moyens de liquidation au fil des générations. Ces indicateurs sont davantage pertinents pour apprécier les effets de la réglementation, de nombreuses mesures étant appliquées progressivement au fil des générations (notamment celles sur les bornes légales d'âge et la durée requise pour le taux plein). Ils ont également l'avantage de ne pas être sensibles aux effets démographiques et de permettre une interprétation plus « structurelle » (c'est-à-dire moins sensibles à certains *artefacts* statistiques, tels que des effets de structure).

Ces indicateurs par génération présentent cependant l'inconvénient de ne pouvoir être calculés qu'une fois que les générations sont déjà quasi entièrement parties à la retraite, et donc *a posteriori*. Par exemple, les liquidations intervenues en 2017 ont globalement concerné les générations nées entre 1957 (voire après pour les fonctionnaires en catégorie active) et 1951 (voire avant pour les liquidations très tardives) alors que la dernière génération quasi-intégralement partie à la retraite est la génération 1950 (non concernée par la réforme de 2010). Ces indicateurs par génération ne permettent ainsi pas de capter les évolutions les plus récentes des âges de départ à la retraite.

Il est alors pertinent, pour capter 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 de l'année ; et l'âge conjoncturel de départ à la retraite. Ces deux indicateurs peuvent différer sensiblement.

¹⁶ Voir le [document n° 2](#) de la séance du 21 novembre 2018.

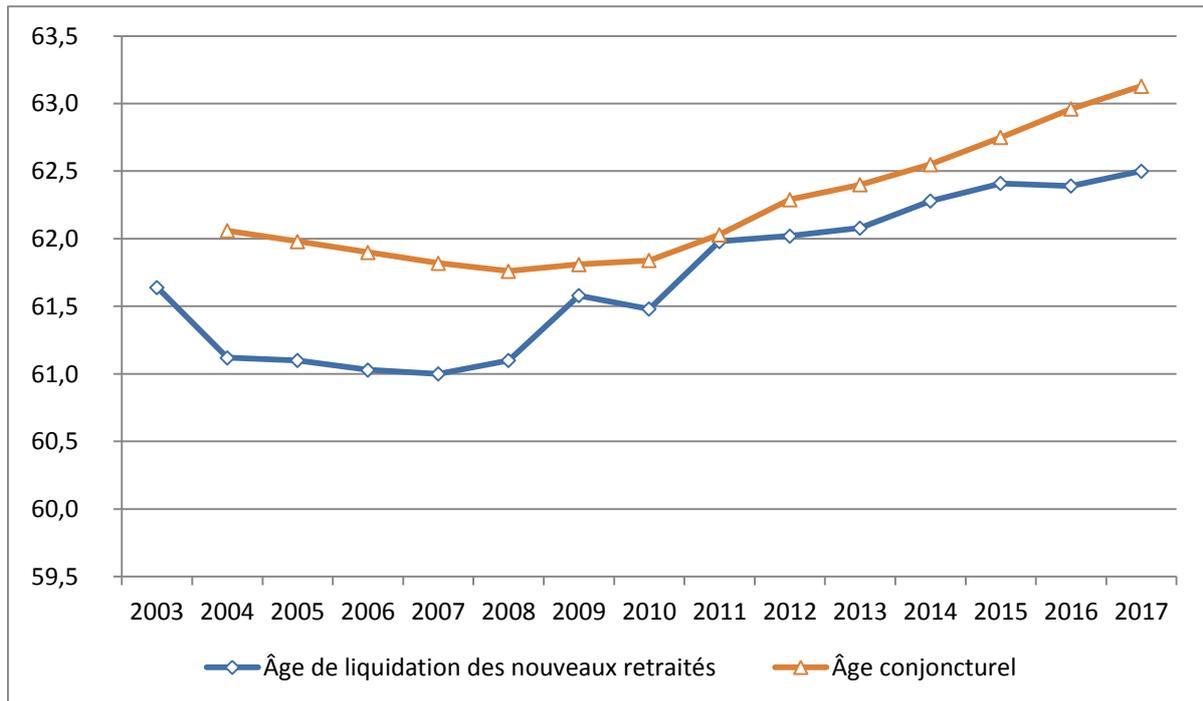
L'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités¹⁷ est calculé sur le flux de personnes partant à la retraite une année donnée. Il présente les avantages et inconvénients à peu près opposés à celui calculé par génération : il a l'avantage d'être généralement disponible plus aisément et rapidement mais ses variations 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 rend son interprétation délicate.

L'âge conjoncturel de départ à la retraite permet de neutraliser les effets de structure démographique et les effets de calendrier. Par analogie avec les indicateurs instantanés de fécondité ou d'espérance de vie, l'âge conjoncturel de départ à la retraite correspond à l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités observé l'année considérée. Il permet de projeter assez précisément l'âge effectif moyen de départ par génération qui sera effectivement constaté après les 70 ans d'une génération, à condition que les départs les plus tardifs non encore observés au sein de cette génération s'échelonnent au même rythme que ceux constatés pour les générations plus anciennes. Cet indicateur nécessite toutefois des données plus riches que les indicateurs précédents pour être calculé (effectifs de non-retraités et de retraités à chaque âge fin).

La figure 2 illustre les différences entre les deux indicateurs, pour le cas du régime général. Il montre que les évolutions de l'âge conjoncturel (courbe en orange) sont moins heurtées que celles de l'âge moyen de liquidation (courbe en bleu). Par exemple, l'indicateur d'âge moyen à la liquidation a augmenté brusquement en 2009, diminué en 2010 sous l'effet du resserrement des conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue en 2009 qui a conduit de nombreux assurés à décaler leur départ à la retraite en 2010. Il a à nouveau progressé en 2011, première année de mise en œuvre de la réforme de 2010. L'âge conjoncturel, quant à lui, a progressé régulièrement, ce qui reflète mieux la tendance générale à la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite. L'âge conjoncturel paraît ainsi davantage pertinent que l'âge moyen à la liquidation pour l'analyse de la situation financière du système de retraite, raison pour laquelle cet âge conjoncturel est retenu dans les publications du COR quand il est disponible.

¹⁷ Cet indicateur est celui qui est le plus souvent présenté dans les publications statistiques des régimes, sous le terme « d'âge de départ à la retraite ».

Figure 2 – Âge moyen à la liquidation et âge conjoncturel de départ à la retraite dans le secteur privé



Champ : retraités de droit direct de la Cnav.

Source : Cnav, DSPR.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document n° 3
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Conditions de liquidation : âges et durées d'assurance

Les retraités et la retraite, Fiche 12, DREES, 2018

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal appelé âge légal d'ouverture des droits. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire d'une pension sans décote, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. S'il ne dispose pas de la durée d'assurance requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres (âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et durée d'assurance requise pour le taux plein) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs notamment au titre du handicap, de l'inaptitude, de l'invalidité ou des carrières longues permettent un départ précoce au taux plein.

Les conditions d'âges pour l'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1^{er} juillet 2011 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de 2010, modifiées par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1955, l'âge d'ouverture des droits de droit commun¹ pour le départ à la retraite est fixé à 62 ans (*tableau 1*). Ces mesures de relèvement de l'âge d'ouverture des droits ont été transposées aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (en 2017, pour les assurés de la CPRPSNCF).

Pour les agents affiliés aux régimes de retraite de la fonction publique, les conditions de liquidation de la pension sont fixées par l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite. Cet article a été modifié par la réforme des retraites de 2010. Depuis, pour les civils, la liquidation peut intervenir si le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 [l'âge d'ouverture des droits] du Code de la Sécurité sociale » ou « 57 ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » (*tableau 1*). Les emplois classés dans la catégorie

active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I-1) et ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière (les infirmiers avant la réforme de 2009 ou les aides-soignants notamment), de la fonction publique territoriale (parmi lesquels ceux d'agents techniques, d'entretien, de salubrité, d'agents de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les agents de la police nationale ou encore certains agents des douanes, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de police et ceux de surveillance de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions leur permettant de liquider leurs droits à pension plus précocement.

Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la Défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section², ainsi que les limites de durée de services des militaires sous contrat. Pour une grande partie des militaires, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans, étant donné les limites d'âge et de durée de service existantes. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué dix-sept ans de services effectifs, un officier vingt-sept ans.

1. Dans l'ouvrage, par commodité, l'expression « l'âge d'ouverture des droits de droit commun » est remplacée par « l'âge d'ouverture des droits ».

2. La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre, c'est-à-dire placés dans l'une des quatre positions statutaires.

Les conditions de durée d'assurance tous régimes

À partir de l'âge légal d'ouverture des droits, un assuré peut liquider ses droits à retraite. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit satisfaire une durée d'assurance tous régimes, qui est variable selon sa date de naissance (tableau 2). La durée validée tous régimes comprend les trimestres cotisés au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire, de la préretraite), les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour la naissance et l'éducation des enfants ainsi que, le cas échéant, les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification propres à certains types d'emploi. La loi du 20 janvier 2014 améliore les conditions d'acquisition des trimestres au titre de la maternité.

Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lors de leur départ à la retraite se voient appliquer une décote, c'est-à-dire une réduction du taux de liquidation de leur pension, dépendant soit du nombre de trimestres manquants soit de l'écart en trimestres entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote³ (voir encadré 1 de la fiche 16).

Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote, ou s'il est dans une situation permettant de liquider sa pension au taux plein (*infra*).

Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il bénéficiera alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension, dépendante du nombre de trimestres travaillés au-delà de ces deux conditions (voir fiche 17).

La pension est en tout état de cause calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à une durée de référence. Au régime général, cette durée est, pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein (voir fiche 4).

Dans les régimes complémentaires Agirc et Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel Agirc-Arrco du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9 à 0,95) et un coefficient majorant (de 1,1 à 1,3)⁴ seront introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1^{er} janvier 2019. Ces coefficients s'appliqueront, de façon temporaire, à la pension des régimes complémentaires Agirc et Arrco pour les personnes liquidant avant 67 ans, pendant trois ans jusqu'à 67 ans maximum. Les assurés concernés

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
Avant le 01/07/1951	60 ans	55 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	55 ans
En 1952	60 ans et 9 mois	55 ans
En 1953	61 ans et 2 mois	55 ans
En 1954	61 ans et 7 mois	55 ans
Du 01/01/1955 au 01/07/1956	62 ans	55 ans
Du 01/07/1956 au 31/12/1956	62 ans	55 ans et 4 mois
En 1957	62 ans	55 ans et 9 mois
En 1958	62 ans	56 ans et 2 mois
En 1959	62 ans	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	62 ans	57 ans

Source > Législation.

3. C'est la formule la plus favorable pour l'assuré qui est retenue.

4. Ce sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Le coefficient de solidarité diminue ainsi la pension ; le coefficient majorant augmente la pension.

seront exonérés du coefficient de solidarité, sous certaines conditions :

- s'ils liquident un an après l'âge auquel ils atteignent le taux plein ;
- s'ils partent à la retraite avec une décote ;
- s'ils sont exonérés de la contribution sociale généralisée (CSG) [le coefficient est réduit pour les personnes assujetties à la CSG au taux réduit] ;
- et s'ils font partie de certaines catégories bénéficiant de départ pour handicap ou invalidité.

Les assurés décalant leur départ de deux, trois ou quatre ans pourront bénéficier d'une majoration de pension de respectivement 10 %, 20 % et 30 % pendant une année.

L'âge d'annulation de la décote

Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit un

relèvement de l'âge d'annulation de la décote pour les personnes nées après le 1^{er} juillet 1951. Ce relèvement progressif a été accéléré par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Pour les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise, il est possible de liquider ses droits à taux plein à partir d'un certain âge (tableau 3). La décote ne sera alors pas appliquée, mais la pension restera toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise. Le relèvement de l'âge d'annulation de la décote dans la fonction publique est plus lent que dans le privé, afin de tenir compte de la période de convergence prévue par la réforme de 2003. Ainsi, la première génération pour laquelle l'âge d'annulation de la décote sera de 67 ans est la génération 1958 pour les catégories sédentaires de la fonction publique (au lieu de la génération 1955 dans le secteur privé).

Tableau 2 Durée d'assurance tous régimes requise, par génération

En trimestres

Génération	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1943	160	150	150
1944	160	152	150
1945	160	154	150
1946	160	156	150
1947	160	158	150
1948	160	160	150
1949	161	161	152
1950	162	162	154
1951	163	163	156
1952	164	164	158
1953	165	165	160
1954	165	165	161
1955	166	166	162
1956	166	166	163
1957	166	166	165
1958	167	167	165
1959-1960	167	167	166
1961-1963	168	168	167
1964-1966	169	169	168
1967-1969	170	170	169
1970-1972	171	171	170
1973-1975	172	172	171
1976 et suivantes	172	172	172

Note > Pour les catégories actives de la fonction publique, la durée dépend également du mois de naissance pour certaines générations. Par souci de simplification, la durée présentée est celle correspondant au plus grand nombre de mois concernés dans l'année.

Source > Législation.

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs pour les parents d'enfant handicapé) et les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants), peuvent liquider une pension sans décote à 65 ans. Par ailleurs, les personnes reconnues travailleurs de l'amiante peuvent également bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans. Elles peuvent également bénéficier d'un départ anticipé (*infra*).

Dérogations pour bénéficiaire du taux plein dès l'âge d'ouverture des droits

Pour certains assurés, la législation permet de bénéficier d'une pension à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits, même s'ils ne disposent pas de la durée requise.

C'est le cas notamment pour les assurés reconnus inaptes (art. L. 351-7 et L. 351-8.1). Par ailleurs, lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par une pension de retraite calculée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle continuent

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1945	65 ans	sans objet	sans objet
1946	65 ans	61 ans	sans objet
1947	65 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	65 ans	62 ans	sans objet
1949	65 ans	62 ans et 3 mois	sans objet
1950	65 ans	62 ans et 6 mois	sans objet
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	65 ans	62 ans et 9 mois	56 ans
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois	56 ans
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois	56 ans
Du 01/01/1952 au 31/03/1952	65 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	56 ans et 6 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois	64 ans	56 ans et 6 mois
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois	57 ans
Du 01/11/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 11 mois	57 ans
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 4 mois	57 ans et 3 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57 ans et 3 mois
1955	67 ans	66 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 31/03/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 7 mois
1960	67 ans	67 ans	61 ans et 3 mois
1961	67 ans	67 ans	61 ans et 6 mois
1962	67 ans	67 ans	61 ans et 9 mois
1963	67 ans	67 ans	62 ans

Source > Législation.

de percevoir leur pension d'invalidité jusqu'à leur demande de liquidation de retraite et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein.

Les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 % (depuis le 1^{er} janvier 2015) peuvent également liquider une pension sans décote, à l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans), sans critère de durée d'assurance minimale.

Les départs anticipés pour carrière longue

Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est applicable, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1^{er} janvier 2004. En 2009, les conditions d'accès au dispositif portant sur la durée validée ont été restreintes.

Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (à compter de 56 ans), s'il remplissait simultanément trois conditions :

- de début d'activité : obtenir 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4^e trimestre) avant le 31 décembre de l'année des 16 ans, des 17 ans ou des 18 ans (plus le départ intervient tôt et plus la condition de début d'activité est restrictive), cette dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;
- de durée validée⁵ : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance normale de la génération ;
- de durée cotisée⁶ : disposer d'une durée cotisée supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée normale d'activité validée de la génération selon l'âge de départ (plus le départ intervient tôt et plus la condition de durée cotisée est restrictive).

Les conditions d'accès au dispositif de départ pour carrière longue ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. En 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé.

À partir du 1^{er} novembre 2012 peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit

164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (qui s'ajoutait à la condition de durée cotisée, et exigeait une durée d'assurance totale plus longue que la seule durée cotisée) est supprimée pour les départs à 60 ans, ce qui assouplit considérablement les conditions antérieures (tableau 4).

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont dits « réputés cotisés » et peuvent être comptabilisés sous certaines limites dans le calcul de la durée cotisée pour déterminer l'éligibilité d'un assuré au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Avant 2012, ces trimestres étaient constitués de 4 trimestres au plus au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident du travail et 4 trimestres au plus au titre du service militaire.

Un élargissement concernant les trimestres validés au titre du chômage et de la maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé.

La réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite élargit également le nombre de trimestres réputés cotisés. Elle ajoute 2 trimestres validés au titre du chômage, 2 trimestres validés au titre de l'invalidité et la totalité des trimestres validés au titre du congé de maternité. Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 pour le calcul de la durée « cotisée » déterminant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue sont :

- tous les trimestres validés au titre de l'emploi ;
- tous les trimestres acquis au titre de la maternité ;
- les trimestres acquis au titre du service militaire dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de la maladie et des accidents du travail dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre du chômage indemnisé dans la limite de 4 ;

5. La durée validée par un assuré se compose à la fois des trimestres validés au titre de l'emploi et des trimestres validés au titre de période de non-emploi (maladie, maternité, invalidité, chômage, majoration pour enfants, service militaire, etc.) [voir fiche 32].

6. La durée cotisée par un assuré se limite aux trimestres validés au titre de l'emploi. Elle n'inclut pas les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

- les trimestres acquis au titre de l'invalidité dans la limite de 2 ;
- les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention (voir *supra*).

Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Il existe plusieurs dispositifs liés à l'état de santé ou à la pénibilité des métiers et permettant aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits.

Départ anticipé au titre de la pénibilité

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a instauré un compte

personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé⁷ exposés à des facteurs de risques professionnels. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. L'exposition à chacun de ces facteurs permet à l'assuré d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent être utilisés pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des droits⁸. Les points du compte pénibilité peuvent également servir pour la formation professionnelle ou le passage à temps partiel. L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a modifié le fonctionnement de ce dispositif. Rebaptisé compte professionnel de prévention (C2P)

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Année de naissance	Début d'activité (en trimestres)	Durée cotisée (en trimestres)	Âge de départ (à compter de)
1952	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	60 ans
1953	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1954	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1955	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1956	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans et 4 mois
1957	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1958	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
1959	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
1960	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	58 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans

Source > Législation.

7. À l'exception des salariés bénéficiant déjà d'un régime spécial de retraite comportant un dispositif de compensation de la pénibilité.

8. Le dispositif permet aux assurés d'acquérir jusqu'à 8 trimestres de majoration de la durée d'assurance et d'avancer leur départ à la retraite jusqu'à 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun.

à partir du 1^{er} octobre 2017, le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs⁹ ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (voir *infra*).

Départ anticipé pour incapacité permanente

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle lie cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Les personnes ayant un taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 % doivent en outre avoir été exposées au moins pendant dix-sept ans à des facteurs de risques professionnels pour pouvoir bénéficier du dispositif. Ces mesures concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a assoupli les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente pour les salariés atteints d'une maladie liée à certains facteurs de risque (facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux ») et dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %. Aucune condition de durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels n'est exigée et il n'est pas demandé à ces assurés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

Départ anticipé au titre du handicap

L'âge de la retraite est abaissé, depuis le 1^{er} juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 200 4-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux

au moins égal à 80 %. Ces assurés bénéficient alors d'une retraite à taux plein.

Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail). S'ils n'ont pas à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon l'année de naissance de l'assuré.

Depuis la réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les conditions de départ pour handicap sont modifiées. Les deux conditions de reconnaissance du handicap (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance du handicap) ont été remplacées par un critère unique à compter du 1^{er} janvier 2016 : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'une situation équivalente. Ils doivent par ailleurs toujours remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée.

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une dérogation pour les travailleurs de l'amiante. S'ils justifient de la durée requise pour le taux plein, alors ces travailleurs peuvent partir à la retraite dès 60 ans. Par ailleurs, le taux plein leur est accordé dès 65 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Les départs anticipés dans la fonction publique

Dans la fonction publique, outre les départs anticipés au titre des catégories actives évoquées ci-avant, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal.

La liquidation peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de services, « lorsqu' [il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale

⁹ Les facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux » ont été exclus du dispositif.

ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24-1-3 du Code des pensions civiles et militaires). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24-1-4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24-1-2). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Pour tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport

au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein. Des dispositifs similaires existent dans les régimes spéciaux (CPRPSNCF, CNIEG, etc.).

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, avant l'âge d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissent pas les conditions au 1^{er} janvier 2012. ■

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document N° 4

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

Évolution historique et projetée de l'âge de départ à la retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Évolution historique et projetée de l'âge de départ à la retraite

Quel est l'âge de départ à la retraite en France ? Difficile de répondre à cette question tant le concept d'âge de la retraite est multiple comme le montre le **document n° 2** et tant cet âge peut être variable selon la catégorie d'actifs concernés (ensemble des assurés, hommes ou femmes, salariés du privé ou salariés du public, etc.)¹.

Si depuis la création du régime général en 1945 et jusqu'à la réforme de 2010, le droit à pension est légalement ouvert dès l'âge de 60 ans avec décote, et l'âge d'annulation de la décote est de 65 ans, l'âge effectif de la retraite, c'est-à-dire l'âge moyen atteint par les assurés au moment de leur départ à la retraite une année donnée, a connu des variations importantes depuis 50 ans. Alors que dans les années 1970, les possibilités de partir de plus en plus précocement à la retraite se sont largement développées, retarder l'âge effectif de départ à la retraite est devenu le levier privilégié dans les réformes des retraites mises en œuvre depuis le début des années 1990. Dans le secteur privé, l'âge moyen de départ à la retraite (ou âge de liquidation des droits) est passé de 63,8 ans en 1963 à 61 ans en 2008 avant de remonter et de s'établir à 62,5 ans en 2017. Cet âge est de 62 ans en prenant en compte l'ensemble des régimes obligatoires du système de retraite (y compris régimes de non-salariés et régimes spéciaux).

À l'avenir, l'âge de la retraite devrait continuer à augmenter et s'établir à près de 64 ans. Ces évolutions, qui concernent aussi bien les hommes que les femmes, s'expliquent en large partie par les changements législatifs et réglementaires, mais aussi par le contexte démographique (taille des générations arrivant à l'âge de la retraite) et économique (notamment, taux de chômage et déroulé des carrières -âge de fin d'études et année sans validation de droits-).

Ce document revient sur ces évolutions. La première partie décrit les évolutions annuelles de l'âge de la retraite pour les salariés du secteur privé depuis 1963 et les évolutions récentes de l'âge de la retraite dans l'ensemble des régimes de base tandis que la deuxième partie présente les évolutions de cet âge moyen par génération (des générations nées en 1940 aux générations nées en 2000). Cette partie revient également sur la durée de retraite et sur la dispersion des âges de départ pour les hommes et pour les femmes autour de l'âge moyen.

1. L'âge moyen observé et projeté de départ à la retraite

1.1 Les évolutions dans le secteur privé² : évolution de 1963 à 2017

En 1947, la pension des assurés du régime général représente 40 % du salaire de référence à 65 ans. Elle peut être demandée dès 60 ans, mais elle subit une décote de 4 % par année d'anticipation : le taux de liquidation est de 20 % à 60 ans (5 années de décote). À partir de 65 ans, le taux peut dépasser 40 % du salaire de référence, car une surcote est accordée en cas de report du départ à la retraite.

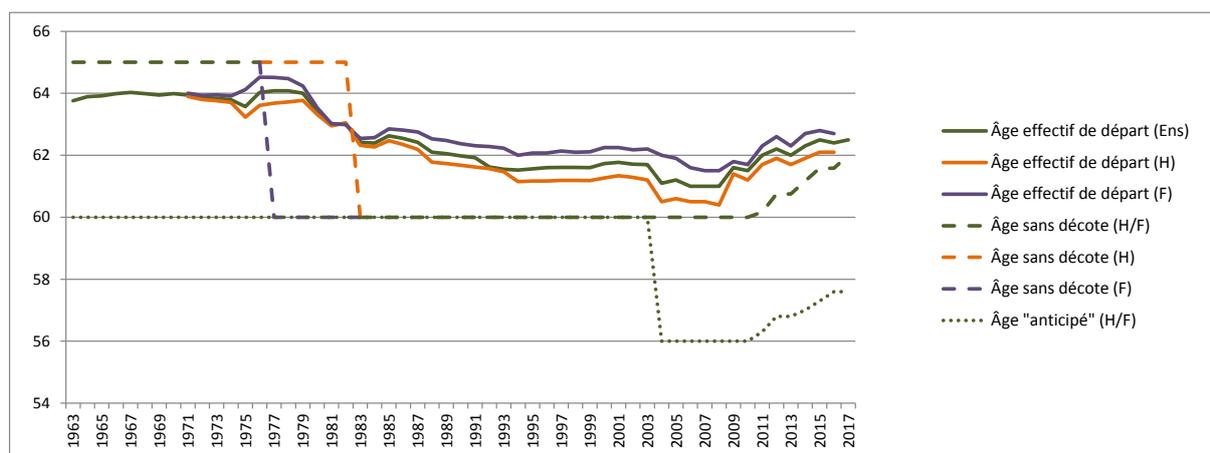
Au début des années 1970, les discussions sur la loi Boulin engagent le débat sur l'âge de départ à la retraite. À cette date, l'âge moyen de la retraite des hommes et des femmes se situe

¹ Voir le document n° 2 de cette séance.

² Compte tenu des données disponibles, cette rétrospective ne peut pas être réalisée pour l'ensemble des régimes de base.

aux alentours de 64 ans. L'accès au taux plein à 60 ans est progressivement accordé par dérogation à des populations spécifiques. L'âge moyen de la retraite des hommes baisse ainsi de 1 an entre 1971 et 1981 où il est de 63 ans, avec un creux en 1975 qui correspond à l'ouverture des droits sans décote dès 60 ans aux déportés et anciens combattants et aux travailleurs manuels, mesure qui concerne plutôt les hommes (cf. figure 1). L'âge moyen de départ à la retraite des femmes commence par remonter sur la même période, passant de 64 ans en 1971 à 64,5 ans en 1976 avant de baisser nettement pour s'établir à 63 ans en 1981 sous l'effet de l'accès au taux plein à 60 ans ouvert aux ouvrières mères de trois enfants (1975), puis à toutes les femmes dès qu'elles réunissent 37,5 années de cotisation (1977).

Figure 1 – Âge moyen de départ à la retraite, âge sans décote et âge « anticipé »



Note : l'âge « sans décote » correspond à l'âge auquel il est possible de partir sans décote (avec ou sans condition de durée d'assurance selon la législation). L'âge « anticipé » de la retraite correspond à l'âge de départ au plus tôt pour les bénéficiaires d'une retraite anticipée pour carrière longue ou handicapés. Pour la période de montée en charge de la réforme de 2010, l'âge « sans décote » et l'âge « anticipé » correspondent à ceux atteints par la première génération concernée l'année donnée.

Champ : salariés du secteur privé (âge de la retraite). Jusqu'en 2003 et pour 2017, l'âge retenu est celui de la première attribution (rupture de série en 1992) et y compris seconde attribution après une pension de réversion de 2003 à 2016.

Source : Cnav.

En 1980, le groupe Prospective du Plan³ propose notamment d'assouplir la condition d'âge et de la compléter par une condition de durée d'assurance afin de tenir compte des différences d'espérances de vie et de pénibilité du travail ; les salariés qui ont commencé à travailler tôt – notamment les ouvriers et les employés qui ont *a priori* une espérance de durée de retraite plus faible – pourraient partir plus tôt. Le rapport préconise également un plus grand maintien dans l'emploi des seniors alors que, dans un contexte économique dégradé, les dispositifs de cessation d'activité avant la retraite, dont certains financés par l'État⁴ se sont multipliés dans le but affiché de libérer des emplois pour les plus jeunes et de contrer la montée du chômage.

L'ordonnance du 26 mars 1982 finalise ainsi la généralisation de la retraite à 60 ans en accordant également aux hommes de partir à cet âge sans décote sous réserve d'avoir cotisé au moins 37,5 ans. L'introduction de la durée d'assurance est un moyen de réduire le coût du

³ Rapport « Vieillir demain » présenté par R. Lion pour le groupe Prospective du commissariat général du Plan sur les personnes âgées, mai 1980.

⁴ Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi, par exemple.

passage à 60 ans⁵. La décote, qui n'était déterminée que par l'âge dépend depuis d'une combinaison âge / durée d'assurance. L'idée de favoriser le maintien des seniors dans l'emploi n'est pas retenue. Les paramètres de calcul sont alors fixés afin d'inciter les assurés à faire valoir leurs droits à retraite au taux plein : la surcote qui valorisait les départs après 65 ans est supprimée et le taux de décote est augmenté passant à 4 % à 10 % par année manquante afin d'inciter les assurés à attendre le taux plein pour ne pas subir cette pénalité financière relativement élevée. Conséquence de cette ordonnance, l'âge moyen de départ diminue sensiblement entre 1982 et 1993, passant de 63 ans pour les hommes comme pour les femmes à respectivement 61,5 ans et 62,2 ans.

À partir du début des années 1990, la nécessité d'une réforme des retraites pour faire face au vieillissement de la population⁶ devient une question récurrente du débat politique français. Le Livre Blanc de 1991 marque un tournant en mettant en avant les difficultés à venir du système de retraite alors que les gains attendus du partage de l'emploi en faveur des plus jeunes ne se sont pas produits. Le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans est passé de 63,5 % à 58,8 % entre 1975 et 1981 puis à 36,5 % en 1993 et celui des femmes de 33,1 % à 33,6 % puis 24,2 % (cf. figure 2). Sur la même période, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a baissé de 22 points entre 1975 et 1993, passant de 53,3 % à 31,1 %. Une partie de la baisse du taux d'emploi des jeunes est liée à la montée de l'âge de fin d'études, qui engendre un moindre taux d'activité (qui est passé de 57,2 % à 39,2 % entre 1975 et 1993), et une autre partie à la hausse des difficultés d'insertion des jeunes, avec une forte augmentation de leur taux de chômage (de 6,9 % à 20,7 %).

La réforme de 1993, dans un contexte de crise économique et de persistance des déficits de la branche retraite, vise alors à inciter les travailleurs du secteur privé à retarder leur âge de départ à la retraite. Le levier retenu pour augmenter l'âge de la retraite est celui de la durée d'assurance qui passe de 37,5 ans à 40 ans pour les salariés du secteur privé.

L'âge moyen de départ à la retraite reste cependant stable pour les hommes et les femmes jusqu'au début des années 2000. Les hommes et, dans une moindre mesure, les femmes des générations qui arrivent à l'âge de la retraite dans ces années ont en effet débuté jeunes dans la vie active et bénéficié (en grande partie) de carrières continues ce qui leur permet d'avoir la durée d'assurance nécessaire pour faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein relativement tôt.

La réforme de 2003 confirme le principe de l'augmentation de la durée d'assurance comme levier à actionner pour le recul de l'âge et instaure un mécanisme d'ajustement de la durée requise sur les gains d'espérance de vie (2/3 des gains allant à la durée d'activité et 1/3 à la durée de retraite selon le partage constaté lors de la réforme)⁷. La réforme vise également à offrir plus de liberté de choix dans la date de départ à la retraite : une surcote est réintroduite pour inciter les assurés à décaler leur départ à la retraite après le taux plein et la décote est réduite afin d'alléger les pénalités des assurés qui feraient valoir leurs droits précocement, par choix ou nécessité. En parallèle, afin de maintenir les plus âgés en emploi, les dispositifs de cessation anticipée d'activité (pré-retraites ou dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs) sont largement réduits.

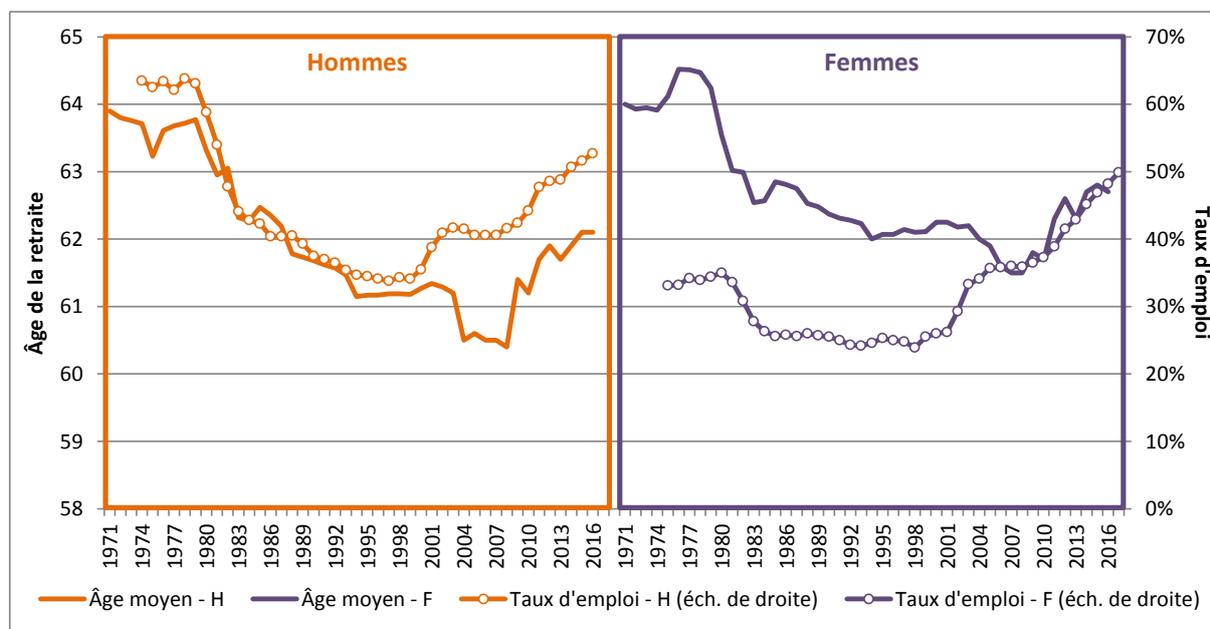
⁵ Cette généralisation vise en particulier à éteindre le dispositif de garantie de ressources pour les chômeurs âgés, plus coûteux que la retraite.

⁶ Allongement de la durée de la retraite dû aux gains d'espérance de vie et arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby-boom*, suivies de générations moins nombreuses (baisse du ratio démographique).

⁷ La loi étend également le principe de l'augmentation de la durée d'assurance aux fonctionnaires.

En contrepartie, la réforme ouvre le droit de partir dès 56 ans pour les personnes justifiant d'une entrée précoce dans la vie active et d'une longue durée de cotisation (retraite anticipée pour carrière longue). Son effet immédiat est alors une baisse brusque de l'âge moyen de la retraite des hommes (qui passe de 61,2 ans en 2003 à 60,5 ans en 2004) et dans une moindre mesure des femmes (de 62,2 ans à 62,0 ans) en raison du succès du dispositif : en 2004, 27 % des hommes et 7 % des femmes partent en retraite avant 60 ans. Cette baisse se prolonge jusqu'en 2008, où l'âge moyen à la liquidation s'établit à 60,4 ans pour les hommes et 61,5 ans pour les femmes. Au succès des carrières longues, s'ajoute l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses des *baby-boomers*, nées à partir de 1946 qui tirent vers le bas l'âge de la retraite (variation de structure des flux de départ) sans que les comportements de départ à la retraite ne soient en moyenne modifiés. En neutralisant les effets démographiques et les effets des carrières longues, l'âge moyen de départ à la retraite aurait été quasi stable entre 2003 et 2008⁸. Entre 2008 et 2009, l'âge moyen de départ à la retraite augmente brutalement (+0,5 an) du fait du resserrement du dispositif carrières longues. Cette hausse est encore plus nette pour les hommes (+1 an).

Figure 2 – Âge moyen de départ à la retraite et taux d'emploi des 55-64 ans



Note : l'augmentation du taux d'emploi des seniors entre 2001 et 2003 est liée à un effet de structure démographique : à partir de 2001, les premières générations nombreuses du baby-boom atteignent en effet l'âge de 55 ans, ce qui provoque une augmentation mécanique du taux d'emploi des 55-64 ans la part des 55 ans, plus souvent actifs, étant plus élevée dans la classe d'âge des 55-64 ans.

Champ : salariés du secteur privé (âge de la retraite) et France métropolitaine (taux d'emploi des 55-64 ans). Jusqu'en 2003, l'âge retenu est celui de la première attribution (rupture de série en 1992), y compris seconde attribution après une pension de réversion après 2003.

Source : Cnav (âge de la retraite) et Insee, enquêtes emploi (taux d'emploi des 55-64 ans).

Avec la crise économique et financière de la fin des années 2000, les comptes du système de retraite se dégradent fortement : les besoins de financement prévus avant la crise de 2008 pour l'année 2025 sont atteints dès 2009. La réforme de 2010 actionne alors directement le levier

⁸ Voir à ce sujet S. Benallah et C. Mette, « Âge moyen de départ en retraite : tendances récentes et évolutions attendues », *Retraite et société* n° 58 – Nov. 2009.

des bornes d'âges qui sont relevées de deux ans (passage de 60 à 62 ans pour l'âge légal et de 65 à 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote). Ce levier est préféré à celui de la durée d'assurance car il donne des résultats financiers plus rapides⁹. En effet, une hausse d'un an de la durée d'assurance entraîne un report moyen d'environ 6 mois de l'âge de départ à la retraite car une part importante des assurés arrivent à l'âge d'ouverture des droits en ayant déjà plus de trimestres qu'exigé. La réforme a une montée en charge rapide : les âges légaux sont augmentés de 5 mois par génération, de celle née à partir du 1^{er} juillet 1951 à celle née en 1955¹⁰. Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue est confirmé mais resserré pour les départs à 60 ans.

Le dispositif carrières longues est à nouveau élargi en 2012. La réforme de 2014 augmente à nouveau progressivement la durée d'assurance (172 trimestres à partir de la génération 1973). La réforme met également en place le compte personnel de pénibilité (C3P), devenu compte professionnel de prévention (C2P) en 2017, qui permet d'avoir accès à une retraite progressive ou anticipée en cas de travaux pénibles.

De 2008 à 2016, l'âge de départ à la retraite dans le secteur privé augmente continûment et passe de 61 ans à 62,4 ans, en raison principalement du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010, ainsi que, depuis 2016, du relèvement de l'âge d'annulation de la décote. L'augmentation est un peu plus importante pour les hommes que pour les femmes (+1,7 an contre 1,2 an).

Les mesures d'âge prises dans le cadre des réformes de retraite ont également eu des répercussions sur le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) qui a progressé fortement depuis 2003, suggérant un « effet horizon » significatif¹¹. La progression a été de 11,8 points pour les hommes, dont 8 points entre 2011 et 2017, pour atteindre 52,7 % en 2017 et de 16,6 points pour les femmes, dont 11 points depuis 2011 pour atteindre 49,9 % en 2017. Cette progression plus importante du taux d'emploi féminin reflète l'arrivée progressive à ces âges des générations de femmes travaillant plus souvent que leurs aînées alors que les hommes de cette tranche d'âge sont plus souvent bénéficiaires de retraites anticipées que les femmes.

1.2 Les évolutions observées et projetées de l'âge conjoncturel de départ à la retraite de l'ensemble des régimes obligatoires

Les données de la DREES permettent de calculer l'âge conjoncturel de départ à la retraite pour l'ensemble des régimes depuis 2000. Cet âge est d'environ 1 an plus bas que l'âge conjoncturel du seul secteur privé car il tient compte des départs dans l'ensemble des régimes de retraite de base (y compris régimes spéciaux) et de toutes les catégories (y compris catégories actives et militaires). Cet écart s'est néanmoins réduit depuis le début des années 2000, notamment depuis la mise en place en 2004 du dispositif carrières longues dans le

⁹ Les gains financiers liés à une montée en charge rapide sont toutefois atténués par le transfert d'une partie des besoins de financement du système de retraite vers le chômage et l'invalidité. Voir le [dossier](#) de la séance du COR du 19 octobre 2016.

¹⁰ Initialement, la montée en charge était de 4 mois par génération et s'étalait jusqu'à la génération 1956. Le calendrier de montée en charge a été accéléré en novembre 2011.

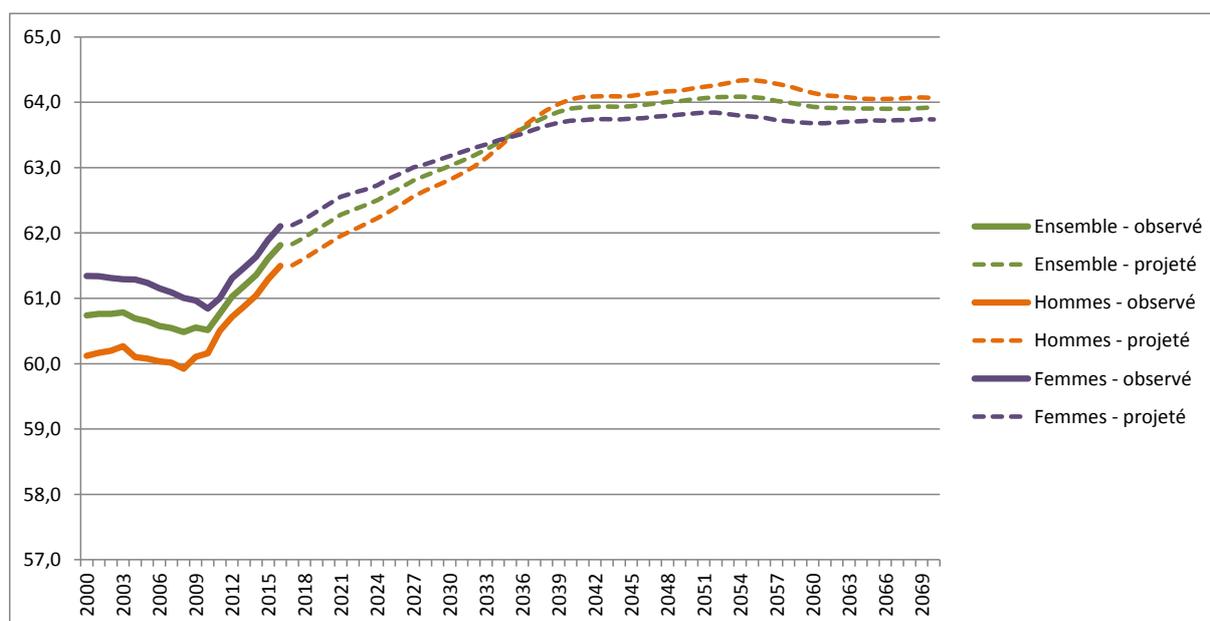
¹¹ L'effet horizon décrit l'effet de l'éloignement de l'âge probable de départ à la retraite sur l'offre et sur la demande de travail : le recul des bornes d'âge inciterait les salariés et leurs employeurs à un maintien prolongé des seniors dans leur emploi. Voir à ce sujet, Aubert P., « L'« effet horizon » : de quoi parle-t-on ? », Revue française des affaires sociales 2012/4, pages 41 à 51.

secteur privé et avec l'extension des réformes des mesures d'âge aux régimes de la fonction publique (réforme de 2003) et aux autres régimes spéciaux (réforme de 2008) (voir encadré).

Les évolutions de l'âge conjonctuel de l'ensemble des régimes depuis 2000 sont très proches de celle de l'âge de liquidation dans le secteur privé. Il est ainsi passé de 60,7 ans en 2000 (cf. figure 3) à 61,8 ans en 2016 (respectivement de 61,3 ans à 62,1 ans pour les femmes et de 60,1 ans à 61,5 ans pour les hommes).

L'âge conjonctuel de départ à la retraite devrait mécaniquement augmenter du fait d'une entrée sur le marché du travail plus tardive, de carrières moins continues, mais aussi de l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire au taux plein. Le dispositif de retraite anticipée devrait, quant à lui, progressivement s'éteindre (durcissement des conditions réglementaires et arrivée à la retraite des générations pour lesquelles la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans). De près de 62 ans actuellement, l'âge conjonctuel passerait à environ 64 ans à partir de la fin des années 2030. Les femmes partiraient alors à la retraite en moyenne avant les hommes (voir la partie 2). L'âge de la retraite serait stable ensuite, sous l'hypothèse d'un maintien des conditions réglementaires de départ à la retraite (âge et durée) et sous réserve que les comportements ne se modifient pas. En particulier, il n'est pas impossible que les salariés encore en emploi puissent être incités à décaler leur âge de départ à la retraite du fait de la baisse des taux de remplacement¹².

Figure 3 – Âge moyen conjonctuel de départ à la retraite observé et projeté



Champ : résidents en France, retraités de droit direct de l'ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires.

Source : projections COR – juin 2018.

¹² Les motivations financières de départ à la retraite seront étudiées lors de la séance de mars 2019.

Encadré : l'âge de la retraite dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux

Avant 2003, pour les régimes de la fonction publique et 2008 pour les autres régimes spéciaux, l'âge de la retraite était de 60 ans pour les sédentaires, 55 ans pour les personnes en catégorie active et 50 ans pour celles en catégorie super-active¹. Ils peuvent être inférieurs à 50 ans pour certaines populations spécifiques : par exemple, les droits à pension des militaires étaient ouverts dès quinze ans de service pour les non-officiers et dès 25 ans pour les officiers (soit en pratique vers 40-45 ans), ou encore dès 40 ans pour les danseurs de l'opéra de Paris. Il existait par ailleurs un départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de 3 enfants. En règle générale, la pension était égale à 2 % du dernier salaire par annuité dans la limite de 75 % (soit pour une durée d'assurance de 37,5 ans). Il n'y avait pas de notion de durée d'assurance tous régimes pour le taux plein en tant que telle car les décotes et surcotes n'existaient pas.

Les réformes engagées depuis 2003 ont permis de rapprocher progressivement les règles de ces régimes de celles du régime général.

La réforme de 2003 prévoit ainsi l'alignement des régimes de la fonction publique (et des ouvriers de l'État) sur le régime général et les régimes alignés en matière de durée d'assurance nécessaire pour liquider la pension au taux de 75 % (passage de 37,5 ans à 40 ans) et introduit la notion de taux plein en prenant en compte la durée d'assurance tous régimes à travers l'instauration d'une décote et d'une surcote, cet alignement s'opérant de façon très progressive.

En 2007-2008, la plupart des régimes spéciaux font l'objet d'une harmonisation progressive avec ceux de la fonction publique, selon une montée en charge différée de quatre ans par rapport à la fonction publique et propre à chacun de ces régimes².

Les réformes de 2010 et 2014 concernent également les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, au terme de leur montée en charge. Les possibilités de liquidation à des âges plus précoces que l'âge commun d'ouverture des droits perdurent (catégories actives ou insalubres, cas particulier des assurés de l'Opéra national de Paris).

¹ Les catégories actives regroupent les métiers de terrain qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ à la retraite plus précoces (aides-soignants par exemple) et les catégories « super actives » les métiers de la police nationale, de surveillance de l'administration pénitentiaire, les contrôleurs aérien, etc. Voir le **document n° 2** de cette séance.

² Six régimes spéciaux ont été concernés : SNCF, RATP, IEG, CRCPEN, Opéra national de Paris, Comédie française et le régime spécial de la Banque de France a été réformé dès 2007. Le régime des marins n'a pas été concerné par cette réforme du fait des spécificités de ce métier.

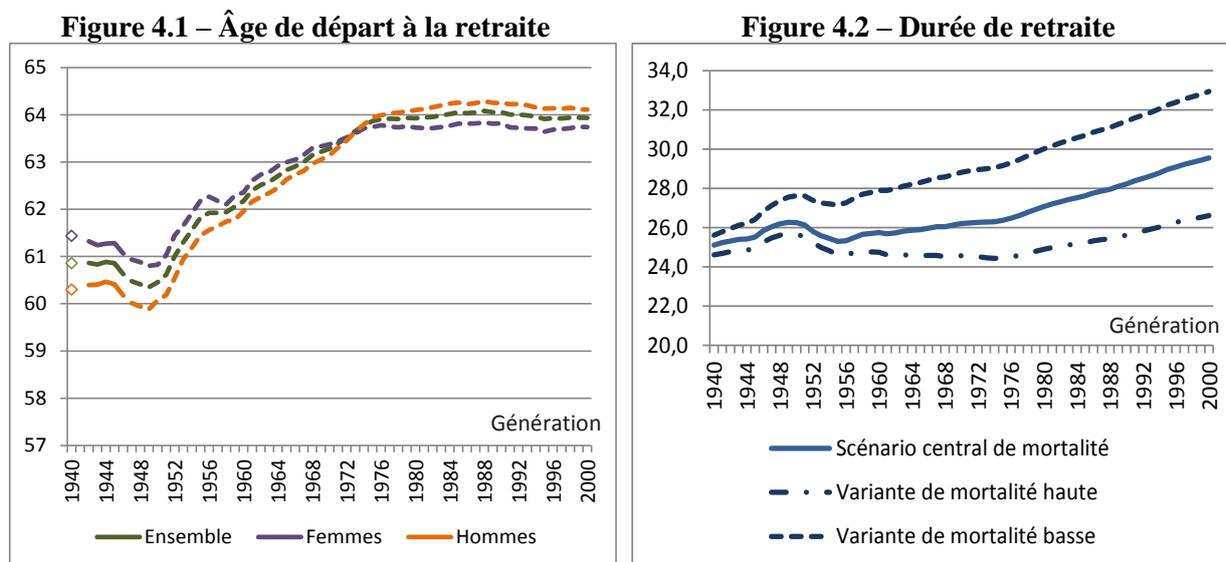
2. L'âge de départ à la retraite par génération et la durée de retraite

Mesurer l'âge moyen de départ à la retraite par génération présente l'avantage de ne pas tenir compte des effets démographiques (taille des générations notamment) et de mesurer les effets des réformes qui s'appliquent progressivement selon l'année de naissance. Cet indicateur permet en outre de suivre finement la répartition des flux de départ selon l'âge et de regarder l'évolution de la durée de retraite au fil des générations.

Pour les générations 1940 à 1945, l'âge moyen de départ à la retraite était ainsi d'un peu moins de 61 ans (cf. figure 4.1), avec des écarts marqués entre les hommes (60 ans environ) et les femmes (61,5 ans), ces écarts s'expliquant par la proportion importante de femmes à carrière incomplète : environ 26 % des femmes nées en 1940 ont ainsi liquidé leurs droits à 65 ans pour éviter la décote (cf. figure 5). L'âge moyen de départ a ensuite rapidement diminué, d'environ 0,5 an entre les générations 1945 et 1950, avec la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue en 2004. La durée de retraite (hommes et femmes confondus) augmenterait ainsi d'un peu plus d'un an en moyenne entre la génération 1940 et la génération 1950¹³, passant de 25,1 ans à 26,2 ans (cf. figure 4.2)¹⁴.

Avec le relèvement de deux ans des bornes d'âge, l'âge moyen de la retraite augmenterait à nouveau, et très rapidement, à partir de la génération 1951 pour passer de 60,5 ans pour les personnes nées en 1950 à 61,8 ans pour celles nées en 1955. La durée de retraite pour ces générations baisserait en conséquence (elle serait de 25,3 ans, quasiment équivalente à celle de la génération 1940), les gains d'espérance de vie ne permettant pas de compenser l'augmentation de l'âge de la retraite.

Figure 4 – Âge moyen de départ à la retraite et durée estimée de retraite par génération



Note : les scénarios de mortalité des projections démographiques de l'INSEE sont extrapolés pour les générations les plus jeunes sous l'hypothèse d'une poursuite de la baisse de la mortalité au-delà de 2070.

Champ : retraités de droit direct, résidant en France.

Sources : DREES, modèle ANCETRE et projections COR – juin 2018 (âge de départ) ; INSEE, projections de population 2013-2070.

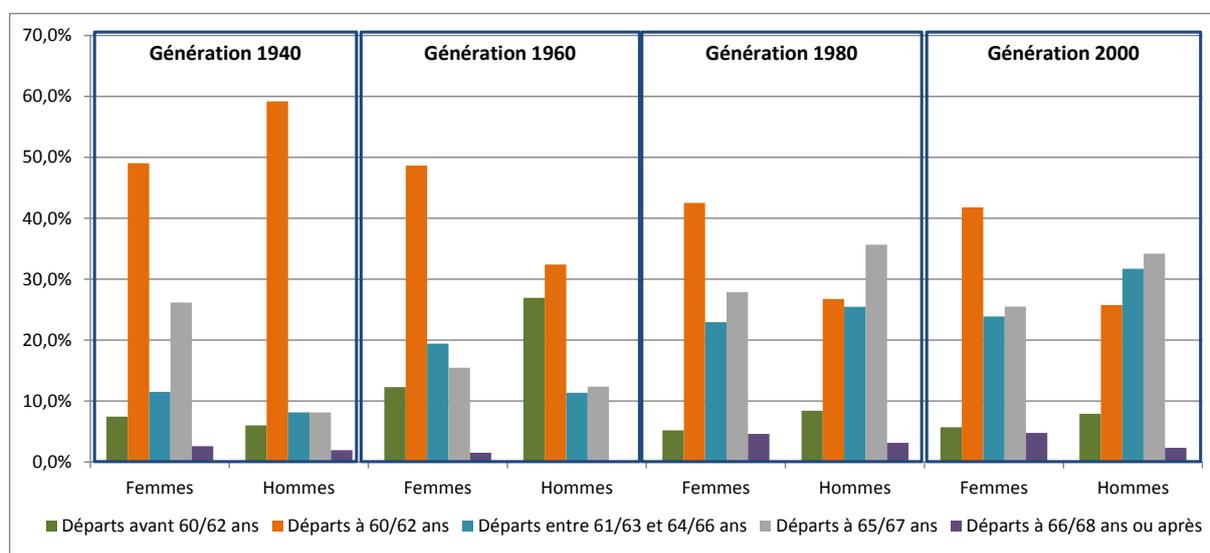
¹³ À noter que la durée de retraite a pu augmenter plus fortement pour les générations plus anciennes : ainsi, entre la génération 1920 et la génération 1940, les gains de durée de retraite ont été d'environ 4 ans. Voir à ce sujet le [document n° 10](#) de la séance du 15 février 2012 (la méthodologie utilisée pour estimer l'âge de départ à la retraite et la durée de retraite étant légèrement différente, les niveaux ne sont pas strictement comparables entre les deux notes).

¹⁴ La comparaison des durées de retraite entre générations éloignées a une portée limitée car les espérances de vie peuvent différer de plusieurs années. Cette considération a conduit le Conseil à retenir, pour le suivi de l'objectif d'équité entre les générations au regard de la durée de retraite, des indicateurs de durée de retraite relative plutôt qu'absolue dans ses rapports annuels. Pour la simplicité de lecture, l'analyse de l'évolution de la durée de retraite est ici effectuée en absolu.

Cette hausse se poursuivrait au-delà de la génération 1955 et jusqu'aux générations nées au milieu des années 1970, à un rythme toutefois ralenti, sous les effets conjugués de la hausse programmée de la durée requise pour le taux plein (de 41 ans et demi pour la génération 1955 à 43 ans à partir de celle née en 1973) et de l'allongement progressif de la durée des études jusqu'aux générations nées dans les années 1970. En conséquence, de plus en plus d'assurés, et notamment les hommes, partiraient à l'âge d'annulation de la décote car ils n'obtiendraient pas la durée d'assurance nécessaire pour partir avant, à taux plein.

L'écart entre les femmes et les hommes continuerait de se réduire progressivement, jusqu'à s'inverser à partir des générations nées à la fin des années 1960. Cette inversion serait la conséquence de l'augmentation de l'activité des femmes, couplée au bénéfice des majorations de durées d'assurance si elles ont des enfants¹⁵.

Figure 5 – Répartition par âge des départs à la retraite pour les générations 1940, 1960, 1980 et 2000



Champ : retraités de droit direct, résidant en France.

Sources : calculs SG-COR à partir de DREES, modèle ANCETRE et projections COR – juin 2018.

Dès lors que la durée des études et la durée d'assurance semblent se stabiliser après la génération 1973, ces deux facteurs ne joueraient plus pour les générations suivantes et l'âge moyen de départ à la retraite se stabiliserait légèrement en-dessous de 64 ans à partir des générations nées à la fin des années 1970.

Les durées de retraite croîtraient continûment au fil des générations, sous l'effet d'une progression des gains d'espérance de vie qui seraient plus rapides que la hausse de l'âge effectif moyen de départ à la retraite. Selon l'hypothèse de mortalité retenue en projection, la durée de retraite s'établirait entre 26,6 ans (hypothèse de mortalité haute, c'est-à-dire de faibles gains d'espérance de vie) à 32,9 ans (hypothèse de mortalité basse) pour la génération 2000. Elle serait de 29,6 ans dans le scénario central de mortalité, soit environ 4 ans de plus que celle de la génération née en 1955.

¹⁵ Les taux d'activité des femmes restent inférieurs en projection à ceux des hommes, ce qui devrait conduire, hors majorations de durée d'assurance à des durées d'assurance validées plus faibles.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document N° 5
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Dispersion des âges de la retraite et départs anticipés à la retraite :
une actualisation

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Dispersion des âges de la retraite et départs anticipés à la retraite : une actualisation

Ce document actualise et prolonge une partie des indicateurs portant sur les âges de départ et les départs anticipés à la retraite du rapport annuel de juin 2016¹, à l'aide des données transmises par la DREES.

L'âge de départ à la retraite apparaît, au vu de ces dernières données, en mutation. Comme le résume la DREES², « en 2016, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élève à 61 ans et 10 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il est en augmentation continue depuis 2010 (+1 an et 4 mois), c'est-à-dire juste avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010. Entre les générations 1951 et 1955, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans a baissé de 73 % à 34 % (-39 points) ».

La première partie examine la dispersion des âges de départ à la retraite à travers les taux de retraités par âge de 2010 à 2016 et la seconde partie fait un zoom sur les départs anticipés.

1. La dispersion des âges de départ à la retraite

Le taux de retraités par âge (c'est-à-dire la proportion de personnes déjà retraitées à chaque âge) est plus faible pour les femmes que pour les hommes à tous les âges avant 65 ans, car les hommes partent globalement à la retraite plus tôt que les femmes : par exemple, au 31 décembre 2016, 19,5 % des femmes âgées de 60 ans et 26,3 % de celles âgées de 61 ans ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite, contre respectivement 33,2 % et 42,6 % des hommes âgés de 60 et 61 ans.

Les différences entre taux de retraités des hommes et des femmes à 65 ans, qui se rapprochaient au fil des années semblent s'écarter en 2016 (90,1 % pour les femmes contre 93,2 % pour les hommes). Ceci résulte du déplacement de la borne d'âge d'annulation de la décote pour partir à taux plein³, qui entre en application graduellement et concerne davantage les femmes, en raison de carrières qui restent plus courtes et plus heurtées que celles des hommes. À chaque âge après 65 ans, le différentiel par genre tend à s'annuler.

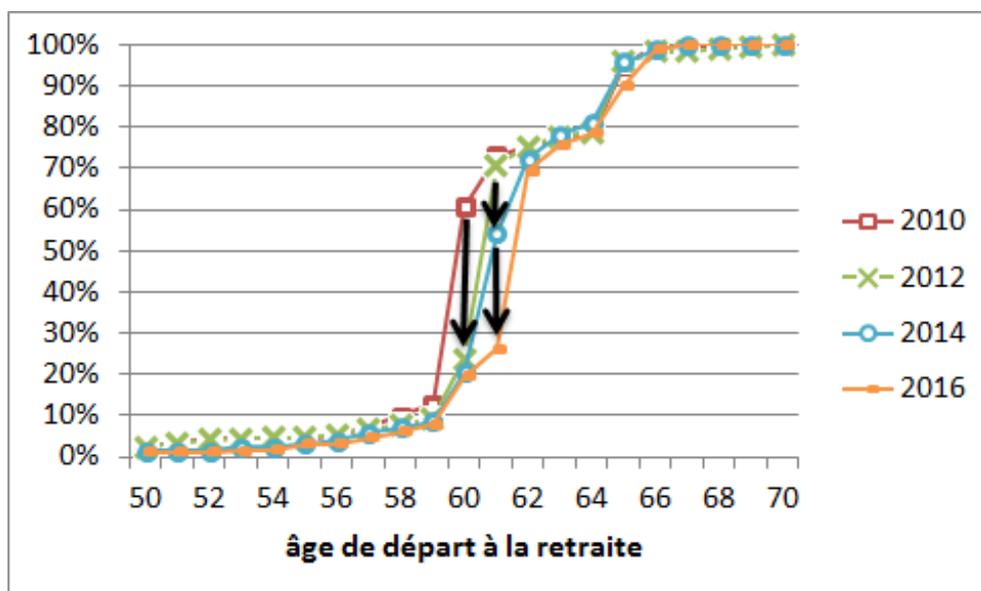
¹ Ces indicateurs se trouvaient dans la troisième partie complémentaire (non reprise en 2017 et 2018).

² Fiche 14 de l'édition 2018 du rapport « Les retraités et les retraites ».

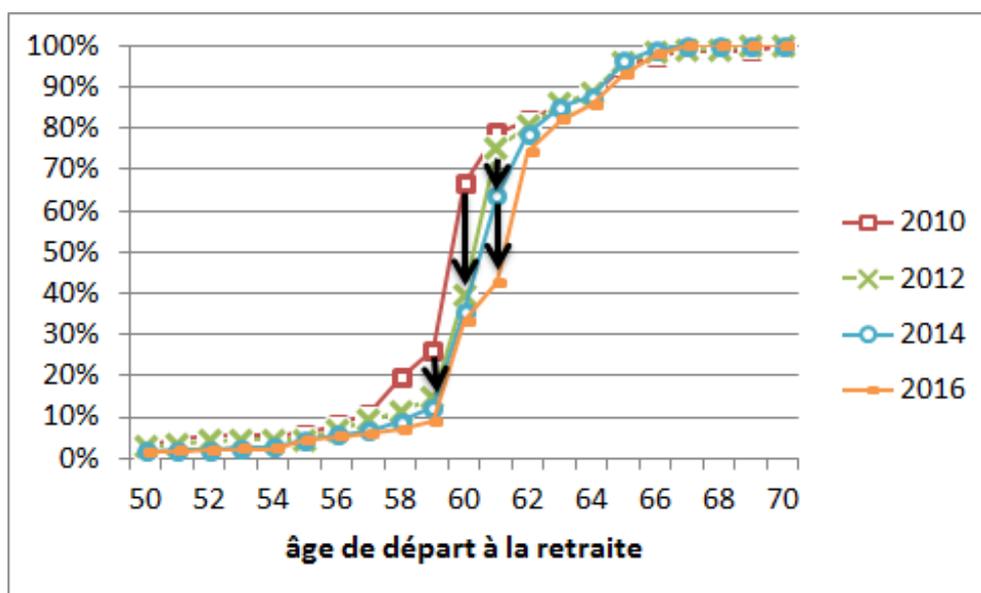
³ Voir **document n° 3** du dossier (début d'application du report de l'âge d'annulation de la décote à 65 ans et 4 mois pour les assurés du secteur privé nés au cours du second semestre 1951).

Figure 1. Taux de retraités par âge en 2010, 2012, 2014 et 2016

Femmes



Hommes



Lecture : parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2016, 19,5 % des femmes (graphique de gauche) et 33,2 % des hommes (graphique de droite) ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite.

Champ : personnes résidant en France (y compris certaines n'ayant acquis aucun droit direct de retraite).

Sources : DREES, EACR, EIR et modèle ANCETRE ; INSEE, Bilan démographique ; calculs SG-COR.

Le taux de nouveaux retraités (ayant effectué une première liquidation d'un droit direct de retraite au cours de l'année 2016) est, pour les femmes comme pour les hommes, le plus élevé parmi les personnes qui ont atteint l'âge de 62 ans en 2016 (respectivement 33,6 % et 24,3 %). Cela signifie que la plus grande partie des assurés partent dès l'âge de 62 ans. Les évolutions législatives et réglementaires récentes influent sur les taux de nouveaux retraités en 2016, notamment avec le recul progressif de l'âge légal d'ouverture des droits, par palier, à

partir de juillet 2011⁴, la fermeture du dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants ou plus à partir du 1^{er} janvier 2012 et l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à partir du 1^{er} novembre 2012.

« Depuis l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, le taux de retraités à 60 ans a reculé de 34 points passant de 64 % en 2010 (génération 1950) à 30 % en 2013 (génération 1953). Le taux de retraités à 61 ans a lui aussi décru, passant de 73 % en 2012 (génération 1952) à 34 % en 2016 (génération 1955), soit une baisse de 39 points. Pour les autres générations, les taux de retraités à 60 ans et 61 ans sont stables⁵. »

En conséquence, la répartition des départs de nouveaux retraités qui était bimodale (à 60 ans et à 65 ans) jusqu'en 2014 s'est récemment transformée. Au fil des années, les départs à 60 ans se sont réduits au profit des départs à 61 ans (en 2014) puis à 62 ans en 2016, même si les retraites anticipées pour carrière longue permettent toujours à 11,5 % des femmes et 22,5 % des hommes de partir à 60 ans en 2016 (voir figure 2). La répartition reste bimodale pour les hommes mais aux âges de 60 ans et 62 ans au lieu de 60 ans et 65 ans (ces deux points cumulant 47 % des départs), et devient trimodale pour les femmes (60 ans, 62 ans et 65 ans regroupant 55,3 % des départs).

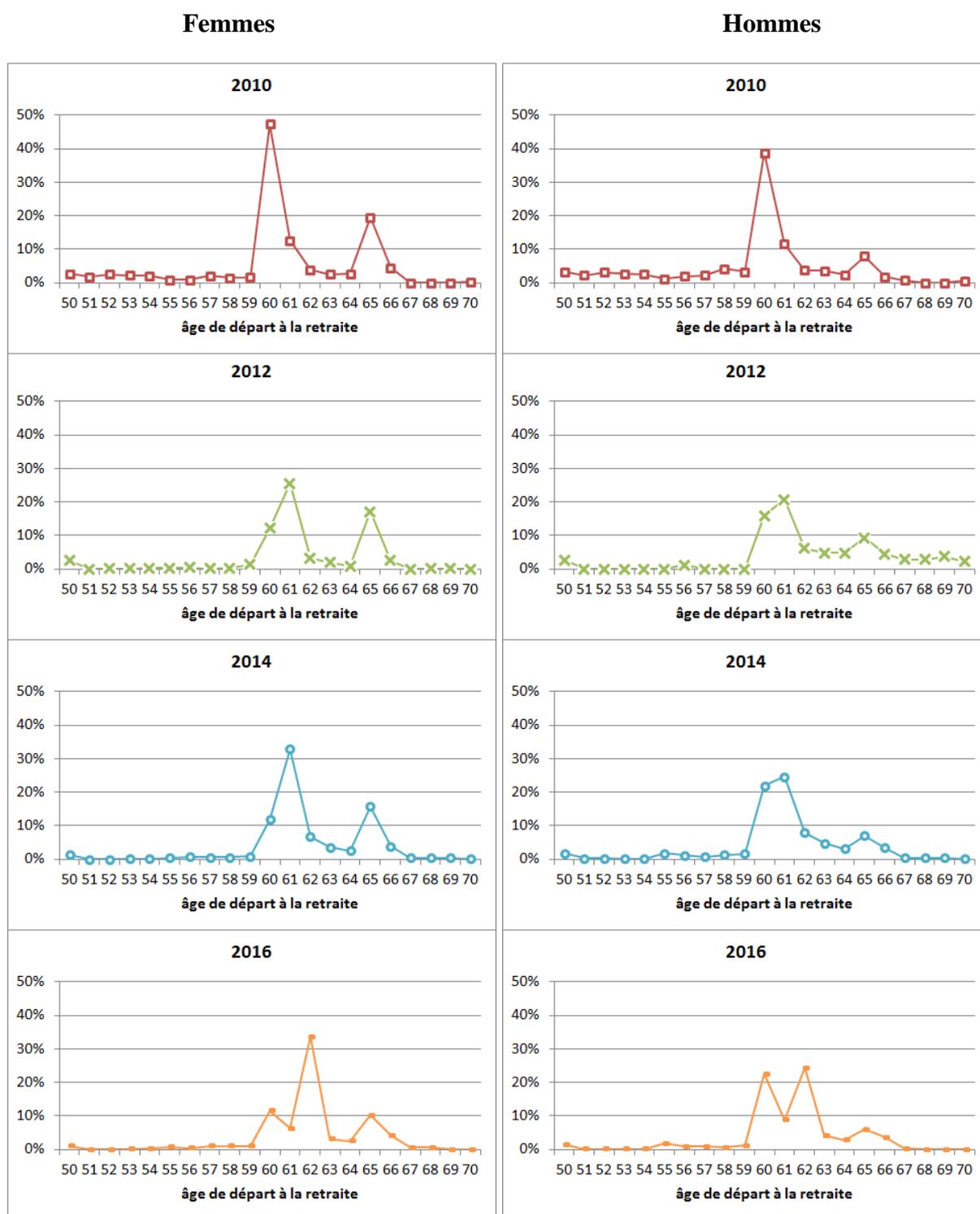
À l'image de l'effacement de la concentration des départs à 60 ans constaté depuis 2010, il est probable que la concentration des départs à 65 ans s'atténue également, en se portant graduellement vers des départs à 66 ans puis 67 ans. L'attribution du minimum vieillesse maintenue à 65 ans devrait cependant limiter partiellement cette tendance non encore visible⁶.

⁴ Cet âge passe de 60 ans et 4 mois pour les personnes nées au deuxième semestre 1951 à 60 ans et 9 mois pour les personnes de la génération 1952, soit une liquidation possible à compter du 1^{er} octobre 2012, tandis que la génération 1953 ne peut partir à la retraite qu'à partir de 61 ans et 2 mois, soit à partir du 1^{er} mars 2014, et la génération 1954 qu'à partir de 61 ans et 7 mois, soit à compter du 1^{er} août 2015.

⁵ Fiche 14 (DREES), op. cit.

⁶ L'attribution du minimum vieillesse est soumise à la condition d'avoir liquidé l'ensemble de ses pensions (condition de subsidiarité).

Figure 2. Taux de nouveaux retraités par âge en 2010, 2012, 2014 et 2016



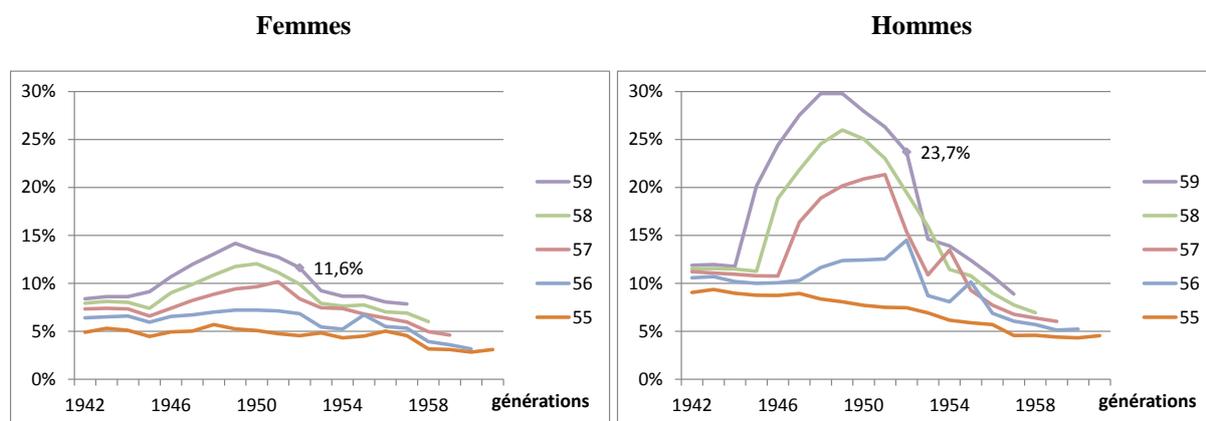
*Lecture : parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2016, 11,5 % des femmes (graphique de gauche) et 22,5 % des hommes (graphique de droite) ont liquidé leur premier droit direct de retraite dans l'année.
 Champ : personnes résidant en France (y compris certaines n'ayant acquis aucun droit direct de retraite).
 Sources : DREES, EACR, EIR et modèle ANCETRE ; INSEE, Bilan démographique ; calculs SG-COR.
 Note : taux de nouveaux retraités calculés en différences entre taux à âge x année n et taux à âge x-1 année n-1.*

2. Les départs anticipés à la retraite

À chaque âge entre 55 et 59 ans, la proportion des femmes retraitées est presque toujours inférieure à celle des hommes retraités pour chacune des générations nées entre 1942 et 1961. Par exemple, pour la génération 1956 (âgée de 60 ans en 2016), 5,5 % des femmes et 6,9 % des hommes ont, à l'âge de 56 ans, déjà liquidé un premier droit direct de retraite ; à l'âge de 59 ans, c'est le cas, pour cette même génération, de 8,0 % des femmes et de 10,7 % des hommes. Les femmes sont en effet globalement moins nombreuses à bénéficier des possibilités de départ anticipé avant l'âge minimal de droit commun.

Les écarts varient également, fortement, selon les générations, en lien notamment avec le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Ouvert en 2004, ce dispositif permet aux générations nées à compter de 1944 de partir à la retraite avant l'âge minimal de droit commun et au plus tôt à 56 ans. La restriction des conditions d'accès au dispositif⁷ à partir du 1^{er} janvier 2009, renforcée par l'impact de l'augmentation de l'âge de la scolarité obligatoire porté à 16 ans pour les personnes nées à partir de 1953, explique la baisse des taux de retraités aux différents âges concernés au fil des générations les plus jeunes : ainsi, près d'un tiers (29,8 %) des hommes nés en 1949 ont liquidé leurs droits à retraite à 59 ans ou avant (dont 20,2 % à 57 ans ou avant), tandis que, pour la génération 1957, ils sont moins de 9 % dans ce cas⁸. Les dernières données disponibles montrent une grande convergence entre hommes et femmes dans la capacité à partir avant 60 ans.

Figure 4. Taux de retraités par génération aux âges inférieurs à 60 ans



Lecture : pour la génération 1952, 11,6 % des femmes (graphique de gauche) et 23,7 % des hommes (graphique de droite) avaient déjà liquidé un premier droit direct de retraite au 31 décembre de l'année de leurs 59 ans.

Note : données observées de 2000 à 2016.

Champ : résidents en France.

Source : DREES, modèle ANCETRE ; calculs SG-COR.

Cette approche tous régimes masque la diversité des évolutions des départs à la retraite avant l'âge légal au sein des différents régimes concernés, en particulier dans la fonction publique et au régime général. Le **document n° 7** revient sur les profils de départs à la retraite par régime.

⁷ À partir de la génération 1949 et de l'année 2009, les conditions de durée validée et cotisée augmentent en parallèle de la durée d'éligibilité au taux plein par la durée. Pour plus de détails, se référer à www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/ccss200906_fic-12-1.pdf.

⁸ L'inflexion du taux de retraités à l'âge de 59 ans pour les générations 1954 et 1955 s'explique notamment par l'entrée en vigueur du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 qui élargit les conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document n° 6

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

**Les réformes des retraites depuis 1993 augmentent à terme l'âge moyen
de départ de deux ans et demi**

*C. Duc (DREES)
Études et résultats, n° 915, avril 2015*

Études & Résultats

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES



AVRIL
2015
NUMÉRO
0915

Les réformes des retraites depuis 1993 augmentent à terme l'âge moyen de départ de deux ans et demi

Les mesures engagées par les réformes des retraites depuis 1993 sur l'âge de départ et la durée de cotisation ont pour effet, notamment, de reculer l'âge moyen de liquidation de 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. Ce recul est plus important pour les hommes que pour les femmes de la génération 1980, avec un report en moyenne de 35 mois contre 32 mois.

Il est 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.

Le cumul des allongements de la durée requise pour le taux plein ainsi que le relèvement de l'âge du taux plein contraignent davantage les hommes que les femmes à retarder leur âge de départ.

Le passage de l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans entraîne une augmentation de l'âge de départ de 11 mois pour les femmes, et de 6 mois pour les hommes de la génération 1980. Ce constat doit être nuancé, puisque les hommes bénéficient le plus du dispositif des départs anticipés pour carrière longue. L'instauration et les élargissements de cette mesure ont permis une baisse de l'âge moyen de leur départ de 0,5 mois.

Les projections financières de 2014 du Conseil d'orientation des retraites (COR) montrent que l'âge moyen actuel de départ à la retraite est de 61 ans et qu'il s'établira à 64 ans à partir de 2045. Cette augmentation tient compte de l'évolution des carrières, mais également des réformes des retraites successives engagées depuis 1993. Les estimations par génération à partir du modèle trajectoire de carrières tous régimes (TRAJECTOIRE) [encadré 1] sont cohérentes avec ces évolutions : l'âge moyen de départ à la retraite des hommes est estimé à 60,5 ans pour la génération 1950 et à 64,8 ans pour la génération 1980 ; celui des femmes est estimé respectivement à 61,5 ans et 64 ans (graphique 1). L'espérance de vie à 60 ans est de 24,3 ans pour les hommes de la génération 1950 et de 27,9 ans pour les hommes de la génération 1980, contre respectivement 29,5 ans et 32,6 ans pour les femmes de ces deux générations (COR, 2014, document 4). L'analyse menée ici consiste à estimer les conséquences des réformes des retraites depuis 1993, en distinguant les différents paramètres qui ont été modifiés. Cela permet d'affiner les résultats du COR en mettant en évidence ce qui relève des réformes dans l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, mais également d'explicitier les disparités entre les femmes et les hommes selon le salaire.

...

1. Parmi celles-ci, la réforme des régimes spéciaux de 2008 n'est pas prise en compte, car dans le modèle TRAJECTOIRE les régimes spéciaux et les régimes de la fonction publique ne forment qu'une catégorie.
2. À l'exception du compte pénibilité.

Des générations différemment concernées par les réformes

Paru en 1991, le Livre blanc sur les retraites abordait déjà le problème du financement des régimes en raison du vieillissement de la population et de l'arrivée à la retraite des générations de l'après-guerre à partir du milieu des années 2000. Six réformes du système de retraite français se sont alors succédé depuis 1993¹, afin d'assurer l'équité intra et intergénérationnelle, et le

maintien de la pérennité financière du système par répartition (encadré 2).

Plusieurs paramètres ont été mobilisés pour diminuer les déficits des différents régimes : les taux de cotisation, l'indexation des pensions, les éléments servant de base au calcul de la retraite (durée d'assurance requise, nombre d'années entrant dans le calcul du salaire annuel moyen, durée de proratisation, taux de décote, taux de surcote, majoration de

pension...) ou les âges légaux ouvrant droit à une pension.

Les réformes des retraites ont un effet différencié selon les générations. Ainsi, sur les cinq réformes analysées, la génération 1950 est concernée par l'augmentation de la durée d'assurance requise dans les réformes de 1993 et de 2003, ainsi que par l'instauration des départs anticipés, alors que la génération 1980 est touchée par l'ensemble des mesures des réformes de 1993 à 2014 (tableaux 2, 3 et 4 sur Internet).

Deux scénarios ont été retenus pour comparer les âges de départ de chaque génération : l'un sans les réformes menées de 1993 à 2014 (en appliquant la réglementation en vigueur en 1993), et l'autre avec ces réformes (en appliquant la réglementation en vigueur en 2015)². Cette méthode permet de s'affranchir des variations de l'âge de départ dues à des effets non réglementaires : différences de carrières entre les générations (montée du salariat, de l'activité féminine...), ainsi que la montée en charge des dispositifs instaurés avant les réformes (droits familiaux avec l'assurance vieillesse du parent au foyer notamment).

Les résultats sont présentés de façon séquentielle au sein de chaque réforme lorsque différents paramètres ont été modifiés. Un autre choix d'enchaînement des séquences pourrait modifier légèrement les résultats (encadré 1).

Les hommes décalent leur départ à la retraite de 3 ans et les femmes de 2,5 ans

En l'absence de réforme depuis 1993, les âges moyens de départ à la retraite des hommes passeraient de 60,7 ans pour la génération 1950 à 61,9 ans pour la génération 1980 et seraient stables à 61,4 ans pour les femmes (graphique 1). Ces variations reflètent les diverses caractéristiques des personnes de ces générations et de leurs carrières. Le recul de l'âge d'entrée dans la vie active explique notamment l'accroissement de l'âge de liquidation des hommes. Pour les femmes, leur participation accrue au marché du travail contrebalance ce phénomène, expliquant que, à législation constante, leur âge de départ à la retraite resterait inchangé.

En comparant les évolutions qui auraient été constatées en l'absence de réformes et les évolutions attendues avec la régle-

ENCADRÉ 1

Sources et méthodes

Le modèle trajectoire de carrières tous régimes (TRAJECTOIRE) permet de simuler différentes législations et d'estimer les effets sur les durées validées, l'âge de départ à la retraite et le niveau des pensions.

Ainsi, l'impact de chaque réforme sur l'âge de départ à la retraite est estimé de manière successive en suivant l'ordre chronologique. Par ailleurs, au sein de chaque réforme, sont distingués les différents paramètres qui ont été modifiés, afin d'estimer l'effet de chacun d'entre eux sur l'âge de départ à la retraite.

La séquence au sein des réformes consiste à prendre en compte, dans un premier temps, les différents paramètres impactant la durée de cotisation, puis ceux modifiant les bornes d'âges, soit : la durée d'assurance requise, le départ anticipé pour carrière longue, l'âge d'ouverture des droits, l'âge d'annulation de la décote.

Les résultats sont ensuite présentés par sexe et par quartile de salaire, calculés séparément pour les femmes et les hommes. Les quartiles de salaire sont définis à 54 ans. Une catégorie hors emploi est également retenue pour les personnes étant en dehors de l'emploi entre 50 et 54 ans ; elle représente entre 17 % et 20 % de la population selon la génération et le sexe. Par hypothèse, les personnes appartenant à cette catégorie sont jugées trop éloignées de l'emploi pour valider des trimestres au titre de l'activité professionnelle avant la liquidation de la retraite. Elles partent à la retraite, soit à l'âge légal d'ouverture des droits (notamment pour les personnes invalides ou inaptes), soit à l'âge d'annulation de la décote. Les réformes allongeant la durée d'assurance n'ont donc pas d'incidence sur l'âge de la retraite de cette catégorie.

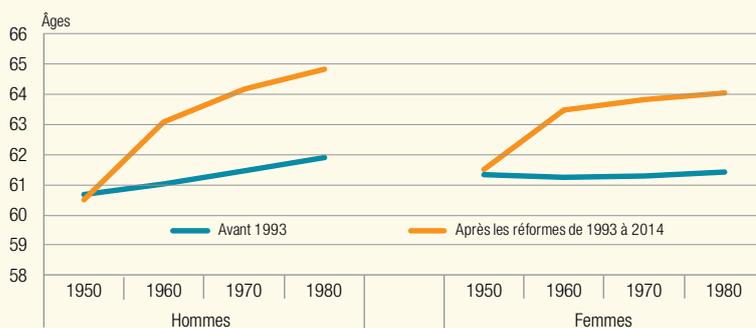
L'âge de liquidation d'une personne dépend de la législation du système de retraite, notamment de l'âge légal d'ouverture des droits, de l'âge d'annulation de la décote, de la durée d'assurance requise, de sa carrière professionnelle (période d'emploi, chômage, inactivité...) et de ses choix personnels (départ simultané avec le conjoint, par exemple).

Le modèle TRAJECTOIRE estime les âges de liquidation individuels en fonction de la carrière professionnelle (observée ou simulée et selon les générations) et de la législation souhaitée (en vigueur à la liquidation, passée ou initiale).

L'analyse présentée porte uniquement sur les âges de liquidation et non sur les pensions tous régimes. Elle n'est donc que partielle dans la mesure où l'effet des réformes peut être positif ou négatif sur les montants de pension.

GRAPHIQUE 1

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite



Source • Modèle TRAJECTOIRE, DREES.

TABLEAU 1

Impact séquentiel des réformes de retraites et de leurs paramètres sur l'âge de départ à la retraite, par génération, sexe et quartile de salaire à 54 ans, en mois

Génération	Réformes	Hommes						Femmes						Ensemble
		Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	
1950	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	4,0	2,1	2,0	4,3	0,0	2,7	3,1	2,4	1,3	1,7	0,0	1,6	2,2
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	1,3	1,8	2,5	3,6	0,0	2,0	0,6	0,9	2,5	4,6	0,0	1,6	1,8
	Départs anticipés pour carrière longue	-3,9	-12,2	-10,6	-6,4	0,0	-7,2	-0,3	-2,0	-3,4	-2,0	0,0	-1,5	-4,3
	Total réforme 2003	-2,7	-10,3	-8,2	-2,8	0,0	-5,2	0,3	-1,1	-0,9	2,6	0,0	0,2	-2,5
	Toutes réformes	1,4	-8,3	-6,2	1,5	0,0	-2,5	3,3	1,4	0,5	4,3	0,0	1,8	-0,3
1960	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	3,8	3,3	3,0	5,9	0,0	3,5	3,1	2,4	1,9	2,5	0,0	2,1	2,8
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	3,9	6,5	10,3	11,1	0,0	6,8	2,9	3,6	6,7	11,1	0,0	5,0	5,9
	Départs anticipés pour carrière longue	-0,2	-0,5	-0,5	-0,7	0,0	-0,4	-0,0	-0,2	-0,3	-0,1	0,0	-0,1	-0,3
	Total réforme 2003	3,7	6,0	9,8	10,4	0,0	6,4	2,8	3,4	6,4	11,0	0,0	4,9	5,7
	<i>Réforme de 2010</i>													
	Suppression des départs anticipés des parents de trois enfants dans la fonction publique	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,8	1,1	0,0	0,5	0,2
	Durcissement des départs anticipés pour carrière longue	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	9,8	9,5	8,3	7,1	9,3	8,8	11,6	15,5	13,4	11,2	9,1	12,3	10,5
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	9,1	4,8	4,9	5,7	14,2	7,2	9,5	4,4	4,8	5,4	14,8	7,5	7,4
	Total réforme 2010	19,1	14,4	13,3	12,9	23,5	16,1	21,3	20,3	19,0	17,7	23,9	20,3	18,2
	Décret de 2012	-0,6	-1,6	-2,1	-1,6	0,0	-1,3	-0,2	-0,5	-0,5	-0,7	-0,0	-0,4	-0,8
	<i>Réforme de 2014</i>													
	Validation de un trimestre pour 150 h smic	0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0
	Hausse de la durée d'assurance	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Élargissement des départs anticipés pour carrière longue	-0,2	-0,5	-0,6	-0,2	0,0	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1	-0,0	0,0	-0,1	-0,2
Total réforme 2014	-0,2	-0,5	-0,6	-0,2	-0,0	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1	-0,0	0,0	-0,1	-0,2	
Toutes réformes	25,8	21,6	23,4	27,4	23,5	24,4	26,9	25,5	26,7	30,5	23,9	26,8	25,6	
1970	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	4,2	6,9	5,8	8,7	0,0	5,5	3,4	3,2	3,0	3,5	0,0	2,7	4,1
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	3,4	8,1	10,9	12,7	0,0	7,5	3,0	4,7	9,0	12,9	0,0	6,2	6,8
	Départs anticipés pour carrière longue	-0,0	-0,1	-0,2	-0,1	0,0	-0,1	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,1
	Total réforme 2003	3,3	8,0	10,7	12,6	0,0	7,4	2,9	4,7	9,0	12,8	0,0	6,2	6,8
	<i>Réforme de 2010</i>													
	Suppression des départs anticipés des parents de trois enfants dans la fonction publique	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,5	0,6	0,7	0,0	0,4	0,2
	Durcissement des départs anticipés pour carrière longue	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	8,4	7,7	7,6	5,7	9,9	7,7	11,4	14,3	12,2	10,0	9,8	11,6	9,6
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	11,3	7,5	6,7	7,6	13,8	9,0	10,0	5,1	5,1	6,1	14,1	7,8	8,4
	Total réforme 2010	19,8	15,3	14,4	13,4	23,6	16,9	21,6	19,9	18,0	17,0	23,9	19,9	18,4
	Décret de 2012	-0,3	-1,2	-1,7	-1,1	0,0	-0,9	-0,1	-0,2	-0,3	-0,2	0,0	-0,2	-0,6
	<i>Réforme de 2014</i>													
	Validation de un trimestre pour 150 h smic	-0,3	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,1	-0,7	-0,1	-0,0	-0,0	-0,0	-0,2	-0,1
	Hausse de la durée d'assurance	2,1	4,7	5,4	5,8	0,0	3,8	1,5	2,0	3,3	4,0	0,0	2,3	3,1
	Élargissement des départs anticipés pour carrière longue	-0,0	-0,2	-0,1	-0,2	0,0	-0,1	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,1
Total réforme 2014	1,8	4,5	5,3	5,7	-0,0	3,7	0,9	2,0	3,3	3,9	-0,0	2,1	2,9	
Toutes réformes	28,9	33,4	34,6	39,1	23,6	32,5	28,7	29,6	33,0	37,0	23,9	30,7	31,6	
1980	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	4,1	9,1	8,2	9,8	0,0	6,6	3,1	3,9	3,3	3,2	0,0	2,8	4,7
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	2,7	8,1	11,9	13,5	0,0	7,7	3,1	5,0	9,0	14,3	0,0	6,5	7,1
	Départs anticipés pour carrière longue	0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0	-0,0	0,0
Total réforme 2003	2,7	8,1	11,9	13,5	0,0	7,7	3,1	5,0	9,0	14,3	0,0	6,5	7,1	

TABLEAU 1 (SUITE)

Impact séquentiel des réformes de retraites et de leurs paramètres sur l'âge de départ à la retraite, par génération, sexe et quartile de salaire à 54 ans, en mois

En mois

Géné-rations	Réformes	Hommes						Femmes						Ensemble
		Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	
1980	<i>Réforme de 2010</i>													
	Suppression des départs anticipés des parents de trois enfants dans la fonction publique	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	-0,0	0,1	0,9	1,2	0,0	0,4	0,2
	Durcissement des départs anticipés pour carrière longue	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	7,4	4,5	4,6	3,6	9,9	5,8	10,2	13,4	11,6	9,6	8,6	10,8	8,3
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	13,4	10,6	8,8	8,7	13,8	10,9	11,1	5,7	5,9	5,7	15,3	8,5	9,7
	Total réforme 2010	20,9	15,1	13,5	12,4	23,7	16,7	21,5	19,3	18,4	16,6	23,9	19,8	18,3
	Décret de 2012	-0,2	-0,6	-0,8	-0,6	0,0	-0,4	-0,0	-0,2	-0,2	-0,2	0,0	-0,1	-0,3
	<i>Réforme 2014</i>													
	Validation de un trimestre pour 150 h smic	-0,5	-0,2	-0,0	-0,0	-0,1	-0,2	-1,4	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,4	-0,3
	Hausse de la durée d'assurance	2,2	6,1	7,3	7,8	0,0	5,0	2,1	2,9	4,1	5,8	0,0	3,1	4,0
	Élargissement des départs anticipés pour carrière longue	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0
	Total réforme 2014	1,7	5,9	7,2	7,8	-0,1	4,8	0,8	2,7	4,0	5,8	-0,1	2,7	3,8
	Toutes réformes	29,3	37,7	40,0	42,9	23,6	35,3	28,4	30,7	34,5	39,6	23,8	31,7	33,5

Q1, Q2, Q3 et Q4 correspondent aux premier, deuxième, troisième et quatrième quartiles de salaire.

Note • Les quartiles de salaire ont été calculés de manière indépendante entre les hommes et les femmes. Le premier quartile des hommes n'est donc pas comparable avec le premier quartile des femmes.

À titre d'illustration, le rapport entre la valeur du premier quartile des hommes et celle du premier quartile des femmes est de 1,33 pour la génération 1960 et de 1,16 pour la génération 1970.

Source • Modèle TRAJECTOIRE, DREES.

mentation de l'année 2015, il apparaît que l'âge de liquidation d'un premier droit à la retraite recule de 2 ans pour la génération 1960, de 2,5 ans pour la génération 1970 et de presque 3 ans pour la génération 1980. L'effet est plus important pour les hommes que pour les femmes, avec un recul de 3 ans pour les hommes de la génération 1980 et de 2 ans et demi pour les femmes.

Néanmoins, au début de la période étudiée, l'âge moyen de départ à la retraite de la génération 1950 diminue de 2,5 mois pour les hommes et de 0,3 mois pour les femmes. Ceci est imputable, pour l'essentiel, à l'instauration des départs anticipés pour carrière longue lors de la réforme de 2003. En effet, malgré une augmentation de la durée d'assurance de 12 trimestres, sous l'effet des réformes de 1993 et 2003 (avec un passage de 150 à 162 trimestres), les hommes de la génération 1950 ont pleinement profité de ce dispositif pour avancer leur âge de liquidation de 7 mois en moyenne. Ils ont bénéficié d'un âge de la scolarité obligatoire fixé à 14 ans pour leur génération et de conditions d'insertion sur le marché du travail favorables.

Les femmes plus touchées que les hommes par le relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits

Si l'impact du relèvement de l'âge d'annulation de la décote (appelé également « âge du taux plein ») est similaire pour les hommes et les femmes de la génération 1960, l'âge de départ recule davantage pour les hommes des générations 1970 et 1980 que pour les femmes (9 et 11 mois pour les hommes contre 8 et 8,5 mois pour les femmes).

Ce recul plus important pour les hommes, à la suite du relèvement de l'âge d'annulation de la décote, peut paraître surprenant dans la mesure où dans les générations récemment parties à la retraite, les femmes sont, en proportion, plus nombreuses à liquider leurs droits à l'âge du taux plein, soit 65 ans jusqu'à la génération 1950 (22 % pour les femmes contre 15 % pour les hommes pour la génération 1942). Cependant, en raison de leur participation accrue au marché du travail et de la validation de trimestres au titre de la majoration de durée d'assurance³ pour enfant, les femmes ont une durée validée tous régimes supérieure à

celle des hommes à partir de la génération 1960 (140 trimestres en moyenne pour les femmes contre 138 trimestres en moyenne pour les hommes, après réforme de 2014) et ont un âge moyen de liquidation inférieur à partir de la génération 1965. Pour cette dernière, il est de 63,8 ans en moyenne pour les hommes et de 63,7 ans en moyenne pour les femmes. L'écart augmente au fil des générations : l'âge moyen est de 64,8 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes pour la génération 1980. En l'absence de réforme, 29 % des hommes et 24 % des femmes de la génération 1980 partiraient à la retraite à l'âge du taux plein (65 ans) ou après. Dans le cadre de la réglementation de 2015, 41 % des hommes et 31 % des femmes de cette même génération partiraient à la retraite à l'âge du taux plein, soit 67 ans ou après.

En revanche, les femmes sont davantage touchées par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits, avec un décalage de 11 à 12 mois contre 6 à 8 mois pour les hommes, ce qui traduit le fait, qu'à partir de la génération 1960, les femmes sont plus nom-

•••
3. Au régime général, la majoration de trimestres d'assurance pour enfant correspond à 4 trimestres au titre de l'accouchement et à 4 trimestres à partager entre le père et la mère pour les enfants nés après 2010, ou à 8 trimestres pour la mère pour les enfants nés avant 2010.

4. Dans cette étude, les quartiles ont été calculés pour chaque sexe de manière indépendante.

breuses que les hommes à disposer de la durée requise à 60 ans.

L'augmentation de la durée d'assurance entraîne un recul plus sensible de l'âge de départ à la retraite des hommes

L'allongement progressif de la durée d'assurance au fil des réformes a un effet cumulé sur le recul de l'âge de départ à la retraite, de l'ordre de 5 mois pour les hommes de la génération 1950, de 10 mois pour la génération 1960, de 17 mois pour la génération 1970 et de 19 mois pour la génération 1980 ; et pour les femmes, de 3 mois pour la génération 1950, de 7 mois pour la génération 1960, de 11 mois pour la génération 1970 et de 12 mois pour la génération 1980.

Ce constat doit être relativisé par le dispositif des départs anticipés pour carrière longue qui profite essentiellement aux hommes.

L'élargissement de cette mesure en 2012 et 2014 entraîne une baisse de l'âge de départ d'un mois pour les hommes de la génération 1970 et de 0,4 mois pour ceux de la génération 1980, contre respectivement 0,2 mois et 0,1 mois pour les femmes. En effet, même à l'horizon de la génération 1980, les femmes restent moins nombreuses à répondre aux critères de ce dispositif qui ne prend pas en compte les trimestres de majoration de durée d'assurance au titre des enfants.

Un effet de l'allongement de la durée plus fort pour les salaires élevés

L'allongement de la durée d'assurance a un effet d'autant plus important sur l'âge de départ à la retraite que le quartile de salaire⁴ à 54 ans est élevé. Ainsi, après la prise en compte des trois augmentations de la durée d'assurance (1993, 2003 et 2014), les hommes du premier quartile de la génération 1970 reculent leur âge de liquidation de 10 mois environ et ceux de la génération 1980 de 9 mois. Pour les quartiles suivants, l'effet est deux à trois fois plus important, avec un recul de 27 mois pour les hommes du dernier quartile de la génération 1970 et de 31 mois pour ceux de la génération 1980. Ce résultat est également notable pour les femmes, avec un recul de 8 mois pour le premier quartile

ENCADRÉ 2

Les réformes des retraites de 1993 à 2014

Les principales mesures des réformes des retraites de 1993 à 2014 sont présentées ici, notamment celles qui ont une influence sur l'âge moyen de liquidation dans le modèle TRAJECTOIRE.

La loi du 22 juillet 1993 relative aux pensions de retraite et à la sauvegarde de la protection sociale

Cette réforme concerne uniquement le régime général (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés [CNAVTS]) et les régimes alignés (Mutualité sociale agricole salariés [MSA] et régime social des indépendants [RSI]). La durée requise pour l'obtention du taux plein passe progressivement de 37,5 ans à 40 ans. Le nombre des meilleures années prises en compte dans le salaire moyen de référence servant de base au calcul de la pension augmente progressivement de 10 à 25. La revalorisation des pensions et des salaires portés au compte est indexée sur l'indice des prix hors tabac. Dans la modélisation, seule la mesure sur la durée a un effet sur l'âge de liquidation.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites

Cette réforme concerne l'ensemble des régimes de retraite (hors régimes spéciaux). Elle prévoit un alignement de la durée requise pour l'obtention du taux plein pour les fonctionnaires, entre 2004 et 2008, pour atteindre 40 ans. À partir de 2009, la durée requise pour le taux plein pour tous augmente jusqu'à 41 ans à l'horizon 2012. Un mécanisme semi-automatique d'allongement de la durée selon les gains d'espérance de vie au-delà de 2012 est instauré. La durée de proratisation est alignée sur la durée d'assurance requise. La proratisation du salaire annuel moyen pour les polypensionnés est établie. La loi prévoit une diminution du taux de décote et instaure une surcote au-delà de l'âge d'ouverture des droits pour les assurés continuant à valider des trimestres au-delà de la durée requise après cet âge. L'indexation sur les prix pratiqués depuis la fin des années 1980 est inscrite dans la loi. Cette mesure s'applique également aux fonctionnaires (l'indexation sur le point d'indice est supprimée). Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est mis en place. Il permet aux assurés ayant commencé précocement leur carrière de partir à la retraite à partir de 56 ans, selon des critères de durée validée et cotisée. Dans la modélisation présentée ici, deux mesures ont un effet sur l'âge de départ à la retraite : l'augmentation de la durée requise et les départs anticipés.

Les décrets du 30 juin 2008 portant règlement des régimes spéciaux

Cette réforme concerne les régimes spéciaux (EDF, GDF, SNCF, RATP Banque de France, Opéra de Paris, Comédie-Française, les clercs et les employés de notaires). Elle augmente progressivement la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans, instaure un mécanisme de décote/surcote et indexe les pensions sur l'évolution des prix. En raison du niveau d'agrégation des régimes de retraite dans le modèle, cette réforme n'a pas pu être spécifiquement simulée.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Cette réforme concerne l'ensemble des régimes de retraite. Elle augmente progressivement l'âge d'ouverture des droits à 62 ans, ainsi que l'âge d'annulation de la décote à 67 ans. Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est durci de facto, puisque l'âge de départ anticipé passe progressivement de 56 à 58 ans. Les départs anticipés pour les parents de trois enfants dans la fonction publique sont supprimés. Dans la modélisation, toutes ces mesures ont une influence sur l'âge de départ à la retraite.

Le décret du 2 juillet 2012

Ce décret concerne l'ensemble des régimes. Il vise à assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue de trois façons :

- ouverture du dispositif aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (au lieu de 18 ans) ;
- suppression des conditions de cotisation au-delà de la durée requise pour les départs anticipés pour carrière longue ;
- élargissement des trimestres pris en compte dans les trimestres cotisés (2 trimestres au titre du chômage indemnisé et 2 trimestres au titre de la maternité qui viennent s'ajouter aux 4 trimestres au titre du service militaire et aux 4 trimestres au titre de la maladie ou de la maternité).

Dans la modélisation, toutes ces mesures ont une influence sur l'âge de liquidation.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

Cette réforme concerne l'ensemble des régimes. Elle augmente la durée requise pour l'obtention du taux plein progressivement jusqu'à 43 ans à partir de la génération 1972 (1976 pour la catégorie active de la fonction publique). Le salaire de référence permettant de valider un trimestre dans les régimes en annuité est modifié : il fallait précédemment percevoir un salaire équivalent à 200 h smic pour valider un trimestre, ce seuil est abaissé à 150 h smic. La date de revalorisation des pensions est fixée au 1^{er} octobre de chaque année, au lieu du 1^{er} avril. La loi élargit les trimestres pris en compte pour les départs anticipés pour carrière longue en ajoutant 2 trimestres au titre de l'invalidité, 2 trimestres au titre du chômage indemnisé (portant ainsi à 4 le nombre de trimestres au titre du chômage indemnisé) et tous les trimestres au titre de la maternité. Un compte pénibilité pour les emplois à facteurs de risques professionnels est instauré. Chaque exposition à un facteur de risque permet d'accumuler des points sur un compte individuel. Ces points peuvent donner lieu à un départ anticipé à la retraite de 2 ans maximum (faute d'éléments statistiques, ce compte pénibilité n'est pas encore modélisé par TRAJECTOIRE). Dans la modélisation, les trois mesures qui ont une influence sur l'âge de départ à la retraite sont la durée requise, les 150 h smic et les départs anticipés pour carrière longue.

des générations 1970 et 1980 et un recul de 20 mois et 23 mois pour le dernier quartile des générations 1970 et 1980.

En effet, dans le premier quartile, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, se trouvent les personnes avec les carrières les plus heurtées : plus de 40 % d'entre elles pour la génération 1970 et plus de 50 % pour la génération 1980 doivent attendre l'âge d'annulation de la décote pour bénéficier du taux plein et du minimum contributif pour les assurés du privé.

Les faibles salaires plus affectés par le relèvement de l'âge du taux plein

Les premiers quartiles des hommes et des femmes sont les plus touchés par le relèvement de l'âge du taux plein. Ainsi, les hommes du premier quartile de la génération 1970 reculent leur âge de départ à la retraite de plus de 11 mois, et ceux de la génération 1980 de plus de 13 mois. Les quartiles les plus élevés décalent leur départ de 7,6 mois pour les hommes de

la génération 1970 et de 8,7 mois pour la génération 1980. Quant aux femmes, celles du premier quartile liquident leurs droits 10 à 11 mois plus tard, alors que celles du dernier quartile le décalent d'environ 6 mois. Le relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits a un effet assez similaire sur les trois premiers quartiles (de 4,5 à 8 mois pour les hommes et de 10 à 14 mois pour les femmes), tandis que l'effet est plus faible sur les derniers quartiles des hommes et des femmes. Il s'agit majoritairement de cadres dont les années d'études ont retardé l'entrée dans la vie active, si bien qu'ils ont rarement obtenu la durée nécessaire pour atteindre le taux plein à l'âge légal d'ouverture des droits.

Ce sont surtout les hommes des deuxième et troisième quartiles qui bénéficient du dispositif de départs anticipés, puisque c'est dans ces quartiles qu'on retrouve les personnes alliant des débuts de carrière relativement précoces et des durées validées élevées.

Un élément de la réforme de 2014 joue en faveur des bas quartiles, pour les hommes

comme pour les femmes : il s'agit du passage de la validation d'un trimestre de 200 heures à 150 heures smic. Cette mesure était destinée prioritairement aux femmes qui travaillent plus souvent à temps partiel. Pour la génération 1980, cela permet aux femmes de diminuer leur âge de départ à la retraite de 0,4 mois (et même de 1,4 mois pour le premier quartile), contre 0,2 mois pour les hommes (0,5 pour le premier quartile).

Globalement, le cumul des réformes a un impact sur l'âge de départ plus important pour les quartiles élevés avec un recul de près de 43 mois pour les hommes du dernier quartile de la génération 1980 et de 39,5 mois pour les femmes, contre 29 mois pour le premier quartile des hommes et 28 mois pour celui des femmes. Néanmoins, il ne peut être tiré d'enseignement définitif sur l'équité ou la redistributivité de ces réformes, car il faudrait pour cela prendre en compte d'autres éléments, notamment l'effet des réformes sur les montants de pension, et les espérances de vie à la retraite en fonction du salaire. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

- **Aubert P., Duc C., Ducoudre B.**, 2013, "French Retirement Reforms and Intragenerational Equity in Retirement Duration", *De Economist*, vol. 161, Issue 3, pp. 277-305, septembre.
- **Aubert P., Duc C., Ducoudre B.**, 2010, « Le modèle PROMESS : Projection "més" des âges de cessation d'emploi et de départ à la retraite », *Document de travail*, série Études et Recherche, DREES, n°102, décembre.
- **Conseil d'orientation des retraites**, 2014, « Résultats actualisés des projections dans les cinq scénarios économiques », document 4 de la séance plénière du 16 décembre 2014.
- **Conseil d'orientation des retraites**, 2014, « 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 6 de la séance plénière du 25 novembre 2014.
- **Duc C., Lequien L., Housset F., Plouhinec C.**, 2013, « Le modèle de microsimulation TRAJECTOIRE », *Document de travail*, série Sources et Méthodes, DREES, n° 40, mai.
- **Duc C., Lermeschin H.**, 2013, « CALIPER – Un outil de simulation pour le CALCul Interrégimes des PEnsions de Retraite », *Dossier Solidarité Santé*, DREES, n° 37, mars.
- **Lermeschin H., Duc C., Carine Burrecand C.**, 2011, « Présentation et applications de l'outil CALIPER (CALcul Interrégimes des PEnsions de Retraite) », *Document de travail*, série Études et Recherche, DREES, n° 111, novembre.
- **Salembier L.**, 2013, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite », *Études et Résultats*, DREES, n° 842, juin.
- **Solard G. (dir)**, *Les Retraités et les Retraites – édition 2014*, DREES, coll. Études et Statistiques, avril.

LA DREES SUR INTERNET

Retrouvez toutes nos publications sur notre site

www.drees.sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur

www.data.drees.sante.gouv.fr

Pour recevoir nos avis de parution

www.drees.sante.gouv.fr/les-avis-de-parution,2052.html

Directeur de la publication : Franck von Lennep

Responsable d'édition : Carmela Riposa

Secrétaires de rédaction : Sabine Boulanger et Laurence Grivet

Composition et mise en pages : Stéphane Jeandet

Conception graphique : Julie Hiet et Philippe Brulin

Imprimeur : Imprimerie centrale de Lens

Pour toute information : drees-infos@sante.gouv.fr

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources •

ISSN papier 1292-6876 • ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document N° 7
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les âges de départ à la retraite dans les régimes :
moyennes et distributions

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Les âges de départ à la retraite dans les régimes : moyennes et distributions

Le rapport annuel de juin 2016 présentait dans une troisième partie complémentaire (non reprise en 2017 et 2018) un ensemble d'indicateurs portant sur les âges de départ et les départs anticipés à la retraite. Les données transmises en mai 2018, en particulier par la DREES, permettent d'actualiser les informations portant sur les âges de départ à la retraite de l'ensemble des assurés. Certains régimes ont également actualisé leurs données en janvier 2019, spécifiquement pour ce dossier (CNAV, MSA salariés et non-salariés, AGIRC-ARRCO, Ircantec, Banque de France, SNCF, CNBF).

1. Les écarts d'âges de départ à la retraite entre régimes

En 2015, la concentration des départs à la retraite autour de certains âges était variable selon les régimes (tableau 1). Ces différences sont liées à la nature des métiers exercés (par exemple, 80 % des militaires étaient partis à la retraite avant 56 ans), aux législations propres de certains régimes (en particulier, les départs à la SNCF, à la RATP ou encore à la CNIEG ont lieu majoritairement avant 60 ans), ou aux comportements plus prégnants de poursuite d'activité (pour les indépendants, les départs ont plutôt lieu après 62 ans).

Tableau 1. Répartition des nouveaux retraités de 2015 selon leur âge au 31 décembre

en %	Moins de 56 ans	56 ans	57 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 à 64 ans	65 ans	Plus de 65 ans
CNAV	0,0	0,0	1,0	19,9	20,9	31,3	17,9	8,8
MSA salariés	0,0	0,0	1,2	22,0	25,3	29,4	15,7	6,4
MSA non-salariés	0,0	0,0	0,5	16,2	22,3	35,2	12,4	13,3
RSI commerçants	0,0	0,0	1,0	11,5	19,4	32,7	21,8	13,7
RSI artisans	0,0	0,0	1,3	21,1	22,6	30,5	15,7	8,8
F° pub. d'État civile ⁽¹⁾	3,2	2,1	12,6	12,6	21,3	32,6	10,4	5,3
F° pub. d'État militaire ⁽¹⁾	80,0	4,9	13,6	0,2	1,1	0,1	0,0	0,0
CNRACL ⁽¹⁾	0,7	2,4	13,2	21,6	25,0	26,2	7,9	3,1
CRPCEN	2,7	0,6	13,6	18,1	14,4	29,1	12,4	9,1
CAVIMAC	0,2	0,0	0,0	1,1	3,8	17,0	39,1	38,9
SNCF	23,8	18,6	51,3	3,4	1,5	1,1	0,2	0,1
CNIEG	28,9	14,3	31,0	10,7	5,7	6,8	2,0	0,7
RATP	58,7	9,9	18,2	5,4	2,4	3,8	1,2	0,2
Primo-liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes ⁽¹⁾	3,6	0,8	3,6	20,5	19,2	28,4	15,6	8,2

⁽¹⁾Départs en retraite le plus précoce en cas de multiples liquidations. Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteignant l'âge minimum de départ à la retraite en 2015 sont inclus.

Note : Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ : Retraités, résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2015, nés en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Sources : EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Ce premier constat (qui peut être affecté par des effets de taille de génération) est complété par une approche par génération, pour celles presque intégralement parties à la retraite (générations 1938 à 1951). Il s'agit dans ce cas d'un âge moyen de départ à la retraite constaté *ex-post* pour la liquidation des pensions dans chaque régime.

Dans les principaux régimes de retraite, cet âge moyen de liquidation est assez stable entre les générations 1938 et 1943, à l'exception des âges de départs à la retraite des femmes ayant

travaillé sous le statut d'indépendant (artisans, commerçantes) qui ont fortement décliné pour se rapprocher des moyennes des autres régimes du secteur privé à partir de la génération 1943. Pour les générations suivantes dans les régimes du secteur privé, l'âge moyen diminue en raison notamment de la montée en charge des départs anticipés à la retraite pour carrière longue¹. Le resserrement des conditions de ces départs anticipés, les évolutions des carrières entre générations ainsi que le report de l'âge d'ouverture des droits pour la génération 1951 induisent une rupture de tendance, avec une remontée des âges moyens de départ à la retraite pour les assurés nés après 1948.

Dans le régime de la fonction publique locale et hospitalière (CNRACL), l'âge de départ à la retraite augmente d'un an pour les femmes entre les générations 1938 et 1950 et de 1,3 an pour les hommes, pour l'ensemble des catégories actives et sédentaires. Cet âge est resté constant pour les générations 1938 à 1948 puis a connu une croissance qui correspond aux effets de la réforme 2003 (hausse de la durée d'assurance) et surtout de celle de 2010 (report de 4 mois pour les assurés nés au second semestre 1951, puis de 8 mois pour ceux nés en 1952). Les moyennes dans les régimes de la fonction publique (hors militaires) masquent les disparités de situation entre les catégories sédentaires et les catégories actives, dont l'âge d'ouverture des droits est inférieur à 60 ans². La retraite anticipée pour carrière longue a été transposée à l'ensemble des régimes spéciaux, y compris pour les catégories sédentaires de la fonction publique. Toutefois, au sein de la fonction publique civile, les possibilités de départ anticipé relèvent essentiellement des catégories actives, avec un départ dès 52 ou 57 ans³, et du dispositif pour les parents de trois enfants et plus, ayant accompli 15 années de service effectif – dispositif fermé depuis 2012.

Dans certains des régimes spéciaux dont les données sont disponibles (CNIÉG, SNCF, Banque de France), les départs à la retraite sont plus précoces (d'environ 5 ans⁴), mais la tendance décrite pour les évolutions des assurés des autres régimes se vérifie. Les raisons en sont différentes : la hausse de l'âge de départ à la retraite dans les régimes spéciaux est moins liée au recul de l'âge d'entrée dans la vie active ou à une moindre validation de trimestres que dans les autres régimes, mais est plus spécifiquement liée à la hausse de l'âge d'ouverture des droits encore en début de montée en charge (voir le **document n° 3**).

Historiquement, hommes et femmes partent à la retraite à des âges différents : les femmes nées en 1938 sont parties à la retraite 1,7 an plus tard que les hommes de la même génération. La différence est importante parmi les indépendants (4,4 ans pour la génération 1938), et dans une moindre mesure à la CNAV et à la MSA (1 an). À l'opposé, les âges de départ féminins à la CNRACL sont plus précoces que les âges masculins, de 1,4 an⁵.

Au fil des générations, les différences entre genres sont cependant de moins en moins marquées et se stabilisent à 0,7 an à partir de la génération 1943. La forte présence masculine dans les départs anticipés pour carrières longues explique en partie les différences entre les âges moyens des hommes et des femmes pour les générations 1944 à 1950 (voir le **document**

¹ Ce dispositif, entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004, a permis à certains assurés nés en 1944 et après de liquider leurs droits à retraite à partir de 56 ans.

² Voir le **document n° 9** de cette séance.

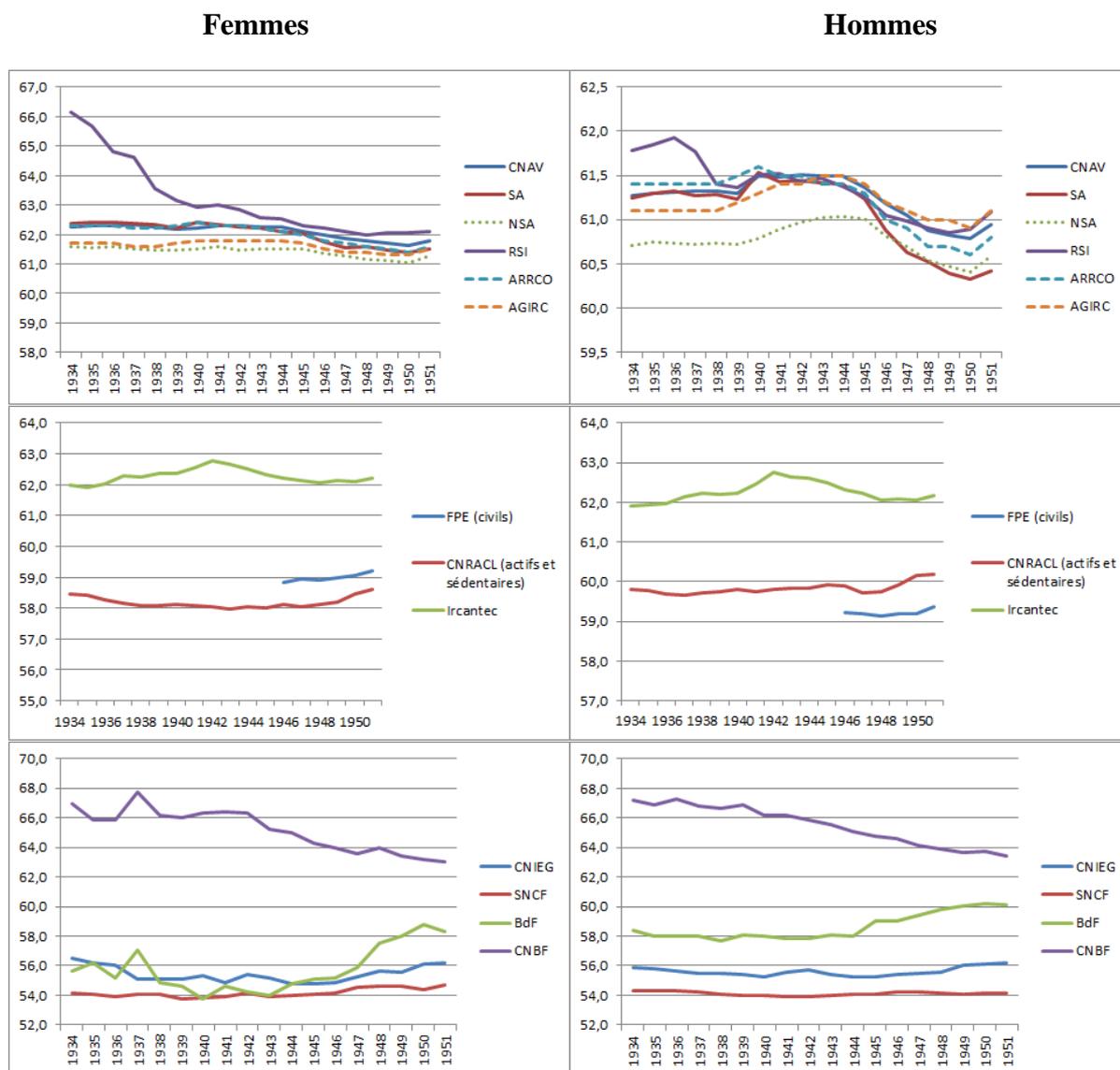
³ Il s'agit des âges légaux à l'issue de la montée en charge de la réforme des retraites de 2010.

⁴ Âge d'ouverture des droits en fonction du type d'emploi, sous condition d'une durée de service et à un âge qui diffère selon le régime : 52 ou 57 ans à la RATP ou la SNCF, 55 ans pour les mineurs, 50 ans pour les marins, etc.

⁵ Notamment en raison des départs des parents de 3 enfants ou plus, dispositif progressivement fermé depuis 2012 et dont le recours était très prioritairement le fait de mères.

n° 8 pour une comparaison des liquidations par âge à la CNAV de ces deux générations). Du fait de cette mesure, l'écart s'est maintenu sur quelques générations. Il devrait se réduire puis s'inverser en moyenne, d'après les projections réalisées par le COR⁶, du fait de l'amélioration des carrières féminines et des majorations de durée d'assurance dont elles bénéficient.

Figure 1. Âges moyens à la liquidation par génération dans différents régimes



Lecture : pour les assurés de la génération 1951, l'âge moyen de liquidation varie de 54,7 ans à la SNCF à 62,1 ans au RSI (SSI).

Note : ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

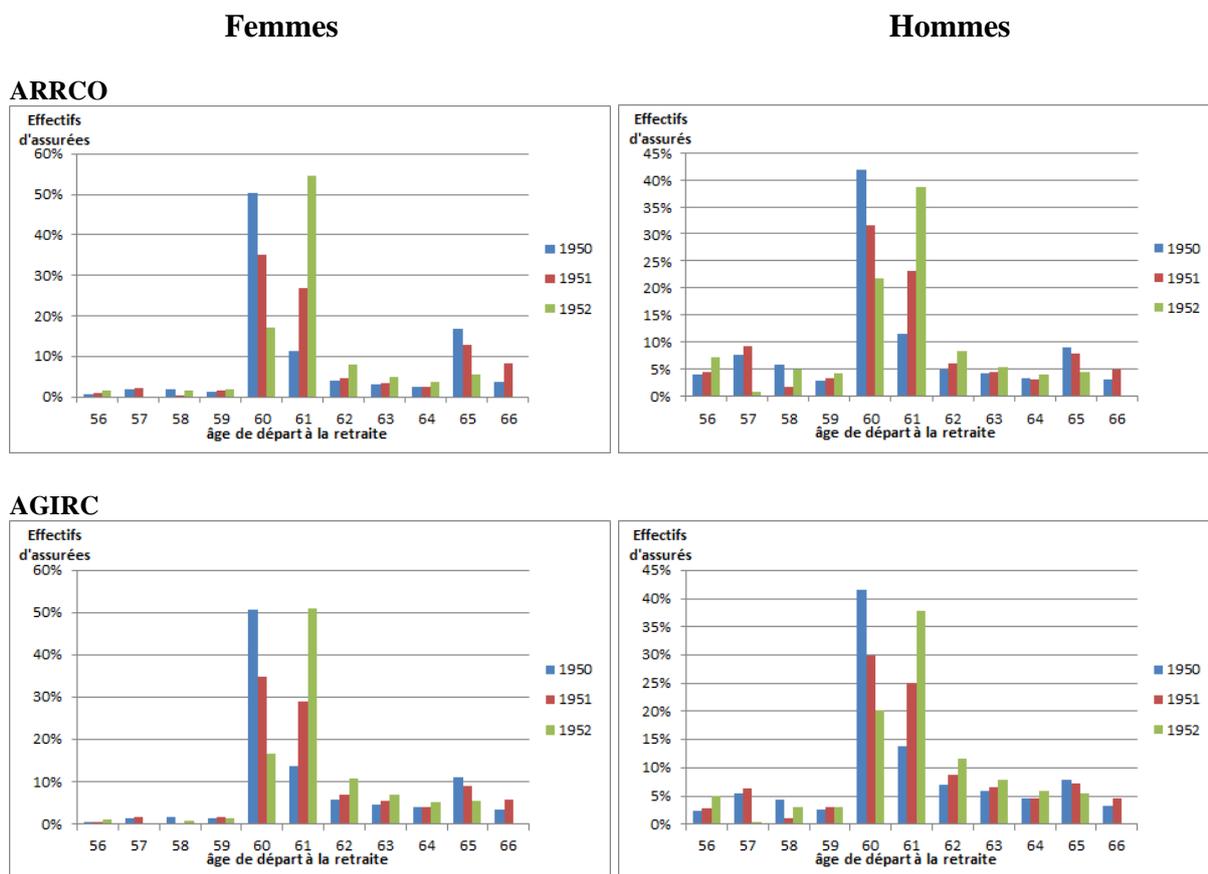
Champ : retraités titulaires d'une pension de droit direct.

Sources : données des régimes.

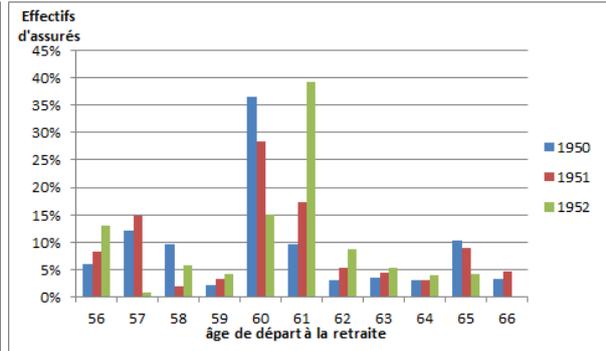
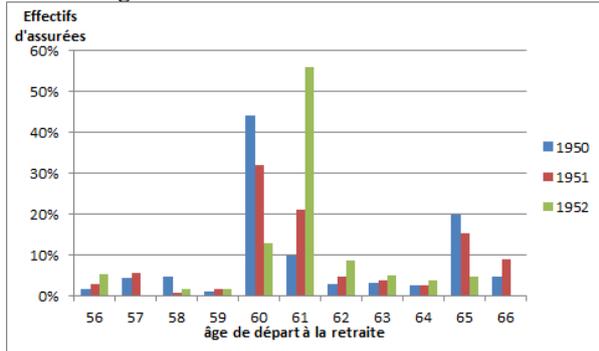
⁶ Voir le [quatorzième rapport du COR](#), « Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070 - Sensibilité aux hypothèses, résultats par régime », novembre 2017.

Afin d'illustrer la hausse de l'âge de la retraite sur les dernières générations de départs intégralement observés, la figure 2 présente la répartition des effectifs de départs par âge fin entre les générations 1950 et 1952, pour chacun des régimes. La hausse de l'âge moyen de liquidation de la pension, constatée sur les générations 1950 et suivantes, s'explique par le recul des départs à 60 ans, et la montée en charge des départs à 61 ans (voir le **document n° 5**) : cette évolution est présente dans plusieurs régimes, comme l'illustre la figure 2 à partir de quelques exemples. Elle est surtout à l'œuvre, sur les générations observées, dans les régimes des assurés sous contrat privé (Arrco-Agirc et Ircantec). Ces évolutions sont moins visibles dans les régimes spéciaux pour lesquels les nouvelles contraintes de durée d'assurance et le report de deux ans de l'âge d'ouverture des droits (réforme 2010) concerneraient seulement les assurés nés après le 1^{er} juillet 1962 (ou après le 1^{er} juillet 1967 pour les catégories « super-actives »). La figure 2 présente les évolutions des répartitions des départs à la retraite uniquement pour les régimes ayant actualisé leurs données en janvier 2019, spécifiquement pour ce dossier (CNAV, MSA salariés et non-salariés, AGIRC-ARRCO, Ircantec, Banque de France, SNCF, CNBF).

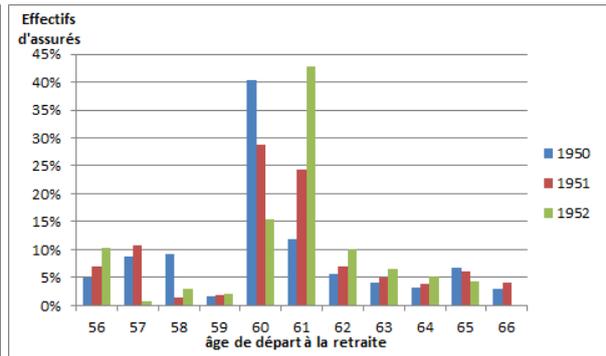
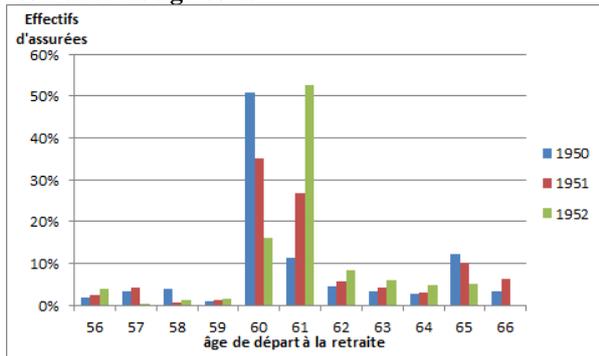
Figure 2. Répartition par âge fin des départs des générations 1950 à 1952, dans différents régimes



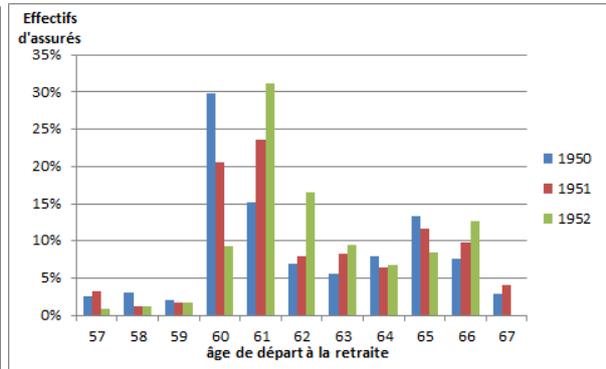
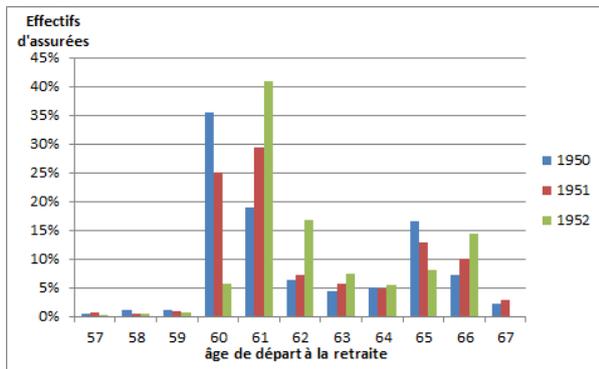
Salariés agricoles



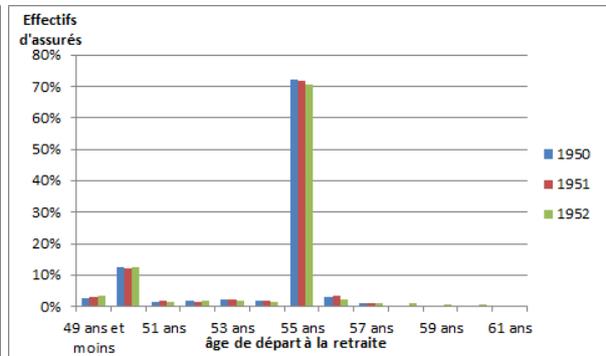
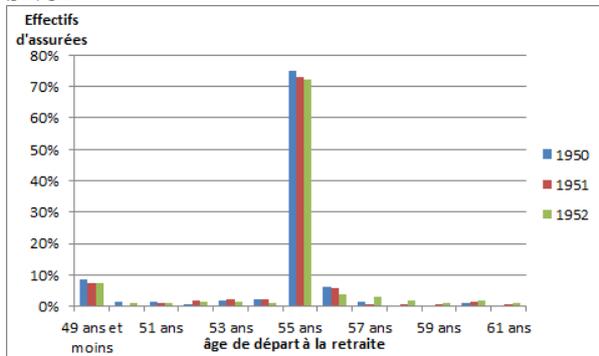
Non-salariés agricoles



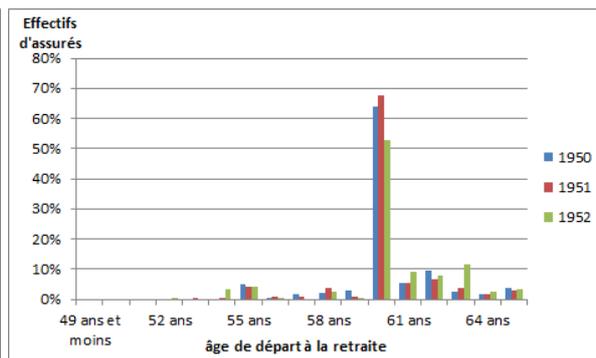
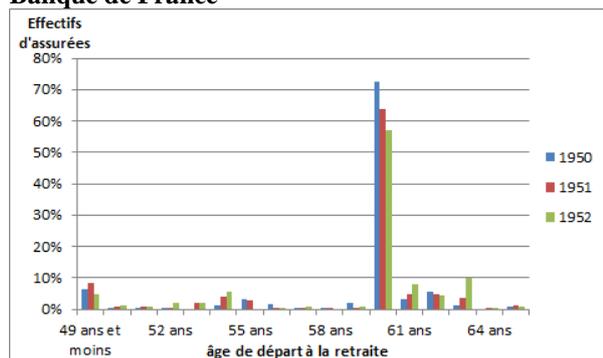
Ircantec



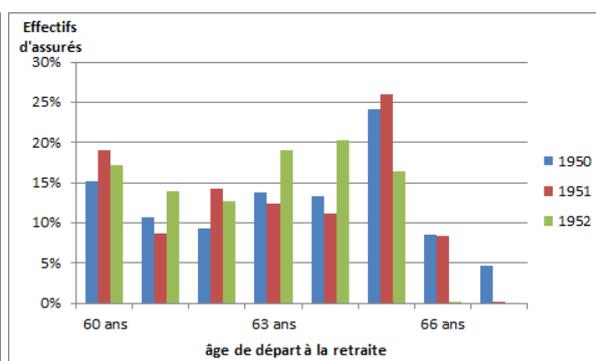
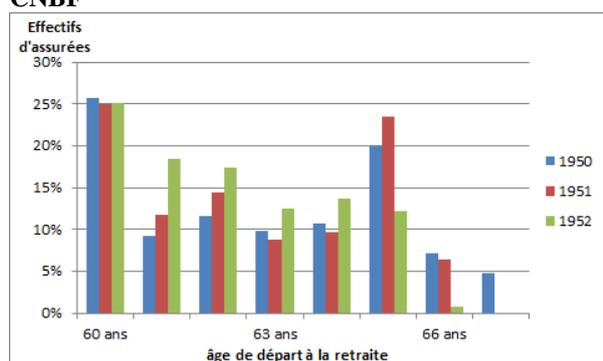
SNCF



Banque de France



CNBF



Lecture : pour les assurés de la génération 1951, l'âge moyen de liquidation varie de 54,7 ans à la SNCF à 62,1 ans au RSI (SSI).

Note : ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ : retraités titulaires d'une pension de droit direct.

Sources : données des régimes.

2. Projection des départs à la retraite, par régime

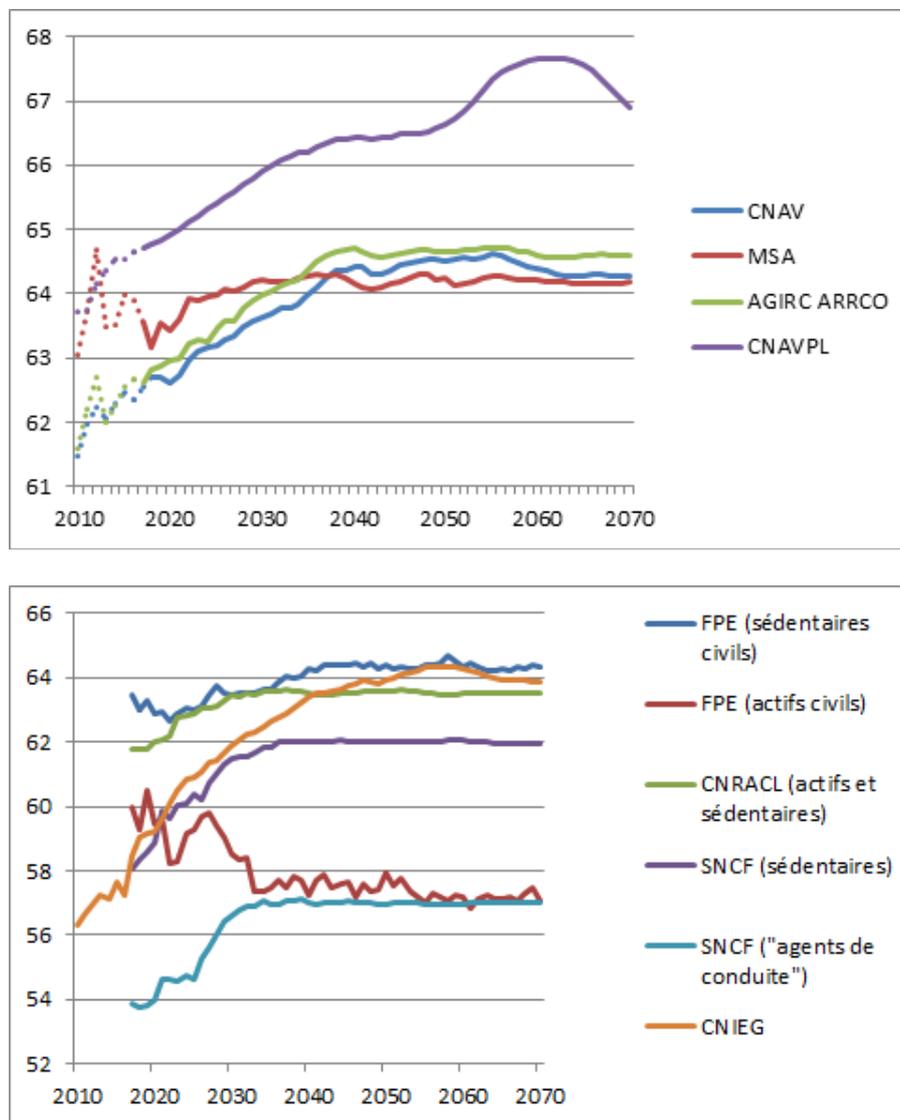
Les âges de départs observés jusqu'à la génération 1950 ne montrent pas de réelle convergence entre régimes, mais davantage des évolutions parallèles entre les âges de départ du secteur privé et de la fonction publique. Cette absence de convergence s'explique par le fait que la génération 1951 est la première à subir les effets programmés par la réforme 2010.

Afin d'illustrer la portée des réformes déjà actées, nous reprenons ici les résultats de l'exercice de projection mené en 2017 finalisé par la publication du 14^{ème} rapport thématique du COR. Les projections des régimes confirment les premières évaluations de la DREES (voir **document n° 6**) d'un effet global de l'ordre de 3 ans en cumulant l'ensemble des réformes passées (1993, 2003, 2010 et 2014).

Les assurés de la CNAV partant à la retraite en 2045 (génération 1980) le feraient en moyenne à 64,5 ans environ, soit 3 années plus tardivement que les assurés partis en 2010 (génération 1950). Ceci n'est pas seulement lié à l'effet des réformes car le recul de l'âge d'entrée dans la vie active au fil des générations, notamment, explique également une partie du report de l'âge de départ à la retraite. Les assurés de la MSA verraient leur âge de départ progresser d'environ 1 an à 30 ans d'écart (entre 2010 et 2040), pour un âge moyen comparable à celui de la CNAV après 2040. Les assurés de la CNRACL, de la CNIEG et les sédentaires de la fonction publique (et partiellement de la SNCF) convergeraient également vers un âge moyen de départ à la retraite d'environ 64 ans à terme.

D'autres régimes ne seraient pas concernés par ce processus de convergence : pour les indépendants relevant de la CNAVPL, les modèles de projection anticipent une hausse de l'âge moyen jusqu'à 67 ans environ ; a contrario, les catégories actives de la fonction publique ou les agents de conduite de la SNCF nés après 1975 verraient leur âge de départ plafonner à 57 ans. En ce qui concerne les catégories actives de la fonction publique, la baisse de l'âge moyen de départ à la retraite en projection traduirait uniquement un effet de structure : en raison principalement de l'extinction progressive des départs des instituteurs au titre de la catégorie active, la catégorie des « actifs civils » comprendrait de plus en plus de policiers et de surveillants de la pénitencière qui peuvent bénéficier d'un départ anticipé dès 52 ans. Pour autant, ces assurés seraient contraints par leur durée d'assurance qui leur imposerait d'attendre les 57 ans pour l'obtention du taux plein. Pour les agents de conduite de la SNCF, c'est également la recherche d'une liquidation avec une carrière de durée suffisante qui leur imposerait d'attendre leurs 57 ans pour un départ à la retraite.

Figure 3. Âges de départ à la retraite projetés par régime et par an



Lecture : les âges de départ moyens des agents sédentaires de la SNCF atteindraient en moyenne 62 ans à partir de 2037.

Note : données issues des modèles de projection, expliquant le raccord historique - premier point imprécis.

Source : calculs SG-COR à partir des projections 2017 des régimes

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document N° 8

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

**Âge de départ à la retraite des générations 1944 et 1950
selon le sexe et le pays de naissance.**

Direction statistiques, prospective et recherche - CNAV

Objet : Age de départ à la retraite des générations 1944 et 1950 selon le sexe et le pays de naissance.

Référence : 2019-007-DSPR

Date : 08/02/2019

Direction statistiques, prospective et recherche

Pôle : Evaluation

Auteur : JC

Téléphone : 01.55.45.65.66

Diffusion : Groupe de travail du COR du 13 février 2019

Mots clés : âge de départ, génération, sexe, pays de naissance

Résumé :

L'âge de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge des nouveaux retraités au moment où ils perçoivent pour la première fois leur retraite, représente un indicateur clé parmi ceux utilisés dans le suivi des retraites. Il est, de ce fait, régulièrement étudié par les régimes.

Dans cette étude, l'âge de départ est analysé pour les générations 1944 et 1950 selon le sexe et le pays de naissance. Afin que les statistiques présentées pour les deux générations soient strictement comparables, les départs en retraite sont observés entre 55 et 65 ans (inclus).

Si l'âge moyen a peu varié entre les générations 1939 et 1943, il baisse entre les générations 1944 et 1950 principalement du fait de la mise en place des départs anticipés pour carrière longue à partir du 1^{er} janvier 2004 (pour les hommes) et de la hausse de la durée de carrière des femmes.

Les assurés nés à l'étranger entrent sur le marché du travail plus tardivement, ont des durées de carrière plus faibles et partent en moyenne plus tard que ceux nés en France.

L'âge de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge des nouveaux retraités au moment où ils perçoivent pour la première fois leur retraite, représente un indicateur clé parmi ceux utilisés dans le suivi des retraites. Il est, de ce fait, régulièrement étudié par les régimes. Cet âge de départ peut être déterminé de plusieurs manières selon que l'on considère une année donnée ou une génération particulière.

Dans cette étude, l'âge de départ est analysé pour les générations 1944 et 1950. Cette mesure présente l'avantage de ne pas être sensible aux effets démographiques et, de plus, de mesurer les effets des réformes qui s'appliquent progressivement selon l'année de naissance. Cependant cet indicateur n'est disponible au mieux que lorsque la génération atteint 65 ans.

Afin que les statistiques présentées pour les deux générations soient strictement comparables, les départs en retraite sont observés entre 55 et 65 ans (inclus), 65 ans correspondant à l'âge d'annulation de la décote de ces générations. En ne prenant pas en compte les assurés qui partent après 65 ans, l'âge de départ à la retraite est légèrement sous-estimé car certains vont partir à la retraite à des âges plus tardifs. Néanmoins, compte tenu des règles existantes au régime général, ils sont peu nombreux : pour les générations qui partent actuellement à la retraite, la proportion des départs après l'âge d'annulation de la décote est de l'ordre de 3 à 4%.

Pour les générations 1939 à 1943, l'âge de départ moyen des femmes comme celui des hommes est remarquablement stable. Pour les retraités nés en 1944 et 1950 et partis à la retraite entre 55 et 65 ans (inclus), l'âge de départ observé baisse, passant de 61,4 à 60,8 ans¹. Cette baisse est légèrement plus importante pour les hommes car ils bénéficient davantage des départs anticipés pour carrière longue (en lien avec les conditions requises de début d'activité et de carrière complète quasi continue). L'âge moyen de départ à la retraite reste plus élevé pour les femmes même si elles partent en moyenne un peu plus tôt quand elles sont nées en 1950, grâce à leurs durées de carrière plus élevées (tableau 1 et graphique 4).

La génération 1944 est la première à pouvoir bénéficier de départs anticipés avant 60 ans au titre des carrières longues et la génération 1950 est la dernière génération à ne pas être concernée par la réforme des retraites de 2010. Entre ces deux générations, la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite au taux plein de 50% augmente de deux trimestres pour atteindre 162 trimestres.

¹ Les âges moyens calculés par génération dans le Cadr'@ge n°30 « *Evolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs* » (Di Porto, Cnav, 2015) sont plus élevés que ceux présentés dans cette note pour deux raisons : les retraités sont observés jusqu'à 65 ans inclus (il manque donc tous les départs tardifs) et le calcul de l'âge est ici effectué au mois près alors que la définition d'âge retenue dans le Cadr'@ge 30 correspond à un âge annuel (année de départ en retraite – année de naissance).

Tableau 1. Age moyen au départ à la retraite

	Génération 1944	Génération 1950
Femmes	61,7 ans	61,2 ans
Hommes	61,1 ans	60,4 ans
Ensemble	61,4 ans	60,8 ans
Femmes nées en France	61,6 ans	61,1 ans
Femmes nées à l'étranger	62,2 ans	61,8 ans
Hommes nés en France	60,7 ans	60,1 ans
Hommes nés à l'étranger	61,9 ans	61,6 ans

Lecture : l'âge moyen de départ à la retraite correspond à l'âge exact mensuel calculé au moment du départ. Les femmes nées en 1944 sont parties en moyenne à 61,7 ans (soit 61 ans et 8 mois). **Champ** : Ensemble des retraités des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source** : Cnav, échantillon 2017.

Parmi les retraités du régime général, les assurés nés à l'étranger représentent 16,9% des assurés nés en 1950 et partis à la retraite entre 55 et 65 ans inclus (tableau 2). Cette part baisse entre les deux générations d'environ six points et cette baisse est beaucoup plus marquée pour les hommes que pour les femmes. Parmi les retraités nés en 1950 et partis à la retraite entre 55 et 65 ans (inclus), on dénombre 9,4% d'hommes nés à l'étranger et 7,5% de femmes.

Tableau 2. Composition de la population étudiée

	Génération 1944	Génération 1950
Part de femmes	47,9%	50,1%
Part de nés à l'étranger	23,3%	16,9%
Part de femmes nées en France	39,5%	42,6%
Part de femmes nées à l'étranger	8,3%	7,5%
Part d'hommes nés en France	37,2%	40,5%
Part d'hommes nés à l'étranger	15,0%	9,4%

Champ : Ensemble des retraités des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source** : Cnav, échantillon 2017.

Pour l'ensemble des retraités étudiés, les départs en retraite se concentrent à 60 et 65 ans, les deux bornes d'âges légaux correspondant respectivement à l'âge minimum légal et l'âge d'annulation de la décote de ces générations (graphiques 1 et 2).

Les assurés nés à l'étranger sont moins nombreux que ceux nés en France à prendre leur retraite à 60 ans ou avant, mais plus nombreux à partir entre les deux bornes et à l'âge d'annulation de la décote (tableau 3). Cela se traduit par un âge moyen de départ en retraite plus élevé pour les assurés nés à l'étranger que pour ceux nés en France. L'écart est plus important pour les hommes que pour les femmes et tend à augmenter entre les deux générations (tableau 1).

L'entrée plus tardive sur le marché du travail des assurés nés à l'étranger et leur durée de carrière plus faible expliquent en partie ce résultat (graphiques 3 et 4).

La moitié des femmes nées à l'étranger en 1944 ont un premier report à l'âge de 21 ans et la moitié des hommes à 20 ans. Les femmes et les hommes nés en France de la même génération ont un âge médian inférieur de 4 ans. Pour la génération 1950, l'âge médian des femmes et des hommes nés à l'étranger reste supérieur à celui des nés en France mais l'écart se réduit à 3 ans (l'âge médian est représenté en rouge dans le graphique 3).

Concernant la durée d'assurance validée tous régimes, la moitié des femmes nées à l'étranger en 1944 valident moins de 135 trimestres. C'est 25 trimestres de moins que celles nées en France. Pour les hommes, l'écart est plus faible, il atteint 16 trimestres (la médiane de la durée d'assurance validée tous régimes est représentée en rouge dans le graphique 4).

Entre les deux générations, la part de femmes parties à la retraite avant 65 ans augmente, pour celles nées en France et à l'étranger.

Cela se traduit par une baisse d'environ dix points des départs à 65 ans (65 ans inclus, 66 ans exclus) : un quart des femmes de la génération 1944 nées en France prenaient leur retraite à 65 ans contre 16,4% des femmes nées six ans plus tard. Pour celles nées à l'étranger, la proportion passe de 35,7% à 25,9%.

Tableau 3. Répartition par tranche d'âge des retraités du régime général des générations 1944 et 1950 selon le sexe et le pays de naissance

		Avant 60 ans	[60 ans, 61 ans [[61 ans, 65 ans [[65 ans, 66 ans [Ensemble
G1944	Femmes nées en France	0,8%	61,2%	12,8%	25,2%	100,0%
	Femmes nées à l'étranger	0,2%	48,9%	15,1%	35,7%	100,0%
	Hommes nés en France	6,0%	73,3%	13,7%	7,0%	100,0%
	Hommes nés à l'étranger	0,7%	53,4%	22,0%	23,8%	100,0%

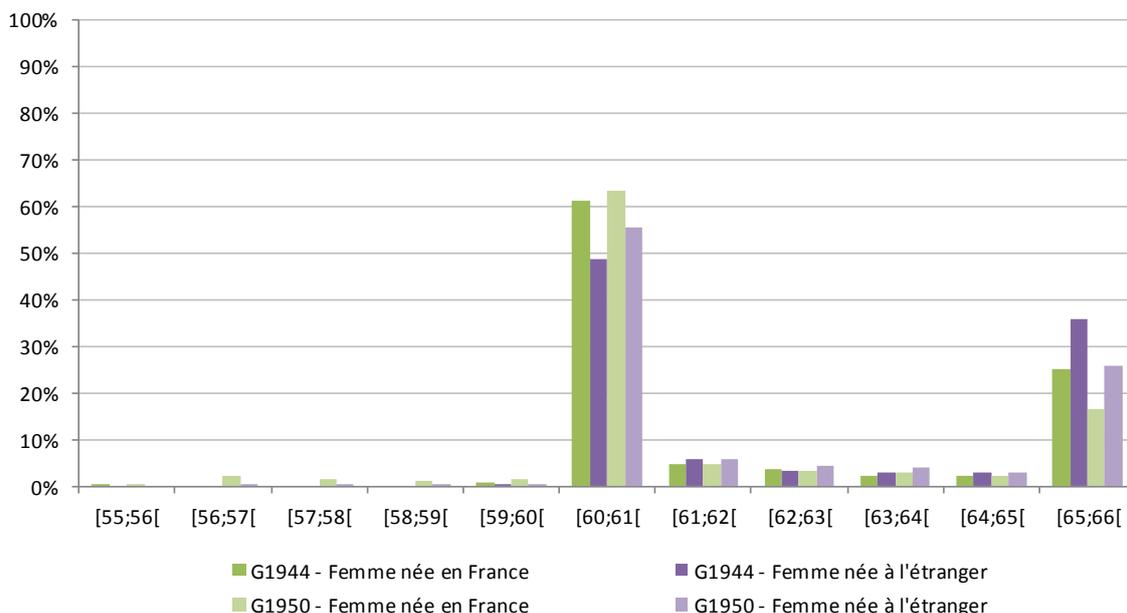
		Avant 60 ans	[60 ans, 61 ans [[61 ans, 65 ans [[65 ans, 66 ans [Ensemble
G1950	Femmes nées en France	6,7%	63,6%	13,3%	16,4%	100,0%
	Femmes nées à l'étranger	1,3%	55,6%	17,1%	25,9%	100,0%
	Hommes nés en France	23,9%	55,5%	14,4%	6,1%	100,0%
	Hommes nés à l'étranger	5,2%	49,7%	26,1%	19,0%	100,0%

Lecture : Les départs avant 60 ans comprennent les retraites anticipées pour handicap (à partir de 55 ans) et pour carrière longue (à partir de 56 ans). **Champ** : Ensemble des retraités des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source** : Cnav, échantillon 2017.

Entre les deux générations d'hommes, la répartition se modifie largement entre ceux partant dès l'âge légal et ceux partant avant, avec l'introduction du dispositif de départs anticipés carrière longue au 1^{er} janvier 2004. L'effet est plus important pour les hommes nés en France : 23,9% des hommes nés en France en 1950 prennent leur retraite avant l'âge légal de 60 ans contre 6% pour ceux nés six ans plus tôt. Pour les hommes nés à l'étranger l'effet est beaucoup moins marqué.

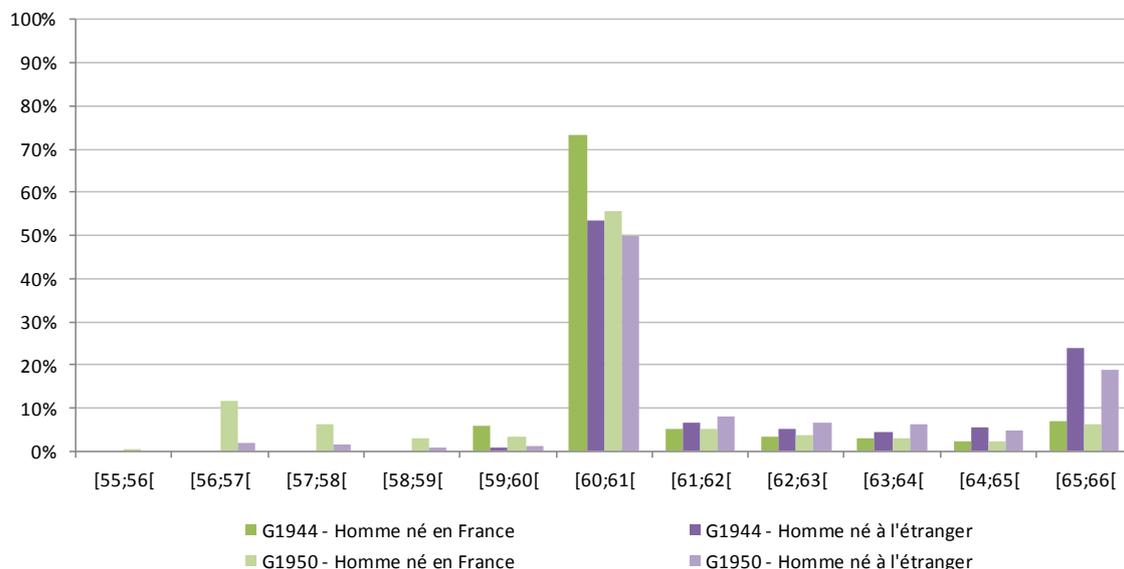
Pour les départs aux autres âges (âge intermédiaire ou à l'âge d'annulation de la décote), la répartition varie peu pour les hommes nés en France. Les hommes nés à l'étranger sont quant à eux plus nombreux que ceux nés en France à partir à 65 ans (65 ans inclus, 66 ans exclus) mais cette proportion baisse entre les deux générations.

Graphique 1. Répartition par âge de départ à la retraite des femmes retraitées du régime général des générations 1944 et 1950 selon leur pays de naissance



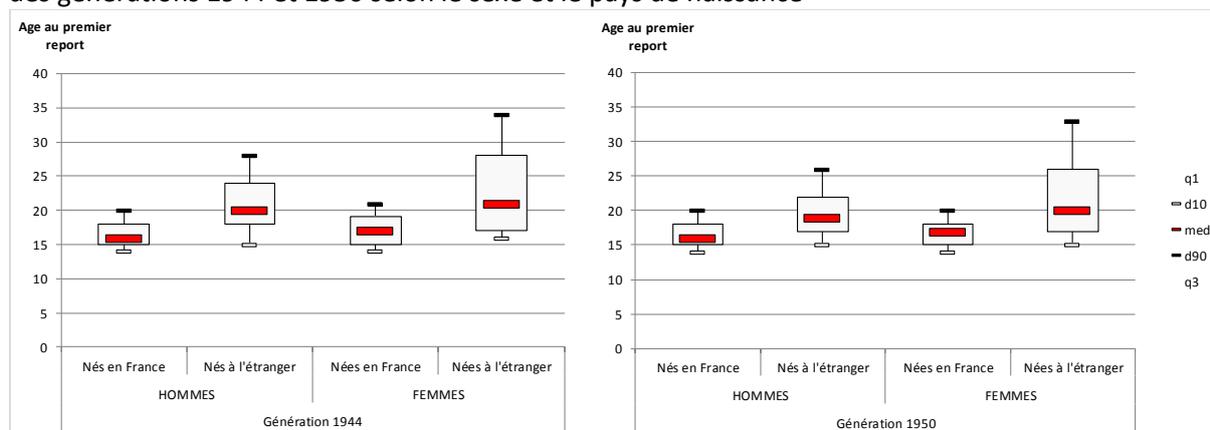
Lecture : L'âge de départ à la retraite correspond à l'âge exact mensuel au moment du départ. Les retraitées parties entre 55 ans inclus et 56 ans exclus sont regroupées dans la tranche [55 ;56[. 61,2% des femmes nées en France en 1944 sont parties à la retraite entre 60 ans inclus et 61 ans exclus. **Champ :** Ensemble des retraitées des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source :** Cnav, échantillon 2017.

Graphique 2. Répartition par âge de départ à la retraite des hommes retraités du régime général des générations 1944 et 1950 selon leur pays de naissance



Champ : Ensemble des retraités des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source :** Cnav, échantillon 2017.

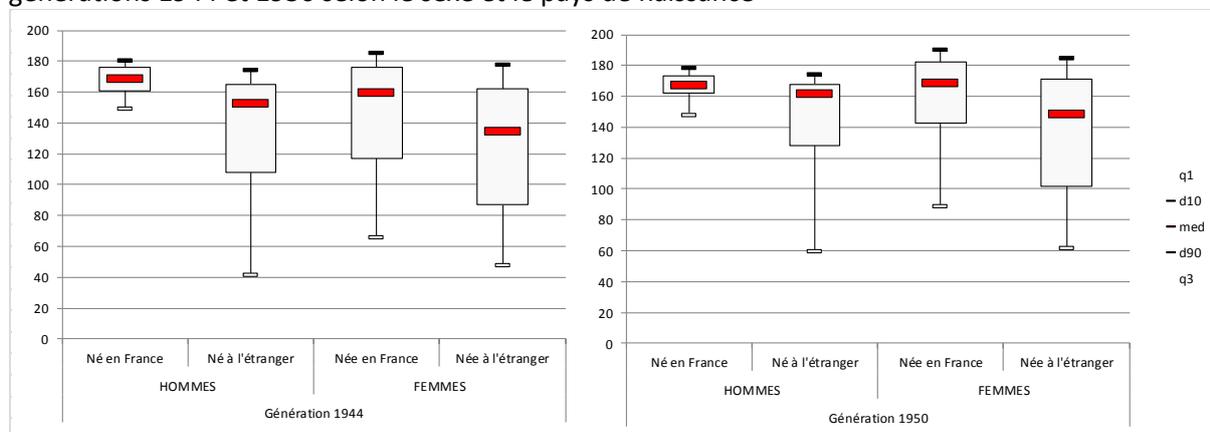
Graphique 3. Distribution de l'âge de premier report tous régimes des retraités du régime général des générations 1944 et 1950 selon le sexe et le pays de naissance



Lecture : Les boîtes à moustaches représentent la dispersion de l'âge de premier report. La médiane est représentée par la barre rouge, le premier quartile par la barre inférieure du rectangle, le dernier quartile par la barre supérieure du rectangle. Le tiret blanc correspond au premier décile, et le tiret noir au dernier décile. Ainsi, plus le rectangle est long, et plus les « moustaches » sont longues, plus la dispersion de l'âge de premier report est importante. Parmi les femmes nées en 1944 à l'étranger, la moitié a un âge de premier report inférieur à 21 ans (médiane) et 90% ont un âge de premier report d'au moins 16 ans (premier décile).

Champ : Ensemble des retraités des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source :** Cnav, échantillon 2017.

Graphique 4. Distribution de la durée validée tous régimes des retraités du régime général des générations 1944 et 1950 selon le sexe et le pays de naissance



Lecture : La durée validée tous régimes comprend l'ensemble des trimestres validés durant la carrière et ceux attribués au titre de la maternité et de l'éducation des enfants, comptabilisés au moment du départ à la retraite.

Les boîtes à moustaches représentent la dispersion de la durée d'assurance validée tous régimes. La médiane est représentée par la barre rouge, le premier quartile par la barre inférieure du rectangle, le dernier quartile par la barre supérieure du rectangle. Le tiret blanc correspond au premier décile, et le tiret noir au dernier décile. Ainsi, plus le rectangle est long, et plus les « moustaches » sont longues, plus la dispersion de la durée d'assurance est importante. Parmi les femmes nées en 1944 à l'étranger, la moitié a validé moins de 135 trimestres (médiane) et 90% ont validé plus de 48 trimestres (premier décile).

Champ : Ensemble des retraités des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source :** Cnav, échantillon 2017.

ANNEXE 1 - Durée moyenne validée tous régimes par tranche d'âge de départ à la retraite des retraités du régime général des générations 1944 et 1950 selon le sexe et le pays de naissance

Pour les départs avant 60 ans, la durée moyenne validée des assurés nés en France ou à l'étranger est similaire en raison des conditions requises pour les départs anticipés.

Pour les départs après 60 ans, la durée validée par les nés à l'étranger est systématiquement plus faible que celle des nés en France. L'écart le plus important entre les deux populations est observé autour de 60 ans.

Par ailleurs, la durée validée moyenne chute pour les départs à partir de 65 ans, pour les femmes comme les hommes, les nés en France comme ceux nés à l'étranger.

Durée moyenne validée tous régimes par tranche d'âge de départ à la retraite des retraités du régime général des générations 1944 et 1950 selon le sexe et le pays de naissance

		[55;56[[56;57[[57;58[[58;59[[59;60[[60;61[[61;62[[62;63[[63;64[[64;65[[65;66[
G1944	Femmes nées en France	115*				182*	158	152	151	158	156	101
	Femmes nées à l'étranger					162*	137	132	130	148	150	98
	Hommes nés en France					177	166	163	166	162	168	142
	Hommes nés à l'étranger					168	130	134	146	144	153	119

		[55;56[[56;57[[57;58[[58;59[[59;60[[60;61[[61;62[[62;63[[63;64[[64;65[[65;66[
G1950	Femmes nées en France	155*	181*	181*	185*	184*	163	158	162	165	165	111
	Femmes nées à l'étranger		181*	183*	182*	185*	144	137	146	157	152	106
	Hommes nés en France	144	169	170	173	174	163	163	164	166	167	136
	Hommes nés à l'étranger		169	170	173	174	141	147	147	156	146	115

*les effectifs en jeu sont très faibles

Lecture : Les départs avant 60 ans comprennent les retraites anticipées pour handicap (à partir de 55 ans) et pour carrière longue (à partir de 56 ans). **Champ** : Ensemble des retraités des générations 1944 et 1950 ayant une date d'effet de leur pension de droit propre comprise entre 55 et 65 ans (inclus) et ayant liquidé leur pension au 31/12/2016. **Source** : Cnav, échantillon 2017.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document n° 9
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Les âges de départ conjoncturels dans les trois versants de la fonction
publique**

Extraits du « Jaune » budgétaire PLF 2017

V.1 Comportement de départs à la retraite et évolution des montants de pension dans la fonction publique : de nouveaux indicateurs

Les réformes des retraites depuis 2003 ont introduit de nombreuses modifications sur le calcul de la pension de retraite, l'acquisition des droits et l'âge légal de départ à la retraite. Ces évolutions ont eu des incidences sur les comportements de départ des fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers, ainsi que sur leur montant de pension.

Afin de mieux appréhender l'impact des réformes sur les conditions de départ à la retraite des affiliés, cinq indicateurs sont présentés dans le cadre de cette étude : (1) la part d'une génération à être partie à la retraite à un âge donné ou « taux de retraités » ; (2) l'âge conjoncturel de départ à la retraite ; (3) la part de départs avant l'âge légal de droit commun ; (4) les proportions de pensions ayant une décote ou une surcote ; et enfin (5) le montant moyen de la pension. Dans un premier temps, afin de tenir compte des générations non entièrement parties à la retraite mais concernées par la réforme de 2010, l'étude présente les deux premiers indicateurs calculés par année d'observation. Une approche par génération est ensuite privilégiée pour les trois derniers indicateurs : celle-ci est la plus pertinente pour analyser du point de vue du retraité les évolutions des comportements face aux changements législatifs ; cependant, elle nécessite que la génération soit entièrement partie à la retraite.

Les résultats sont présentés selon les trois versants de la fonction publique : la fonction publique d'État (ci-après dénommée **FPE**), la fonction publique hospitalière (ci-après dénommée **FPH**) et la fonction publique territoriale (ci-après dénommée **FPT**). Les calculs portent sur l'ensemble des affiliés de la fonction publique, qu'ils soient retraités bénéficiant d'une pension de retraite de droit direct ou non retraités (en activité ou pas). Les affiliés percevant une pension d'invalidité sont considérés comme retraités à partir du moment où ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits l'année considérée. Par ailleurs, les militaires sont exclus des calculs étant donnée leur législation particulière.

Taux de retraités et âge conjoncturel de départ à la retraite

La réforme de 2003 a introduit pour les fonctionnaires l'allongement progressif de la durée de référence ainsi que les mécanismes de décote et surcote dans le calcul de la pension. La réforme de 2010 a, quant à elle, reculé l'âge légal de départ à la retraite. Ces réformes ont contraint les affiliés à différer leur départ à la retraite, entraînant pour un âge donné une diminution d'année en année du taux de retraités. Alors qu'en 2010, à 60 ans, les deux tiers des fonctionnaires avaient liquidé leur pension, ils étaient moins de 40 % à l'avoir fait au même âge en 2015 (tableau 61). Les départs s'avèrent plus précoces dans la FPH avec, en 2015, plus de 60 % de retraités à 60 ans contre 25 % dans la FPT et 36 % dans la FPE. Ces différences s'expliquent par le poids des emplois relevant de la catégorie active selon le versant de la fonction publique. Par sexe, les différences sont plus marquées avant 60 ans : le taux de retraité avant 60 ans en 2015 est de 20 % pour les hommes et de 30 % pour les femmes.

Corroborant l'évolution constatée des taux de retraités par âge, l'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente (tableau 62). Entre 2010 et 2015, pour l'ensemble des fonctionnaires (hors militaires), il passe de 59,4 ans à 60,7 ans.

Par versant de la fonction publique, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est plus faible dans la FPH, avec 59,1 ans en 2015, que dans la FPE et la FPT, respectivement à 60,8 et 61,7 ans. Ce résultat s'explique par la proportion plus élevée de femmes et de fonctionnaires relevant de la catégorie active au sein de la FPH que dans les deux autres versants de la fonction publique.

Par sexe, l'âge conjoncturel de départ à la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes. En 2015, il est de 61,2 ans pour les hommes et de 60,4 ans pour les femmes. Sur la période 2010 à 2015, il a progressé de façon assez semblable pour les femmes et les hommes. La différence d'âge conjoncturel entre les hommes et les femmes disparaît en excluant les départs pour motifs familiaux (qui sont pour l'essentiel des départs pour parents de trois enfants).

Par catégorie active et sédentaire, l'âge conjoncturel de départ à la retraite des fonctionnaires relevant de la catégorie active est inférieur de fait à celui des fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire. L'écart est globalement de 4 années, avec un écart sensiblement identique pour les hommes et les femmes dans l'ensemble de la fonction publique.

Tableau 61 - Taux de retraités par âge pour les années 2010 à 2015, ensemble de la fonction publique

Âge	Ensemble de la fonction publique (FPE, FPT et FPH), hors militaires					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50	3,5%	4,5%	4,0%	3,6%	3,0%	2,4%
51	4,3%	4,9%	4,6%	4,1%	3,7%	3,0%
52	5,0%	5,9%	5,1%	4,7%	4,2%	3,7%
53	5,9%	6,8%	6,2%	5,4%	4,9%	4,3%
54	6,7%	7,9%	7,1%	6,5%	5,7%	5,1%
55	14,9%	13,5%	9,8%	8,0%	7,3%	6,5%
56	20,2%	19,9%	17,7%	15,4%	12,2%	9,1%
57	24,7%	24,2%	22,4%	20,3%	18,2%	15,7%
58	30,3%	28,0%	26,6%	25,0%	23,0%	20,7%
59	34,5%	33,5%	30,3%	28,8%	27,4%	25,5%
60	65,9%	57,7%	44,4%	41,8%	40,9%	38,9%
61	78,5%	77,5%	74,7%	69,5%	62,4%	53,7%
62	85,3%	84,1%	82,9%	80,9%	77,5%	75,0%
63	89,5%	89,0%	87,7%	86,9%	85,6%	82,9%
64	92,2%	91,7%	91,2%	90,3%	89,8%	88,9%
65	97,0%	97,1%	96,9%	96,6%	96,4%	96,2%
66	98,7%	98,5%	98,3%	98,2%	98,1%	97,9%
67	99,3%	99,3%	99,0%	98,9%	98,9%	98,8%
68	99,7%	99,7%	99,8%	99,6%	99,5%	99,4%
69	99,9%	99,9%	99,9%	100,0%	99,8%	99,6%
70	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,8%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts, bases des pensions de 2005 à 2015 pour les retraités ; base des affiliés au 31/12/2014 issue des CIR pour les affiliés non retraités.

Champ : ensemble des pensionnés de droit direct retraite et invalidité de la fonction publique, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte, et affiliés non retraités de la fonction publique.

Note de lecture : en fin d'année 2015, un peu plus de la moitié des affiliés (53,7 %) de la fonction publique âgés de 61 ans (nés en 1954) étaient partis à la retraite.

Méthodologie de calcul de l'âge conjonctuel de départ à la retraite

L'âge conjonctuel de départ à la retraite est obtenu, pour une année donnée, par la différence entre l'âge maximal de liquidation (pris à 70 ans dans les calculs réalisés) et la somme des taux de retraités par âge, à partir de l'âge le plus jeune de départ constaté (50 ans dans les calculs réalisés). L'âge conjonctuel de départ à la retraite peut s'interpréter comme l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive qui, à chaque âge, aurait le comportement de départ à la retraite de la génération ayant cet âge l'année considérée⁸⁰. Pour l'année n , l'âge conjonctuel de départ à la retraite s'écrit :

$$AgeConj_n = (70 + 1) - \sum_{a=50}^{70} \frac{NbR_{a,n}}{NbR_{a,n} + NbNR_{a,n}}$$

où $NbR_{a,n}$ désigne le nombre de retraités à l'âge a de l'année n et $NbNR_{a,n}$ le nombre de personnes non retraitées à l'âge a de l'année n . Ainsi, le taux de retraités $TxR_{a,n}$ à l'âge a de l'année n est donné par :

$$TxR_{a,n} = \frac{NbR_{a,n}}{NbR_{a,n} + NbNR_{a,n}}$$

Il est également supposé que tous les affiliés sont partis à l'âge maximum de 70 ans, signifiant qu'il n'y a pas d'affiliés qui ne liquident jamais leur pension.

⁸⁰

Pour plus de détails sur cet indicateur, voir Conseil d'orientation des retraites (2014), « Construction d'indicateurs d'âges moyens de sortie d'activité et de départ à la retraite », séance du 13 février 2014, document n° 17 et Di Porto (2015), « Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs », Cadr'@ge n°30, novembre.

Tableau 62 - Âges conjoncturels pour les années 2010 à 2015, ensemble de la fonction publique

Ensemble de la fonction publique, par sexe						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble	59,4	59,6	59,9	60,2	60,4	60,7
Hommes	59,8	60,0	60,4	60,7	60,9	61,2
Femmes	59,2	59,3	59,6	59,8	60,1	60,4
Femmes hors parents de 3 enfants	60,2	60,3	60,7	60,9	61,2	61,5
Sédentaires	60,7	60,8	61,1	61,3	61,5	61,8
Sédentaires hommes	61,2	61,4	61,7	61,9	62,1	62,3
Sédentaires femmes	60,3	60,4	60,7	60,9	61,2	61,5
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,3	61,4	61,8	61,9	62,2	62,4
Actifs	56,6	56,7	57,0	57,3	57,6	57,9
Actifs hommes	56,8	57,1	57,6	57,9	58,2	58,5
Actifs femmes	56,4	56,4	56,7	56,9	57,2	57,5
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	57,3	57,4	57,8	58,0	58,4	58,7
Par versant de la fonction publique et par sexe						
Fonction publique d'Etat (FPE)						
Ensemble	59,4	59,5	59,9	60,2	60,5	60,8
Hommes	59,5	59,7	60,1	60,4	60,7	61,0
Femmes	59,4	59,4	59,8	60,1	60,3	60,7
Femmes hors parents de 3 enfants	60,2	60,4	60,8	60,9	61,3	61,6
Sédentaires	60,7	60,8	61,1	61,3	61,6	61,9
Sédentaires hommes	61,4	61,6	62,0	62,1	62,4	62,6
Sédentaires femmes	60,2	60,2	60,5	60,8	61,0	61,4
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,1	61,3	61,7	61,7	62,1	62,4
Actifs	56,5	56,7	57,1	57,5	57,8	58,1
Actifs hommes	56,5	56,8	57,2	57,6	57,9	58,2
Actifs femmes	56,5	56,6	57,0	57,3	57,7	58,0
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	57,1	57,3	57,8	57,9	58,5	58,8
Fonction publique hospitalière (FPH)						
Ensemble	57,8	57,9	58,2	58,5	58,7	59,1
Hommes	59,3	59,6	59,9	60,1	60,4	60,6
Femmes	57,4	57,5	57,8	58,1	58,4	58,7
Femmes hors parents de 3 enfants	58,7	58,8	59,2	59,5	59,7	60,0
Sédentaires	59,8	60,0	60,3	60,5	60,8	61,1
Sédentaires hommes	60,5	60,8	61,1	61,3	61,5	61,7
Sédentaires femmes	59,5	59,7	60,0	60,3	60,5	60,8
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,0	61,3	61,6	61,7	61,9	62,2
Actifs	56,4	56,4	56,7	56,9	57,1	57,4
Actifs hommes	57,6	57,8	58,2	58,4	58,7	59,0
Actifs femmes	56,3	56,2	56,4	56,7	56,9	57,2
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	57,3	57,5	57,8	58,0	58,3	58,6
Fonction publique territoriale (FPT)						
Ensemble	60,7	60,8	61,1	61,3	61,5	61,7
Hommes	60,5	60,8	61,1	61,3	61,4	61,6
Femmes	60,8	60,8	61,1	61,3	61,5	61,8
Femmes hors parents de 3 enfants	61,6	61,8	62,1	62,2	62,4	62,6
Sédentaires	60,9	61,0	61,3	61,4	61,6	61,9
Sédentaires hommes	60,9	61,2	61,5	61,6	61,8	62,0
Sédentaires femmes	60,8	60,8	61,1	61,3	61,5	61,8
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,7	61,8	62,1	62,2	62,4	62,6
Actifs	58,2	58,4	58,8	59,0	59,2	59,4
Actifs hommes	58,2	58,4	58,8	59,0	59,2	59,4
Actifs femmes	58,4	58,4	58,6	58,9	59,1	59,3
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	59,2	59,4	59,6	59,9	60,1	60,4

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts, bases des pensions de 2005 à 2015 pour les retraités ; base des affiliés au 31/12/2014 issue des CIR pour les affiliés non retraités.

Champ : ensemble des pensionnés de droit direct retraite et invalidité de la fonction publique, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte, et affiliés non retraités de la fonction publique.

Une approche par génération des évolutions de montant de pension

a. Composition de la population retenue : les générations 1943 à 1950

Les indicateurs par génération ont été calculés sur les générations 1943 à 1950, les générations suivantes n'étant pas encore parties entièrement à la retraite en fin d'année 2015. Le suivi des générations 1943 à 1950 permet de mettre en évidence les premiers effets de la réforme de 2003, notamment sur les catégories sédentaires, mais pas les effets de la réforme de 2010 ni de celle de 2014. Les résultats présentés ci-après pourraient donc différer sensiblement pour les générations suivantes concernées par les réformes récentes.

Chaque génération compte entre 100 000 et 150 000 retraités vivants ou décédés au 31 décembre 2015, dont globalement 62 % relèvent de la FPE, 22 % de la FPT et 16 % de la FPH (tableau 63). Les femmes représentent presque 60 % de l'effectif total et sont proportionnellement plus nombreuses au sein de la FPH (elles représentent 80 % des fonctionnaires hospitaliers).

Par catégorie hiérarchique, au sein de la FPT et de la FPH, les fonctionnaires relevant de la catégorie C sont majoritaires, alors qu'au sein de la FPE, ce sont les fonctionnaires relevant de la catégorie A. Toutefois, par génération, cette proportion majoritaire tend à diminuer. Ainsi, au sein de la FPH, la part de catégorie C baisse de 8 points entre la génération 1943 et la génération 1950, au profit de la catégorie A, jusqu'à la génération 1947, et surtout de la catégorie B. Au sein de la FPT, la part de la catégorie C diminue de 3 points en faveur de la catégorie A et de la catégorie B. Inversement pour la FPE, la proportion de fonctionnaires de catégorie A a diminué de presque 4 points en faveur des fonctionnaires de catégorie B et C et des autres catégories. Pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la proportion des fonctionnaires de catégorie A a diminué alors que celle relevant de fonctionnaires relevant de la catégorie B et C s'est accrue.

b. Part des départs anticipés

Globalement, les départs avant l'âge légal de départ à la retraite de droit commun (60 ans pour les générations retenues) ont progressé entre les générations 1943 et 1950, passant de 48 % à 53 % des départs pour les fonctionnaires de la génération 1950 (tableau 4a et 4b).

Les départs à la retraite avant 55 ans portent sur 10 % des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, principalement pour des raisons familiales, pour invalidité et pour des départs dans des dispositifs relevant de la catégorie dite « super active » (ou emplois présentant un risque particulier de dangerosité, d'insalubrité). Ces départs concernent plutôt les femmes : autour de 8 % des départs des fonctionnaires relevant de la catégorie A et 15 à 20 % des fonctionnaires relevant de la catégorie B et de la catégorie C. Seulement 5 % des hommes de catégorie C partent avant 55 ans. Ces départs précoces sont plus fréquents dans la FPH (15 % des départs avant 55 ans), notamment pour les femmes de catégorie B et C, que dans la FPE (autour de 10 % des départs) et la FPT (7 à 8 % des départs).

Les départs entre 55 et 59 ans, en plus des motifs de départ avant 55 ans, concernent également des départs liés à la catégorie active et aux carrières longues. Presque 44 % des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique nés en 1950 sont partis avant 60 ans. Cette proportion augmente par année de naissance : elle était de 38 % pour la génération 1943. Cette augmentation s'explique en partie par la montée en charge des départs pour carrière longue⁸¹, notamment pour les hommes et plus particulièrement ceux relevant de la catégorie C. À catégorie hiérarchique donnée, les départs avant 60 ans sont plus nombreux chez les femmes que chez les hommes. Les effets de structure (les femmes sont plus représentées dans la catégorie active) expliquent cet écart, de même que les départs anticipés pour parents de trois enfants, dispositif encore pleinement en vigueur pour ces générations.

⁸¹

Avant l'extension des conditions d'éligibilité aux dispositifs pour carrière longue introduite par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE V : ZOOMS THÉMATIQUES

Tableau 63 – Composition de la population retenue – générations 1943 à 1950

Ensemble de la fonction publique								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la fonction publique	97 100	99 200	100 200	139 300	149 300	150 400	151 100	148 200
Part des femmes	58,0%	57,8%	57,5%	57,7%	58,3%	58,6%	58,8%	59,6%
Part des départs pour invalidité	7,3%	7,3%	7,6%	7,1%	7,2%	7,2%	7,4%	7,4%
Part de catégorie A	38,6%	37,9%	36,6%	36,4%	36,7%	35,8%	34,9%	32,7%
Part de catégorie B	12,5%	12,6%	13,3%	13,9%	14,6%	15,0%	15,4%	15,9%
Part de catégorie C	33,6%	34,0%	35,5%	34,8%	34,1%	34,8%	35,4%	37,3%
Part des autres catégories (*)	15,2%	15,5%	14,6%	14,9%	14,6%	14,4%	14,3%	14,1%
Par versant de la fonction publique								
Fonction publique d'État (FPE)								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la FPE	65 200	65 700	63 900	88 300	93 800	92 300	90 500	84 900
Part des femmes	54,6%	53,9%	53,6%	53,5%	53,7%	53,6%	53,7%	54,5%
Part des départs pour invalidité	5,9%	6,0%	6,2%	5,8%	6,0%	6,0%	6,3%	6,3%
Part de catégorie A	51,3%	50,7%	50,0%	49,5%	50,0%	49,4%	49,3%	47,5%
Part de catégorie B	10,6%	10,1%	10,5%	10,7%	10,8%	11,1%	11,1%	11,6%
Part de catégorie C	15,5%	15,8%	16,7%	16,3%	16,0%	16,0%	15,8%	16,3%
Part des autres catégories (*)	22,6%	23,4%	22,8%	23,5%	23,3%	23,5%	23,8%	24,7%
Fonction publique hospitalière (FPH)								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la FPH	13 700	14 600	15 700	21 900	24 300	25 700	26 700	27 700
Part des femmes	77,8%	78,2%	77,5%	77,5%	77,9%	79,3%	79,2%	80,1%
Part des départs pour invalidité	9,8%	8,8%	9,6%	8,9%	8,7%	8,3%	8,2%	8,2%
Part de catégorie A	15,2%	15,0%	15,6%	15,7%	16,1%	15,4%	14,9%	13,9%
Part de catégorie B	22,0%	24,5%	24,7%	27,3%	28,9%	30,2%	31,1%	31,4%
Part de catégorie C	62,8%	60,5%	59,7%	57,1%	54,9%	54,4%	54,0%	54,7%
Fonction publique territoriale (FPT)								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la FPT	18 200	19 000	20 500	29 100	31 300	32 300	34 000	35 600
Part des femmes	55,5%	55,6%	54,6%	55,2%	56,8%	56,7%	56,6%	56,0%
Part des départs pour invalidité	10,3%	10,5%	10,4%	9,8%	9,9%	9,6%	9,7%	9,3%
Part de catégorie A	10,8%	10,9%	11,1%	12,2%	13,0%	12,9%	12,5%	12,0%
Part de catégorie B	12,3%	12,3%	13,4%	13,7%	14,7%	14,3%	14,4%	14,0%
Part de catégorie C	76,9%	76,8%	75,4%	74,1%	72,3%	72,8%	73,1%	74,0%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFiP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte. (*) par exemple, les retraités des fonctionnaires de la Poste et d'Orange.

Tableau 64a – Part des retraités partis avant 55 et avant 60 ans - générations 1943 à 1950 ; Ens. FP

En %		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	
Départ avant 55 ans	Ensemble	10,4%	10,1%	10,3%	10,0%	9,9%	10,1%	10,8%	10,9%	
	Catégorie A	Ensemble	4,7%	4,2%	4,2%	4,1%	4,3%	4,4%	5,4%	5,9%
		Hommes	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	1,0%	1,7%
		Femmes	7,8%	6,9%	6,9%	6,7%	6,9%	6,9%	8,2%	8,5%
	Catégorie B	Ensemble	13,9%	12,8%	11,6%	10,8%	10,4%	11,0%	11,6%	11,7%
		Hommes	2,6%	2,6%	2,3%	2,3%	2,0%	2,3%	2,5%	2,8%
		Femmes	19,2%	17,4%	16,2%	14,9%	14,2%	14,8%	15,5%	15,4%
	Catégorie C	Ensemble	12,6%	11,9%	11,9%	11,3%	11,1%	11,3%	12,0%	11,7%
		Hommes	4,6%	4,3%	4,6%	4,6%	4,3%	4,4%	4,9%	4,9%
		Femmes	16,7%	15,7%	15,8%	14,8%	14,7%	14,8%	15,7%	15,3%
	Départ avant 60 ans	Ensemble	37,9%	37,9%	37,6%	37,8%	41,3%	43,1%	43,8%	43,5%
		Catégorie A	Ensemble	34,7%	33,8%	33,0%	33,2%	34,2%	35,8%	37,3%
Hommes			19,3%	18,8%	19,2%	19,3%	21,6%	22,8%	23,1%	23,1%
		Femmes	46,4%	45,5%	43,6%	43,7%	43,3%	44,8%	46,5%	47,0%
Catégorie B		Ensemble	38,0%	37,2%	36,4%	36,7%	40,0%	41,2%	40,8%	40,0%
		Hommes	24,2%	25,3%	26,0%	28,7%	36,7%	36,7%	35,5%	33,2%
		Femmes	44,5%	42,6%	41,4%	40,5%	41,5%	43,1%	43,1%	42,8%
Catégorie C		Ensemble	34,0%	34,6%	34,7%	35,4%	43,0%	45,1%	45,3%	44,0%
		Hommes	23,9%	25,0%	26,9%	30,3%	47,4%	50,7%	51,0%	48,3%
		Femmes	39,1%	39,5%	38,8%	38,0%	40,7%	42,2%	42,3%	41,7%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFiP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte.

Tableau 64b – Part des retraités partis avant 55 et 60 ans - générations 1943 à 1950 ; Par versant

		Fonction publique d'État (FPE)								
En %		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	
Départ avant 55 ans	Ensemble	9,9%	9,6%	9,9%	9,7%	9,6%	10,0%	10,6%	11,0%	
	Catégorie A	Ensemble	4,5%	4,0%	3,9%	3,9%	4,0%	4,2%	5,2%	5,9%
		Hommes	0,6%	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%	0,9%	1,1%	1,8%
		Femmes	7,6%	6,8%	6,4%	6,5%	6,5%	6,6%	7,9%	8,5%
	Catégorie B	Ensemble	17,2%	14,9%	13,3%	11,5%	11,0%	11,8%	12,1%	12,2%
		Hommes	3,0%	2,6%	2,5%	2,3%	2,2%	2,5%	2,8%	3,3%
		Femmes	23,3%	20,3%	18,7%	16,2%	15,6%	16,7%	16,8%	16,5%
	Catégorie C	Ensemble	11,5%	11,2%	11,0%	10,8%	10,3%	10,9%	11,8%	12,1%
		Hommes	4,0%	4,0%	3,8%	4,5%	4,2%	4,7%	5,4%	6,1%
		Femmes	14,8%	14,3%	14,1%	13,6%	13,0%	13,6%	14,7%	14,7%
Départ avant 60 ans	Ensemble	37,9%	37,5%	37,2%	37,1%	38,7%	40,5%	41,9%	42,0%	
	Catégorie A	Ensemble	34,6%	33,6%	32,6%	33,1%	34,0%	36,1%	38,0%	39,0%
		Hommes	19,2%	18,6%	19,1%	19,3%	21,5%	23,2%	23,7%	24,0%
		Femmes	46,9%	45,9%	43,6%	44,2%	43,5%	45,6%	47,7%	48,4%
	Catégorie B	Ensemble	34,9%	31,6%	30,2%	28,4%	29,5%	29,3%	28,9%	26,3%
		Hommes	22,9%	22,6%	24,1%	25,5%	29,4%	27,5%	28,3%	24,2%
		Femmes	40,2%	35,6%	33,3%	29,8%	29,6%	30,2%	29,2%	27,3%
	Catégorie C	Ensemble	26,4%	27,1%	27,8%	28,0%	34,2%	35,9%	37,2%	36,8%
		Hommes	29,4%	32,0%	34,8%	38,5%	49,8%	53,7%	55,1%	54,8%
		Femmes	25,0%	25,0%	24,6%	23,4%	27,4%	28,0%	29,3%	28,8%
		Fonction publique hospitalière (FPH)								
En %		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	
Départ avant 55 ans	Ensemble	15,8%	14,7%	14,9%	14,2%	14,7%	14,5%	15,6%	15,5%	
	Catégorie A	Ensemble	9,0%	8,1%	9,1%	7,6%	9,6%	8,3%	9,5%	9,1%
		Hommes	1,0%	0,6%	0,7%	0,8%	1,1%	0,9%	0,4%	1,4%
		Femmes	11,4%	10,2%	11,5%	9,9%	12,1%	10,6%	12,1%	11,2%
	Catégorie B	Ensemble	13,7%	14,0%	14,2%	13,9%	13,7%	13,9%	15,3%	15,5%
		Hommes	3,9%	3,9%	3,7%	4,3%	3,0%	3,0%	4,0%	3,5%
		Femmes	16,4%	16,8%	17,0%	16,5%	16,2%	16,3%	17,7%	17,9%
	Catégorie C	Ensemble	18,1%	16,6%	16,7%	16,1%	16,7%	16,5%	17,5%	17,1%
		Hommes	5,1%	4,8%	5,0%	4,5%	4,8%	4,3%	4,9%	4,7%
		Femmes	21,9%	20,0%	20,3%	19,5%	20,3%	19,9%	21,1%	20,5%
Départ avant 60 ans	Ensemble	59,8%	60,6%	60,3%	61,0%	65,3%	66,7%	66,0%	66,1%	
	Catégorie A	Ensemble	58,4%	59,9%	60,0%	56,9%	59,1%	57,2%	56,6%	56,6%
		Hommes	49,3%	51,3%	46,8%	43,0%	46,5%	42,2%	38,3%	35,5%
		Femmes	61,1%	62,3%	63,8%	61,6%	62,9%	61,7%	62,0%	62,2%
	Catégorie B	Ensemble	65,0%	64,1%	64,5%	64,8%	66,8%	67,8%	66,6%	66,8%
		Hommes	60,3%	59,7%	59,8%	62,9%	67,4%	68,3%	62,7%	62,4%
		Femmes	66,3%	65,3%	65,8%	65,3%	66,6%	67,7%	67,5%	67,7%
	Catégorie C	Ensemble	58,3%	59,3%	58,7%	60,3%	66,3%	68,9%	68,3%	68,2%
		Hommes	28,6%	28,5%	31,5%	33,6%	55,8%	59,5%	58,9%	58,2%
		Femmes	66,9%	67,9%	66,9%	68,1%	69,5%	71,4%	71,0%	70,9%
		Fonction publique territoriale (FPT)								
En %		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	
Départ avant 55 ans	Ensemble	8,6%	8,1%	8,1%	7,6%	7,1%	7,2%	7,6%	7,2%	
	Catégorie A	Ensemble	4,1%	2,7%	3,1%	3,4%	3,4%	3,1%	3,7%	3,7%
		Hommes	0,8%	0,9%	0,1%	0,4%	0,8%	0,4%	0,7%	1,0%
		Femmes	6,5%	4,1%	5,7%	5,9%	5,4%	5,0%	5,9%	5,6%
	Catégorie B	Ensemble	4,1%	4,8%	3,9%	4,4%	3,9%	4,4%	4,4%	4,4%
		Hommes	1,0%	1,6%	1,2%	0,9%	1,0%	1,5%	1,1%	1,7%
		Femmes	7,3%	7,8%	6,5%	7,4%	6,1%	6,5%	6,9%	6,5%
	Catégorie C	Ensemble	9,9%	9,4%	9,6%	8,8%	8,3%	8,4%	8,9%	8,4%
		Hommes	4,7%	4,2%	4,9%	4,7%	4,2%	4,3%	4,7%	4,6%
		Femmes	14,0%	13,5%	13,5%	12,1%	11,5%	11,6%	12,1%	11,4%
Départ avant 60 ans	Ensemble	21,5%	21,7%	21,5%	22,4%	30,2%	31,5%	31,4%	29,3%	
	Catégorie A	Ensemble	11,6%	9,8%	10,3%	10,8%	13,0%	12,4%	12,2%	12,0%
		Hommes	5,0%	5,2%	5,7%	6,1%	9,9%	8,9%	9,4%	8,9%
		Femmes	16,4%	13,5%	14,0%	14,8%	15,4%	14,9%	14,3%	14,2%
	Catégorie B	Ensemble	11,3%	11,8%	11,8%	14,3%	21,9%	22,6%	21,7%	20,2%
		Hommes	6,3%	6,5%	8,7%	11,4%	28,1%	30,6%	28,3%	26,7%
		Femmes	16,4%	16,9%	14,6%	16,9%	17,2%	16,8%	16,7%	15,4%
	Catégorie C	Ensemble	24,5%	24,9%	24,9%	25,8%	35,0%	36,7%	36,6%	33,9%
		Hommes	19,7%	20,4%	21,8%	25,6%	43,6%	46,7%	46,9%	43,2%
		Femmes	28,2%	28,4%	27,4%	26,0%	28,4%	28,8%	28,6%	26,3%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte.

c. Évolution de la part des pensions par décote, surcote, ni décote/ni surcote pour les générations 1943 à 1950

Mise en place par la loi du 21 août 2003, la surcote est applicable à partir du 1^{er} janvier 2004. Elle concerne donc intégralement les générations à partir de 1944, et les agents des générations antérieures qui n'étaient pas encore partis à la retraite.

Ainsi, la part de retraités ayant de la surcote augmente tendanciellement pour les générations 1943 à 1947, passant de 15 % des pensions, hors pensions élevées au minimum garanti, à presque 40 % d'entre elles (tableau 5). Elle diminue ensuite pour les générations suivantes, surtout à partir de la génération 1949 pour atteindre 28 % des pensions, hors minimum garanti, pour la génération 1950. Cette baisse s'explique principalement par le changement de règle de détermination des trimestres de surcote dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (un trimestre de surcote correspond à 90 jours de service, alors qu'avant 2009 s'appliquait la règle d'arrondi au trimestre supérieur). En outre, l'allongement de la durée d'assurance exigible pour le versement d'une retraite à taux plein, acté lors de la réforme de 2003 a pu également contribuer à cette baisse (la surcote étant attribuée si la condition de durée d'assurance est respectée et l'âge d'ouverture des droits dépassé).

La décote est, quant à elle, applicable à partir de 2006 et concerne ainsi la génération 1946 et les générations suivantes. La proportion de fonctionnaires à la retraite avec une décote augmente au fil des générations pour atteindre 7 % des pensions hors pensions élevées au minimum garanti pour la génération 1950 (9 % parmi les fonctionnaires de l'État et 4 % parmi les fonctionnaires des collectivités territoriales et hospitalières).

La part de pensions portées au minimum garanti est stable pour les générations 1943 à 1950, autour de 20 %. Par versant, elle est autour de 10 % des retraités de la FPE des générations considérées, contre 35 à 40 % des retraités de la FPH et de la FPT.

Tableau 65 – Répartition des retraités selon l'application d'une décote / surcote sur leur pension et selon le bénéfice d'une minimum garanti pour les générations 1943 à 1950

Ensemble de la fonction publique								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Part des pensions avec décote	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	6,2%	6,9%	6,7%	7,0%
Part des pensions avec surcote	14,9%	26,3%	31,4%	32,8%	38,6%	36,7%	28,2%	28,0%
Part des pensions sans surcote ni décote	85,1%	73,7%	68,6%	61,8%	55,2%	56,4%	65,1%	65,0%
Total hors pensions portées au minimum garanti	100,0%							
Proportion de pensions portées au minimum garanti	19,7%	19,8%	20,5%	19,9%	19,0%	19,3%	19,5%	20,6%
Par versant de la fonction publique								
Ensemble de la fonction publique d'État								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Part des pensions avec décote	0,0%	0,0%	0,0%	6,4%	7,6%	8,5%	8,2%	8,6%
Part des pensions avec surcote	15,6%	27,3%	32,6%	33,8%	39,4%	37,1%	28,0%	27,6%
Part des pensions sans surcote ni décote	84,4%	72,7%	67,4%	59,8%	53,1%	54,4%	63,8%	63,8%
Total hors pensions portées au minimum garanti	100,0%							
Proportion de pensions portées au minimum garanti	9,8%	9,9%	10,5%	10,0%	9,6%	9,5%	9,2%	9,8%
Ensemble de la fonction publique hospitalière et territoriale								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Part des pensions avec décote	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	3,0%	3,4%	3,5%	4,1%
Part des pensions avec surcote	12,9%	23,3%	28,4%	30,4%	37,0%	36,0%	28,7%	28,6%
Part des pensions sans surcote ni décote	87,1%	76,7%	71,6%	66,8%	60,0%	60,6%	67,9%	67,3%
Total hors pensions portées au minimum garanti	100,0%							
Proportion de pensions portées au minimum garanti	40,0%	39,2%	38,2%	37,0%	34,9%	34,8%	34,8%	35,2%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte. La répartition des pensions avec décote, avec surcote ou sans surcote ni décote est calculée hors pensions portées au minimum garanti. La proportion des pensions portées au minimum garanti est calculée sur l'ensemble des pensions versées par génération.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document N° 10
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Panorama international des âges légaux de la retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Panorama international des âges légaux de la retraite

La comparaison des systèmes de retraite est un exercice délicat. Elle nécessite de tenir compte du contexte institutionnel spécifique des pays et de décrire précisément les différents paramètres en jeu, des termes identiques (âge, durée, etc.) pouvant recouvrir des réalités différentes. Ce document vient actualiser et compléter le panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger, en apportant notamment des éléments supplémentaires relatifs aux âges légaux de la retraite dans les principaux régimes publics obligatoires des dix pays étrangers sur lesquels le COR mène des études comparatives : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

Le relèvement des âges légaux de départ à la retraite dans le cadre de réformes est en cours dans tous les pays à l'exception du Canada ainsi que des États-Unis et devrait prendre fin entre 2024 (Pays-Bas) et 2050 (Italie). Ces réformes n'ont pas la même progressivité et s'étendent, à l'exception de la Belgique, sur plusieurs générations. Par ailleurs, certains pays prévoient une indexation automatique de l'évolution des âges légaux sur les gains d'espérance de vie (Pays-Bas). En Suède, le Groupe des pensions avait programmé un relèvement des bornes d'âges mais ce processus de réforme a été interrompu par les élections législatives de septembre 2018.

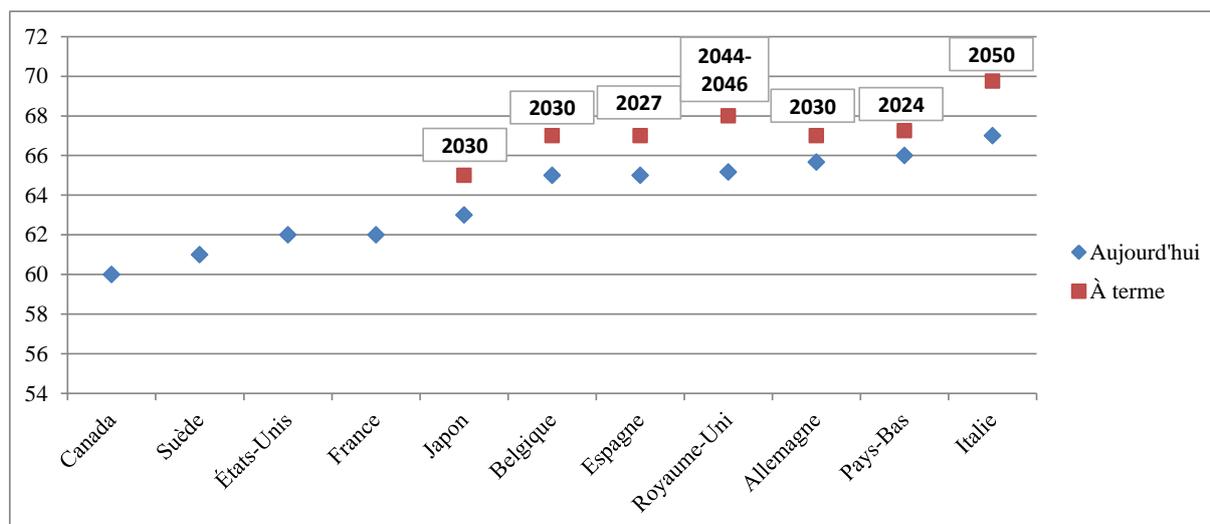
1. L'âge d'ouverture des droits

Dans la grande majorité des cas, l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2019 est de : 60 ans au Canada, 61 ans en Suède, 62 ans aux États-Unis et en France, 63 ans dans le régime collectif obligatoire japonais pour les hommes mais 61 ans pour les femmes, 65 ans en Belgique, dans le régime universel de base japonais et en Espagne (sous condition de durée d'assurance), 65 ans et 2 mois au Royaume-Uni, 65 ans et 8 mois en Allemagne, 66 ans aux Pays-Bas et 67 ans en Italie.

En Allemagne et au Japon, cet âge coïncide avec l'âge d'annulation de la décote.

Dans d'autres pays, une décote peut être appliquée aux pensions liquidées à partir de cet âge lorsque l'ensemble des conditions requises pour l'obtention du taux plein ne sont pas réunies (durée cotisée en Espagne, en France et au Japon).

Figure 1 : Panorama des âges d'ouverture des droits



Source : textes législatifs et réglementaires des pays étudiés.

Note : pas de réforme en cours au Canada et en Suède. Au Canada, aux États-Unis et en France, les âges d'ouverture des droits ont été relevés récemment.

Le calendrier présenté pour l'Italie ne tient pas compte du projet de réforme en cours.

2. L'âge d'annulation de la décote

L'âge d'annulation de la décote fait référence – par analogie avec le système français – à l'âge auquel s'obtient le taux plein (pension calculée sans abattement). Une condition de durée d'assurance peut parfois permettre d'annuler la décote avant cet âge, comme dans le cas français. Une pension servie à taux plein n'est pas forcément complète dans la mesure où elle peut être proratisée en fonction de la durée d'assurance (voir **document n° 2** de ce dossier).

Ainsi, au 1^{er} janvier 2019, l'âge d'annulation de la décote est de : 65 ans au Canada et de 66 ans aux États-Unis.

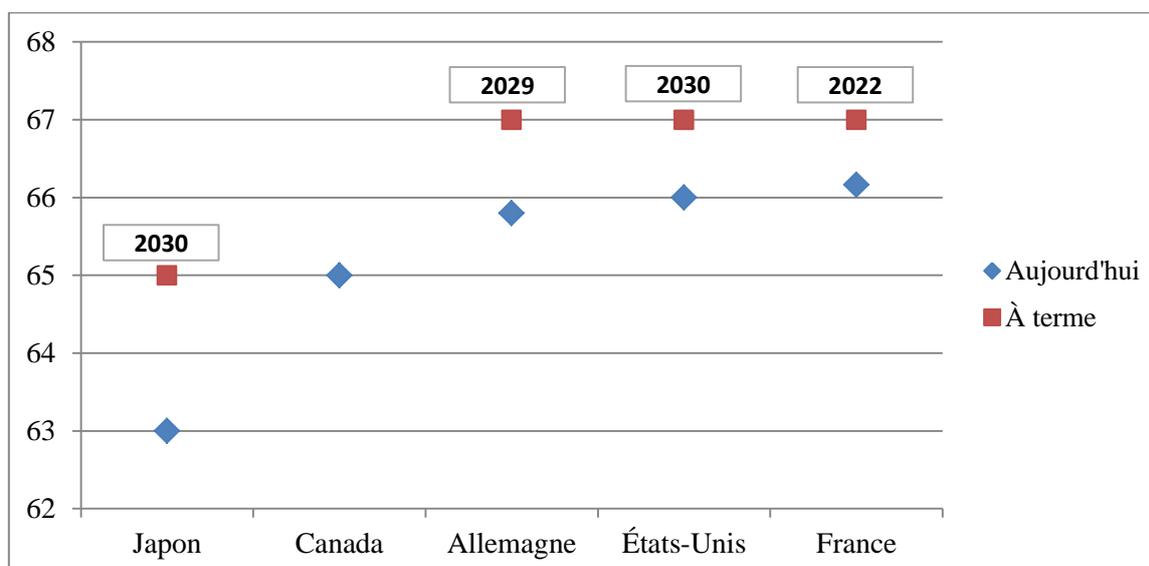
L'Espagne fait figure d'exception dans la mesure où l'annulation de la décote se fait en fonction de la durée cotisée.

En Belgique et aux Pays-Bas, la décote n'existe pas. Le montant de la pension est proratisé en fonction de la durée cotisée en Belgique (dans la limite de 14 040 jours équivalent temps plein) ; aux Pays-Bas en fonction de la durée de résidence (dans la limite de 50 ans).

Dans certains pays comme la France et l'Espagne, décote et proratisation de la pension peuvent se cumuler.

Enfin, les notions d'âge d'annulation de la décote et de proratisation n'existent pas, par nature, en Suède et en Italie où le coefficient de conversion intègre l'espérance de vie à la retraite (plus l'âge de liquidation est élevé, plus le montant de la pension à la liquidation est élevé).

Figure 2 : Panorama des âges d'annulation de la décote



Source : textes législatifs et réglementaires des pays étudiés.

Note : pas de réforme en cours au Canada. En France, l'âge de l'annulation de la décote est de 66 ans et 2 mois pour la génération 1953.

Plusieurs pays ne sont pas représentés sur ce graphique : l'Espagne dans la mesure où la décote est annulée sur la base d'un critère de durée d'assurance ; la Belgique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni dans la mesure où la décote n'existe pas ; l'Italie et la Suède car le critère est non pertinent.

3. L'âge d'activation de la surcote

La surcote existe dans la majorité des régimes de retraite des pays étudiés, à l'exception du régime collectif obligatoire japonais, de la Belgique et des Pays-Bas. Cette surcote est plafonnée pour certains d'entre eux : 70 ans au Canada, aux États-Unis et au Japon pour le régime de base universel ; 80 ans pour les fonctionnaires japonais.

En Suède et en Italie, le montant de la pension est proportionnel aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ. Toutefois, le montant de cette pension ne progresse plus à 70 ans et 6 mois en Italie (en 2019).

4. Les départs anticipés

Seuls certains pays prévoient la possibilité d'anticiper le départ à la retraite et de partir avant l'âge d'ouverture des droits sous certaines conditions : Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Japon. 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.

5. La durée minimale d'affiliation

Certains pays prévoient une condition de durée minimale d'affiliation pour l'ouverture des droits (1 trimestre en France, 5 ans en Allemagne, 10 ans au Royaume-Uni, au Japon et aux États-Unis, 15 ans en Espagne, 20 ans en Italie ou pour le régime de la fonction publique belge, 2/3 de la durée de carrière complète pour les salariés et non-salariés belges). Les Pays-Bas prévoient quant à eux une condition de résidence.

Pour les assurés ne remplissant pas ces conditions, tous les pays ont au moins un revenu minimum (sous condition d'âge) qui peut prendre diverses formes : minimum social sous condition de ressources (minimum vieillesse en France, *assegno sociale* en Italie, GRAPA en Belgique, etc.) ou pension universelle (liée à la résidence aux Pays-Bas).

Tableau 1 : Synthèse des conditions de départ à la retraite dans les différents pays

	Âge d'ouverture des droits	Possibilité de départ anticipé	Âge d'annulation de la décote	Âge d'activation/cessation d'une surcote
Allemagne	65 ans 8 mois	Oui	65 ans 8 mois	Non
Belgique	65 ans	Oui	-	Non
Canada	60 ans	Non	65 ans	Oui / Oui
Espagne	65 ans	Oui	Durée d'assurance	Oui / Non
États-Unis	62 ans	Non	66 ans	Oui / Oui
France	62 ans	Oui	67 ans	Oui / Non
Italie	67 ans	Oui	-	- / Oui
Japon (base)	65 ans	Oui	65 ans	Oui / Oui
Japon (complémentaire)	63 ans H 61 ans F	Oui	63 ans H 61 ans F	Non / Non
Pays-Bas	66 ans	Non	-	Non
Royaume-Uni	65 ans 2 mois	Non	-	Oui / Non
Suède	61 ans	Non	-	- / Non

Annexe – Fiches synthétiques par pays

Allemagne

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	5 ans de « durée d'attente » ¹
Âge d'ouverture des droits	65 ans 8 mois pour la génération 1954 (67 ans à terme) ²
Âge de départ anticipé	<ul style="list-style-type: none"> • Avec décote : <ul style="list-style-type: none"> - 60 ans (62 ans à terme) pour les personnes gravement handicapées (degré de handicap d'au moins 50 %), ayant 35 ans de durée d'assurance³ - 63 ans si 35 ans de durée d'assurance • Sans décote : <ul style="list-style-type: none"> - 63 ans (65 ans à terme) pour les personnes gravement handicapées (degré de handicap d'au moins 50 %), ayant 35 ans de durée d'assurance⁴ - 63ans (65 ans à terme) si l'assuré justifie de 45 années de cotisations obligatoires durant ses périodes d'emploi, d'activité libérale et d'assistance ou d'éducation d'un enfant âgé de moins de 10 ans⁵
Annulation de la proratisation	Pas de proratisation
Âge d'annulation de la décote	65 ans 8 mois pour la génération 1954 (67 ans à terme) ^{2 6}
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	La décote s'applique uniquement dans certains cas de départs anticipés
Âge de mise à la retraite d'office	/
Âge de cessation de la surcote	/
<p>En Allemagne, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits est de 65 ans et huit mois pour la génération 1954 (67 ans à terme pour la génération 1964), ou à partir de 63 ans et un mois (65 à terme pour la génération 1964) pour l'assuré handicapé qui justifie de 35 ans ou plus de durée d'assurance. Des départs anticipés sont possibles à partir de 60 ans, et, dans certains cas, le montant de la pension est diminué par l'application d'une décote. Au-delà de l'âge de l'âge d'ouverture des droits, la décote est annulée et le montant de la pension est augmenté par l'application d'une surcote.</p>	

¹ La « durée d'attente » (Wartezeit) correspond à une période de cotisation minimum. Celle-ci varie de 5 à 45 ans selon le type de pension : 5 ans pour la pension normale.

² 65 ans si départ à la retraite avant le 1^{er} février 2025. 66 ans si départ à la retraite entre le 1^{er} février 2025 et le 31 janvier 2031. 67 ans si départ à la retraite à partir du 1^{er} février 2031.

³ Sont également prises en compte des périodes non-cotisées (périodes consacrées à une formation, périodes de maladie ou de chômage, etc.) et des périodes créditées au titre de l'éducation d'enfants.

⁴ Sont également prises en compte des périodes non-cotisées (périodes consacrées à une formation, périodes de maladie ou de chômage, etc.) et des périodes créditées au titre de l'éducation d'enfants.

⁵ Depuis juillet 2014, une pension sans décote peut provisoirement être accordée dès l'âge de 63 ans aux assurés nés avant 1953. Pour les assurés nés à partir de 1953, l'âge de la retraite est progressivement relevé par tranches de 2 mois. Ainsi, les assurés nés à compter de 1964 ne peuvent percevoir de pension sans décote qu'à partir de 65 ans.

⁶ - 0,3 % par mois d'anticipation, + 0,5 % par mois de report.

Belgique

	Salariés du secteur privé Non-salariés	Fonctionnaires
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	Au moins 2/3 d'une carrière complète dans le régime	20 ans ⁷
Âge d'ouverture des droits	65 ans ⁸	
Âge de départ anticipé⁹	- 63 ans si 42 ans de carrière - Carrières longues : 60 ans si 44 ans de carrière ou 61 ans si 43 ans de carrière ¹⁰	
Annulation de la proratisation	Pas d'âge automatique du taux plein. La pension complète s'obtient lorsque la durée de carrière est égale à 14.040 jours équivalents temps plein (ou assimilés)	
Âge d'annulation de la décote	/	
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	/ ¹¹	
Âge de mise à la retraite d'office	/	Fonction publique : 65 ans si 20 années de service ^{12 13}
Âge de cessation de la surcote	/	
<p>En Belgique, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits est de 65 ans (67 ans à partir de 2030) ou à partir de 60 ans si l'assuré justifie de 44 ans ou plus de durée d'assurance. Depuis 2019, au-delà de 45 ans de carrière, les travailleurs se constituent des droits supplémentaires à pension, à proportion du nombre de jours effectivement travaillés.</p>		

⁷ 20 ans de durée de service. Jusqu'au 30 avril 2010 : possibilité d'obtenir une pension après 5 années de service sous condition d'atteinte de la limite d'âge (65 ans) et de prestations après le 31 décembre 1976.

⁸ 65 ans si départ à la retraite avant le 1^{er} février 2025. 66 ans si départ à la retraite entre le 1^{er} février 2025 et le 31 janvier 2030. 67 ans si départ à la retraite à partir du 1^{er} février 2030.

⁹ Décote possible si la carrière est inférieure à 14 040 jours équivalents temps plein.

¹⁰ Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 1^{er} janvier 2019, l'âge minimum de départ à la retraite anticipée ainsi que la durée minimale d'assurance ont progressivement été relevés (60,5 ans et 38 ans de carrière en 2013). Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, la pension anticipée est également accessible aux bénéficiaires d'une prépension conventionnelle à temps plein et aux chômeurs avec complément d'entreprise (RCC).

¹¹ Le bonus de pension est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2015 mais les règles restent d'application pour la personne qui, au 1^{er} décembre 2014 remplissait les conditions pour la pension anticipée ou avait 65 ans, et aussi une carrière d'au moins 40 années (activité habituelle et en ordre principal).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, les travailleurs ayant une carrière au-delà de 14.040 jours (45 ans) se constitueront des droits supplémentaires à la pension, à proportion du nombre de jours effectifs prestés (c'est-à-dire sans tenir compte de certaines périodes d'inactivité).

¹² Cette limite d'âge sera portée à 66 ans à partir de 2025 et à 67 ans à partir de 2030.

Possibilité d'obtenir une pension par limite d'âge si au moins 5 années de service comme fonctionnaire, à condition de pouvoir faire valoir des services ou périodes admissibles après le 31 décembre 1976.

¹³ La loi modifiant la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires en ce qui concerne la mise à la retraite d'office après des jours d'absence pour cause de maladie modifie les conditions d'âge prévues à l'article 83 : l'âge de la mise à la retraite d'office après 365 jours de maladie pour les agents du service public est passé de 60 ans à 62 ans en 2016, à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018

Canada

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	1 an
Âge d'ouverture des droits	60 ans ¹⁴
Âge de départ anticipé	
Annulation de la proratisation	Avoir cotisé pendant une période correspondant à 85 % de toutes les années cotisables (des 18 ans aux 65 ans de l'assuré)
Âge d'annulation de la décote	65 ans ¹⁵
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	
Âge de mise à la retraite d'office	/
Âge de cessation de la surcote	70 ans
<p>Au régime des pensions du Canada, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits est de 60 ans. L'âge d'annulation de la décote de 65 ans. Au-delà de cet âge, il est augmenté par l'application d'une surcote.</p>	

¹⁴ Pour obtenir sa pension du RPC à partir de 60 ans, le requérant doit avoir cessé toute activité ou s'il continue à exercer une activité réduite, ses gains doivent être inférieurs au maximum de la pension de retraite annuelle du RPC payable à l'âge de 65 ans.

¹⁵ Pas d'obligation de cessation d'activité.

Espagne

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	15 ans dont au moins deux ans dans les 15 années précédant l'âge légal
Âge d'ouverture des droits	- 65 ans (si + 36 années et 9 mois de cotisations). - 65 ans et 8 mois (si - de 36 années et 9 mois de cotisations) - FP : 60 ans pour certaines catégories ¹⁶
Âge de départ anticipé¹⁷	- 60 ans pour les personnes assurées avant le 1er janvier 1967 - Max. 2 ans avant l'âge légal de la retraite si: départ volontaire à la retraite, 35 années de cotisations et pension > pension minimale - Max. 4 ans avant l'âge légal de la retraite si : mise à la retraite (départ involontaire), 33 années de cotisations et inscription en tant que chômeur pendant au moins 6 mois ¹⁸
Annulation de la proratisation	264 mois de durée d'assurance (à terme 350 mois)
Annulation de la décote	35 ans de durée d'assurance
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	Égal à l'âge d'ouverture des droits et sous condition de durée cotisée ¹⁹
Âge de mise à la retraite d'office	Fonction publique : 65 ans ²⁰
Âge de cessation de la surcote	Pas de limite
En Espagne, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits et de taux plein est de 65 ans et huit mois en 2019 (67 ans à terme à partir de 2027), ou à partir de 65 ans si l'assuré justifie de 36 ans et neuf mois ou plus de durée d'assurance (38 ans et six mois ou plus de durée d'assurance à partir de 2027). Au-delà de l'âge d'ouverture des droits et sous condition de durée cotisée, il est possible de bénéficier d'une surcote.	

¹⁶ L'âge légal de la retraite augmente progressivement pour atteindre 67 ans pour les assurés justifiant d'une durée d'affiliation inférieure à 38 ans et 6 mois. Pour ceux dont la durée d'affiliation au régime est égale ou supérieure à 38 ans et 6 mois (2027), il est prévu que l'âge légal de la retraite reste fixé à 65 ans. Par ailleurs, certains fonctionnaires peuvent déroger partir avant cet âge (ex. : 60 ans pour les fonctionnaires du *Régimen de Clases Pasivas* ayant accompli au moins 30 ans de carrière dans la fonction publique).

¹⁷ Décote possible selon la durée cotisée.

¹⁸ L'âge légal de la retraite peut être anticipé pour certains groupes dont l'activité professionnelle est de nature pénible, toxique, dangereuse ou insalubre.

Par ailleurs, les travailleurs avec un degré d'incapacité de 45% peuvent partir à la retraite à partir de l'âge de 56 ans, ceux avec un degré d'incapacité de 65% à partir de l'âge de 52 ans.

¹⁹ Sous condition d'avoir cotisé 15 années. Surcote de 2 à 4% du montant de leur retraite par année de cotisations supplémentaire complète créditée entre l'âge légal de la retraite et l'âge effectif de la retraite, selon l'échelle suivante : jusqu'à 25 ans de cotisations: 2% ; entre 25 et 37 ans : 2,75% ; à partir de 37 ans : 4%.

²⁰ 70 ans pour les professeurs d'université et les magistrats.

États-Unis

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	10 ans ²¹
Âge d'ouverture des droits	62 ans ²²
Âge de départ anticipé	/
Annulation de la proratisation	35 ans de durée d'assurance
Âge d'annulation de la décote	66 ans pour la génération 1953 ²³
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	
Âge de mise à la retraite d'office	/
Âge de cessation de la surcote	70 ans
<p>Aux États-Unis, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans. L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans pour la génération 1953 (67 ans à terme à partir de la génération 1960). Au-delà de cet âge, il est augmenté par l'application d'une surcote.</p>	

²¹ Au moins 40 « *credits* » (trimestres).

²² Les prestations sont réduites de 0,5 % par mois d'anticipation de façon permanente en cas de départ avant l'âge du taux plein.

²³ 67 ans à terme pour la génération 1962.

France

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	1 trimestre
Âge d'ouverture des droits	- Secteur privé : 62 ans ^{24 25} - Fonction publique ²⁶ : 62 ans pour les sédentaires et les contractuels, 57 ans pour les actifs, 52 ans pour les super-actifs
Âge de départ anticipé	- Carrières longues (pour la génération 1959) : à partir de 57 ans et 8 mois si début d'activité avant 16 ans + 175 trimestres cotisés (dont 5 avant la fin de l'année des 16 ans) ou à partir de 60 ans si début d'activité avant 20 ans et 167 trimestres cotisés (dont 5 avant la fin de l'année des 20 ans) ²⁷ - Handicap ²⁸ (pour les générations 1958 à 1960) : 55 ans si 127 trimestres de durée d'assurance totale (dont 107 trimestres cotisés) ^{29 30} - Pénibilité : au plus tôt 60 ans ³¹ - Incapacité permanente : 60 ans
Annulation de la proratisation	166 trimestres de durée d'assurance en 2019 (172 trimestres à terme)
Âge d'annulation de la décote	- 67 ans ³² - Fonction publique : 67 ans pour les sédentaires, 62 ans pour les actifs et 57 ans pour les super-actifs
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	Égal à l'âge d'ouverture des droits et sous condition de durée cotisée ³³
Âge de mise à la retraite d'office	- 70 ans - Fonction publique : 67 ans pour les sédentaires, 62 ans pour les actifs et 57 ans pour les super-actifs
Âge de cessation de la surcote	/
En France, pour la génération 1955 l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans et l'âge d'annulation de la décote est de 67 ans . Entre ces deux âges, le montant de la pension est diminué par l'application d'une décote et, lorsqu'est les conditions du taux plein sont réunies, il est augmenté par l'application d'une surcote.	

²⁴ 60 ans pour les générations nées avant le 1^{er} juillet 1951.

²⁵ 57 ans dans certains régimes complémentaires (AGIRC-ARRCO et IRCANTEC notamment).

²⁶ Dans les régimes spéciaux, l'âge d'ouverture des droits est variable (de 40 à 62 ans à terme) et diffère selon le métier exercé et l'ancienneté.

²⁷ À terme, pour la génération 1973 : 58 ans pour un début de carrière avant 16 ans + 180 trimestres cotisés ou 60 ans pour un début de carrière avant 20 ans + 172 trimestres cotisés.

²⁸ Taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %.

²⁹ À terme, pour la génération 1973 : 55 ans si 132 trimestres de durée d'assurance totale (dont 112 trimestres cotisés).

³⁰ Départ anticipé possible sans condition d'âge pour invalidité ou infirmité quelle que soit l'origine professionnelle ou non, en cas d'enfant atteint d'une invalidité d'au moins 80% pour les fonctionnaires ayant au moins 15 ans de service dans la fonction publique,

³¹ L'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité permet de cumuler des points sur le compte personnel de prévention. Les points peuvent notamment être transformés en trimestres de majoration de durée d'assurance permettant d'avancer le départ à la retraite de 2 ans plus.

³² 65 ans pour les générations nées avant le 1^{er} juillet 1951. Pour certaines catégories d'assurés ou dans certaines sections complémentaires des professions libérales cet âge est fixé à 65 ans.

³³ 166 trimestres en 2019, 172 trimestres à terme, en 2035 (à partir de la génération 1973).

Italie

Deux systèmes de calcul de pensions de vieillesse coexistent en Italie, le système en comptes notionnels (nouveau système) et le système rétributif (ancien système). Les pensions sont calculées en fonction de la date de début d'assurance.

- primo-assurés à partir du 1^{er} janvier 1996 : sur la base du nouveau système ;
- primo-assurés avant le 1^{er} janvier 1996 : sur la base de l'ancien système pour les périodes allant jusqu'au 31 décembre 2011 et sur la base du nouveau système pour les périodes postérieures, pour les assurés qui avaient validé moins de 18 années d'assurance ; sur la base de l'ancien système pour les assurés qui avaient validé plus de 18 années d'assurance.

Encadré 1. L'Italie adopte le *Pensione quota 100* et réforme le minimum vieillesse

Le gouvernement italien a adopté le 17 janvier 2019 en Conseil des ministres des décrets-lois modifiant des dispositions législatives relatives au minimum vieillesse et à l'âge de départ à la retraite. Ces décrets-lois doivent être approuvés par le Parlement dans un délai de 60 jours ; ils sont donc susceptibles de modification, mais ont vocation à entrer en vigueur à compter du 1^{er} avril 2019.

Les dispositions concernant le minimum vieillesse s'inscrivent dans le paquet du « revenu de citoyenneté » (RDC). Le revenu de citoyenneté prend l'appellation « pension de citoyenneté » pour les ménages comprenant au moins un membre âgé de 67 ans ou plus. Le bénéficiaire de cette pension est soumis à condition de résidence, de ressources et de richesse (immobilière et mobilière). C'est une allocation différentielle dont le montant dépend de la composition du ménage et de ses ressources.

La réforme des retraites, baptisée « Quota 100 »¹, revient sur les dispositions contenues dans la loi de 2011 :

- abaissement de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans (contre 67 ans actuellement), conditionnellement à une durée d'assurance de 38 années, sans décote sur le montant de pension. Cette disposition temporaire s'appliquera aux affiliés du secteur privé qui satisfont aux conditions d'éligibilité entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2021 (pour les fonctionnaires, les conditions s'apprécient à compter du 1^{er} juillet 2019) ;
- possibilité de retraite anticipée, quel que soit l'âge, sous condition d'une durée d'assurance de 41 ans et 10 mois pour les hommes, et de 40 ans et 10 mois pour les femmes ;
- possibilité de retraite anticipée pour les femmes à l'âge de 58 ans (salariées) ou de 59 ans (indépendantes), sous condition de durée minimale de cotisations de 35 ans au 31 décembre 2018 ; ces conditions d'âge et de durée ne sont pas indexées sur l'évolution de l'espérance de vie ;
- interdiction du cumul emploi-retraite jusqu'à l'âge d'éligibilité à la pension de vieillesse (sauf pour une activité non salariée rémunérée moins de 5 000 euros par an) ;
- faculté de rachat des périodes non cotisées, à tarifs favorables, pour une période temporaire de trois ans (2019-2021) ; les années d'études peuvent être rachetées jusqu'à l'âge de 45 ans ;
- abrogation de l'incrémentation de l'âge d'ouverture des droits sur l'augmentation de l'espérance de vie pour les carrières longues et les départs à la retraite anticipée.

Des dispositions transitoires sont prévues pour les affiliés ayant commencé à cotiser avant le 1^{er} janvier 1996 (date d'instauration du système en comptes notionnels). Ils peuvent opter : pour un départ à 67 ans avec 20 années de cotisations ; pour une retraite anticipée quel que soit leur âge pourvu qu'ils aient cotisé 42 ans et 10 mois (41 ans et 10 mois pour les femmes) ; pour une retraite anticipée pour carrière longue ou pénible pourvu qu'ils aient cotisé 41 ans ; pour une pension « quota 100 » à l'âge de 62 ans avec 38 ans de cotisations.

¹ « Quota 100 » renvoie à l'idée plus générale selon laquelle la somme « âge de départ » + « durée de cotisation », bornée à 100, permette un arbitrage entre « départ précoce et longue durée d'assurance » ou « départ tardif et courte durée d'assurance ». En l'occurrence, le décret-loi a fixé le curseur à « 62 + 38 ».

Source : [législation nationale](#).

	Système actuel	Projet de réforme en cours
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	- 20 ans - 5 ans à partir de 70 ans et 7 mois	
Âge d'ouverture des droits	67 ans ³⁴	
Âge de départ anticipé	- Pas de condition d'âge + 43 ans et 3 mois de cotisations pour les hommes et 42 ans et 3 mois de cotisations pour les femmes ³⁵ - Pour les assurés pour la première fois après 1995 : 64 ans ³⁶ + 20 ans de cotisations ³⁷ - Carrières longues ³⁸ : 41 ans et 5 mois	- Jusqu'à 2021 : 62 ans + 38 ans de cotisations ^{39 40} - Pas de condition d'âge + 42 ans 10 mois de cotisations pour les hommes et 41 ans 10 mois de cotisations pour les femmes ^{41 42} - Carrières longues ³⁸ : 41 ans de cotisations
Annulation de la proratisation	/	
Âge d'annulation de la décote	67 ans ⁴³	
Âge d'entrée en vigueur de la surcote		
Âge de mise à la retraite d'office	/	
Âge de cessation de la surcote	70 ans et 6 mois ⁴⁴	
En Italie, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits est de 67 ans, ou sans condition d'âge sous conditions de durée d'assurance de 43 ans et 3 mois pour les hommes. Si le projet de réforme en cours était adopté, les conditions de départ anticipé seraient modifiées.		

³⁴ À compter de janvier 2021, l'âge de la retraite ne pourra pas être inférieur à 67 ans (il atteindra 69 ans et 9 mois d'ici 2050). Les personnes assurées pour la première fois après 1995 doivent avoir accumulé un montant de pension au moins égal à 1,5 fois l'*assegno sociale*. Ces dernières peuvent également percevoir une retraite à l'âge de 70 ans et 7 mois (susceptible d'évoluer en fonction de l'allongement de l'espérance de vie) dès lors qu'elles ont versé 5 ans de cotisations.

³⁵ Avant 2012, il était possible de prendre sa retraite à 61 ans à condition d'avoir cotisé pendant 35 ans. Par ailleurs, les personnes assurées pour la première fois après le 1^{er} janvier 1996 justifiant d'au moins 20 années de cotisations d'assurance, peuvent prendre leur retraite à l'âge de 64 ans (66 ans et 9 mois d'ici 2050) à condition que le montant de la pension auquel elles auraient droit soit au moins égal à 2,8 fois le montant mensuel de l'*assegno sociale*.

³⁶ 66 ans et 9 mois d'ici 2050.

³⁷ Cotisations versées et créditées. À condition que le montant de la pension auquel elles auraient droit soit au moins égal à 2,8 fois le montant mensuel de l'*assegno sociale*. Les personnes assurées pour la première fois après 1995 doivent avoir accumulé un montant de pension au moins égal à 1,5 fois l'*assegno sociale*.

³⁸ Début de la carrière avant l'âge de la majorité.

³⁹ Dispositions transitoires pour les affiliés ayant commencé à cotiser avant le 1996 : départ à 67 ans avec 20 ans de cotisations ; retraite anticipée quel que soit l'âge si 42 ans et 10 mois de cotisations (41 ans et 10 mois pour les femmes) ; retraite anticipée pour carrière longue ou pénible si 41 ans de cotisations ; pension « quota 100 » à l'âge de 62 ans si 38 ans de cotisations.

⁴⁰ Interdiction de cumul emploi-retraite avant 67 ans sauf si les revenus du travail n'excèdent pas 5 000 €/ an.

⁴¹ Possibilité de retraite anticipée pour les femmes à l'âge de 58 ans (salariées) ou de 59 ans (indépendantes), si 35 ans de cotisations au 31 décembre 2018 (non indexées sur l'évolution de l'espérance de vie avant 2026).

⁴² Carrières longues et départs anticipés : abrogation de l'indexation sur l'espérance de vie.

⁴³ Décote possible uniquement sur la part des pensions calculée selon les règles du régime applicable avant 1996. Depuis 1996, le montant de la pension est proportionnel aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ.

⁴⁴ Susceptible d'évoluer en fonction de l'allongement de l'espérance de vie.

Japon

Le système de retraite public japonais est un système à deux étages :

- une retraite plancher à laquelle doivent cotiser toutes les personnes âgées de 20 ans à 59 ans résidant au Japon quelle que soit leur nationalité depuis 1985 (*kokumin nenkin*) ;
- un régime collectif obligatoire des employés du secteur privé et des fonctionnaires (*kôsei nenkin hoken*)⁴⁵.

	Régime de base universel (<i>kokumin nenkin</i>)	Régime collectif obligatoire (<i>kôsei nenkin hoken</i>)
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	10 ans ⁴⁶	
Âge d'ouverture des droits	65 ans	63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes ⁴⁷
Âge de départ anticipé	60 ans si 20 ans de durée d'assurance minimum	60 ans ⁴⁸
Annulation de la proratisation	40 ans de durée d'assurance	
Âge d'annulation de la décote	65 ans	63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes ⁴⁷
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	/	
Âge de mise à la retraite d'office	/	60 ans ⁴⁹
Âge de cessation de la surcote	70 ans Fonction publique : 80 ans	/
<p>Au Japon, l'âge d'ouverture des droits et du taux plein est de 65 ans au régime de base et de 63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes (65 ans en 2025 pour les hommes et en 2030 pour les femmes) au régime complémentaire. Des départs anticipés sont possibles à partir de 60 ans dans les deux régimes, dans ce cas la pension est diminuée par l'application d'une décote. Au-delà de l'âge du taux plein, la pension du régime de base est majorée par l'application d'une surcote.</p>		

⁴⁵ Toute personne est assurée à titre obligatoire en plus de la pension nationale, si elle est âgée de moins de 70 ans et exerce une des activités suivantes : salariée dans une entreprise d'au moins 5 salariés travaillant à temps complet (au moins 75 % d'un emploi à temps plein soit 30 heures par semaine) ou si l'entreprise, comprenant moins de 5 personnes est dirigée par une société ; fonctionnaire de l'État ; fonctionnaire régional ; professeur des écoles privées. Les salariés qui ne relèvent pas de l'assurance obligatoire ont la faculté de s'assurer à titre volontaire.

⁴⁶ 10 ans d'assurance depuis le 1^{er} août 2017 (25 ans auparavant). La durée d'assurance comprend les périodes de cotisation et les périodes d'exemption.

⁴⁷ L'âge légal de la retraite augmente d'une année tous les 3 ans afin d'atteindre 65 ans en 2025 pour les hommes et en 2030 pour les femmes.

⁴⁸ L'âge de départ anticipé augmente au même rythme que l'âge d'ouverture des droits.

⁴⁹ Depuis 2012, afin de garantir l'emploi jusqu'à l'âge ouvrant droit à pension, les entreprises peuvent choisir entre trois options : augmenter l'âge de mise à la retraite, assurer le maintien de l'emploi jusqu'aux 65 ans, mais avec un salaire réduit pour alléger la charge pesant sur les employeurs ; ne pas appliquer l'âge de mise à la retraite.

Pays-Bas : AOW

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	Pas de durée minimale d'affiliation mais condition de résidence
Âge d'ouverture des droits	66 ans ⁵⁰
Âge de départ anticipé	/
Annulation de la proratisation	50 ans de résidence ⁵¹
Âge d'annulation de la décote	/
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	/
Âge de mise à la retraite d'office	/
Âge de cessation de la surcote	/
<p>Aux Pays-Bas, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits est de 66 ans pour la génération 1953 (67 ans à terme à partir de la génération 1957). L'obtention d'une pension complète est soumise au respect d'une condition de résidence de 50 ans dans les années précédant l'âge d'ouverture des droits.</p>	

⁵⁰ Âge porté progressivement à 67 ans en 2021, puis indexé par palier de 3 mois sur l'augmentation de l'espérance de vie après 2022. À partir de 2022 et jusqu'en 2024, l'âge légal de la retraite AOW est fixé à 67 ans et 3 mois.

⁵¹ Pension complète obtenue dès l'âge d'ouverture des droits sous condition de justification d'une période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits. – 2 % par année manquante.

Royaume-Uni : *New State Pension*

Au Royaume-Uni, la nouvelle pension nationale (*New State Pension*) remplace la pension de base (*Basic State Pension*) et la pension additionnelle liée aux revenus (*Additional State Pension*). Elle est servie aux assurés qui atteignent l'âge de la retraite depuis le 6 avril 2016⁵².

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	10 ans
Âge d'ouverture des droits	65 ans et 2 mois ⁵³
Âge de départ anticipé	/
Annulation de la proratisation	35 ans
Âge d'annulation de la décote	/
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	Au minimum 9 semaines après l'âge d'ouverture des droits
Âge de mise à la retraite d'office	/
Âge de cessation de la surcote	/

Au Royaume-Uni, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits et de taux plein est de 65 ans et deux mois pour la génération 1954. L'obtention d'une pension complète est soumise à une condition de durée d'assurance de 35 ans.

Encadré 2. Le Royaume-Uni aligne l'âge d'ouverture des droits à pension publique des femmes sur celui des hommes

Le 6 novembre 2018, le Royaume-Uni a aligné l'âge d'ouverture des droits à pension publique (*State Pension Age*) des femmes sur celui des hommes, le portant à 65 ans. L'augmentation a été actée pour la première fois dans une loi de réforme des pensions de 1995, qui prévoyait une augmentation progressive du *SPA* pour les femmes de 60 ans en 2010 à 65 ans en 2020. La législation ultérieure a accéléré l'augmentation graduelle du *SPA* pour les femmes de deux ans ; a introduit d'autres augmentations graduelles du *SPA* pour les hommes et les femmes jusqu'à 66 ans (octobre 2020), 67 ans (mars 2028) et 68 ans (de 2044 à 2046) ; et prescrit un examen du *SPA* au moins tous les cinq ans (commençant en 2016) pour déterminer si des changements additionnels sont nécessaires en fonction des changements futurs de l'espérance de vie. (À l'heure actuelle, le gouvernement ne prévoit pas modifier l'échéancier actuel des augmentations du *SPA* à 66 ans ou à 67 ans, mais l'échéancier de l'augmentation de 67 à 68 ans pourrait changer à la suite d'un examen ultérieur).

Selon le gouvernement, les augmentations du *SPA* sont nécessaires pour assurer la soutenabilité financière du système de retraite à mesure que les gens vivent plus longtemps. Les données de l'Office des statistiques nationales du Royaume-Uni montrent que l'espérance de vie moyenne à la naissance est passée de 70,8 ans pour les hommes et 76,8 ans pour les femmes entre 1980 et 1982, à 79,2 ans pour les hommes et 82,9 ans pour les femmes entre 2015-2017.

Source : *International Update, U.S. Social Security Administration, November 2018.*

⁵² Assurés nés depuis le 6 avril 1951 (hommes) ou le 6 avril 1953 (femmes).

⁵³ Pour les hommes, et les femmes 65 ans depuis novembre 2018, 65 ans et deux mois en janvier 2019.

Suède

Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	/
Âge d'ouverture des droits	61 ans
Âge de départ anticipé	/
Annulation de la proratisation	/
Âge d'annulation de la décote	61 ans
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	
Âge de mise à la retraite d'office	67 ans ⁵⁴
Âge de cessation de la surcote	/
<p>En Suède, en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de liquidation des droits, l'âge d'ouverture des droits est de 61 ans. Au-delà de l'âge d'ouverture des droits, la pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ.</p>	

⁵⁴ Possibilité de poursuivre l'activité avec l'accord de l'employeur.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document n° 11

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

Panorama international des âges effectifs de départ à la retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Panorama international des âges effectifs de départ à la retraite

Ce document propose un panorama des âges effectifs de départ à la retraite dans les pays suivis par le COR¹. Le **document n° 2** montre que la notion d'âge de départ à la retraite est complexe et se réfère à une réalité plurielle qui peut être appréhendée à travers plusieurs indicateurs. La mesure des âges de la retraite est rendue encore plus difficile dans le cadre de comparaisons internationales car les contextes institutionnels renvoient à des réalités différentes du départ à la retraite, notamment la possibilité de liquider partiellement ses droits à la retraite tout en poursuivant une activité².

On dispose toutefois d'indicateurs calculés de manière homogène par des organismes internationaux et ainsi que d'indicateurs calculés par les régimes de retraite nationaux, ou les agences nationales de sécurité sociale. Lorsque les indicateurs émanent d'organismes internationaux, il convient de souligner que les différences de sources, de champs et de méthodes d'estimation expliquent que ces indicateurs homogènes peuvent différer des statistiques produites par chaque pays.

La première partie présente des statistiques sur les âges moyens de sortie du marché du travail, définis comme les âges auxquels les personnes cessent d'exercer, ou de chercher, une activité rémunérée, de manière définitive³. La deuxième partie rend compte des estimations des durées de retraite, à partir des âges de sortie du marché du travail. Enfin, la troisième partie fournit des informations sur la dispersion des âges de liquidation des droits à la retraite par les nouveaux retraités, dans les régimes publics de retraite obligatoire.

1. Les âges moyens de sortie du marché du travail

Depuis plusieurs années, certains pays ont programmé des hausses des âges légaux de départ à la retraite (de manière directe, ou par indexation sur l'évolution projetée de l'espérance de vie). Ces hausses se sont répercutées, et continueraient de le faire, sur l'âge moyen de sortie du marché du travail, *via* l'effet horizon (impact des âges de la retraite sur l'offre et la demande de travail).

On dispose de deux sources statistiques homogènes sur ces âges moyens de sortie du marché du travail, l'une émanant de la Commission européenne, l'autre de l'OCDE.

1.1. Les âges moyens de sortie du marché du travail en Europe, au sens de la Commission européenne

La Commission européenne *simule* un âge moyen de sortie du marché du travail à l'aide d'un modèle de simulation par cohorte (*Cohort Simulation Model*). À partir des taux observés de participation au marché du travail par genre et par âge, des probabilités moyennes d'entrée et

¹ Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, France, États-Unis, France, Italie, Japon, Pays-Bas et Suède (sous réserve de disponibilité des données).

² Voir le [document n° 12](#) de la séance du 21 novembre 2018 consacré au cumul-emploi retraite.

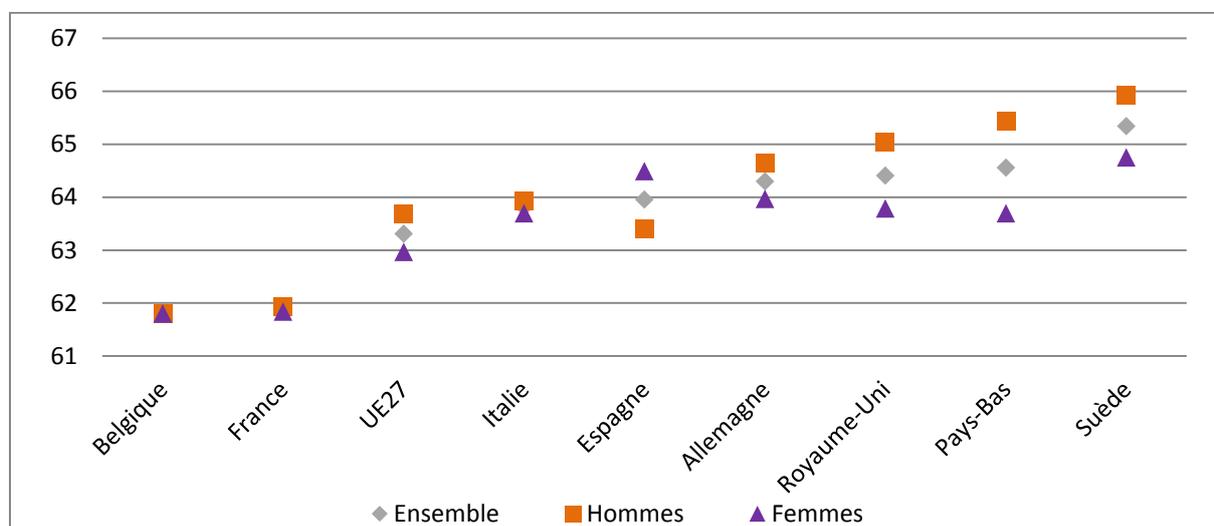
³ Certaines personnes peuvent ainsi quitter leur emploi (âge moyen de sortie de l'emploi), être au chômage (âge moyen de sortie du marché du travail), voire inactives avant de passer à la retraite.

de sortie du marché du travail sont estimées par genre et par âge en projection, à législation constante⁴.

Sur la figure 1, l'âge moyen de sortie du marché du travail est celui correspondant à la première année de projection, soit 2017. Il s'agit d'un âge simulé, calculé sur un champ homogène pour l'ensemble des pays de l'Union européenne, ce qui peut expliquer qu'il diffère des statistiques nationales publiées par chaque pays sur des données observées.

En 2017, l'âge moyen de cessation d'activité est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, hormis en Belgique et en France où il est quasiment identique (figure 1). 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.

Figure 1. Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays européens, au sens de la Commission européenne, en 2017



Source : Commission européenne, *The 2018 Ageing Report – Cross country tables*, mai 2018.

En projection, et à législation constante, l'âge moyen estimé de sortie du marché du travail augmenterait fortement en Italie⁵ et aux Pays-Bas pour s'établir à plus de 68 ans à l'horizon 2070 (figure 2a). Dans les autres pays, l'augmentation est plus modérée et les âges moyens de cessation d'activité se stabiliseraient entre 64,5 ans et 66,5 ans à partir de 2030. Dans tous les pays sauf en Italie, les âges moyens de cessation d'activité projetés sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes (figures 2b et 2c).

⁴ Voir Commission européenne, [The 2018 Ageing Report](#), p. 58.

⁵ Ces projections réalisées en 2018 ne tiennent pas compte de la réforme en cours d'adoption (voir **document n° 9**)

Figure 2a. Âge moyen de sortie du marché du travail projeté jusqu'en 2070, ensemble

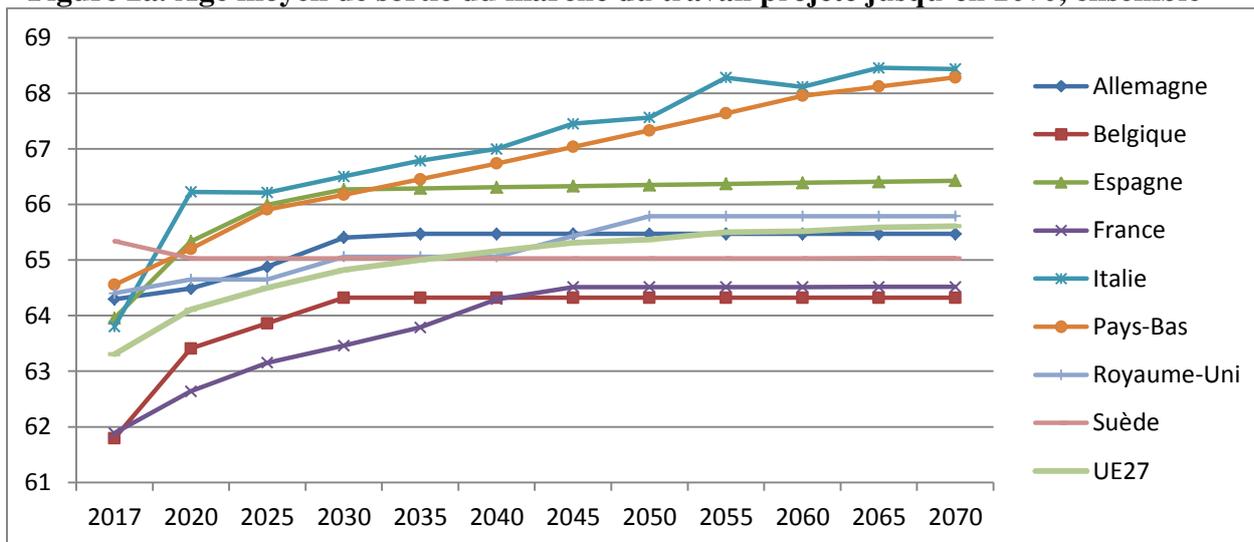


Figure 2b. Âge moyen de sortie du marché du travail des femmes projeté jusqu'en 2070

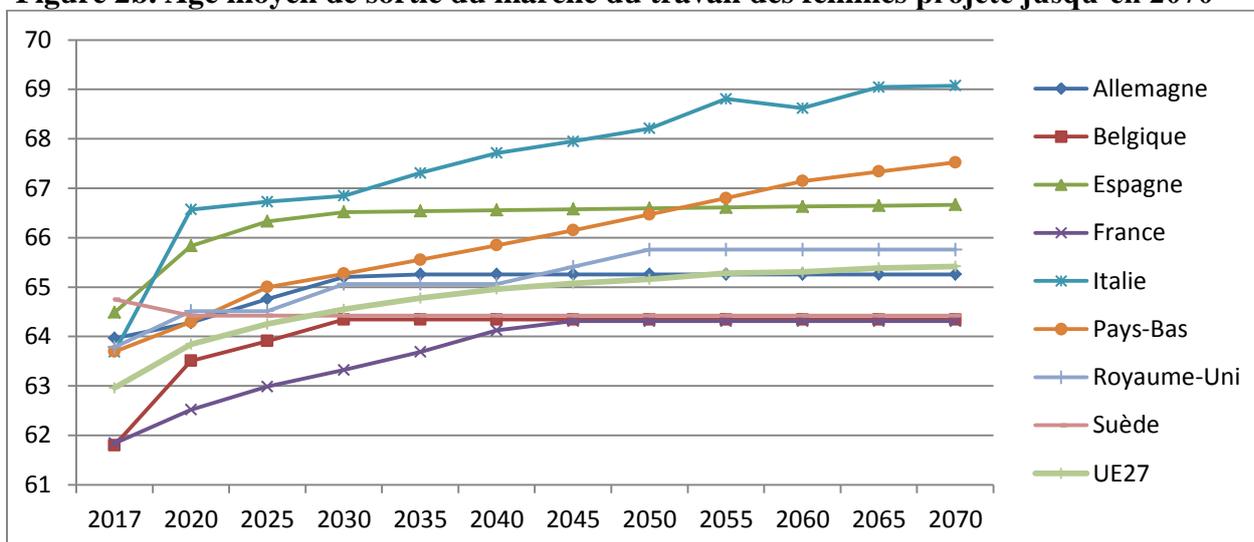
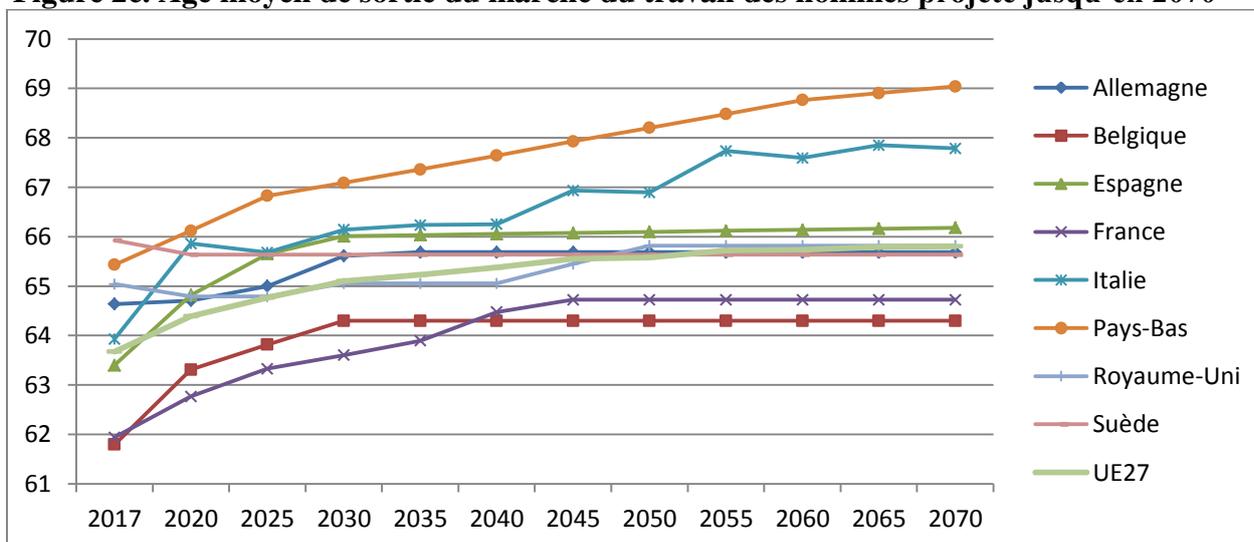


Figure 2c. Âge moyen de sortie du marché du travail des hommes projeté jusqu'en 2070



Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report – [Cross country tables](#), mai 2018.

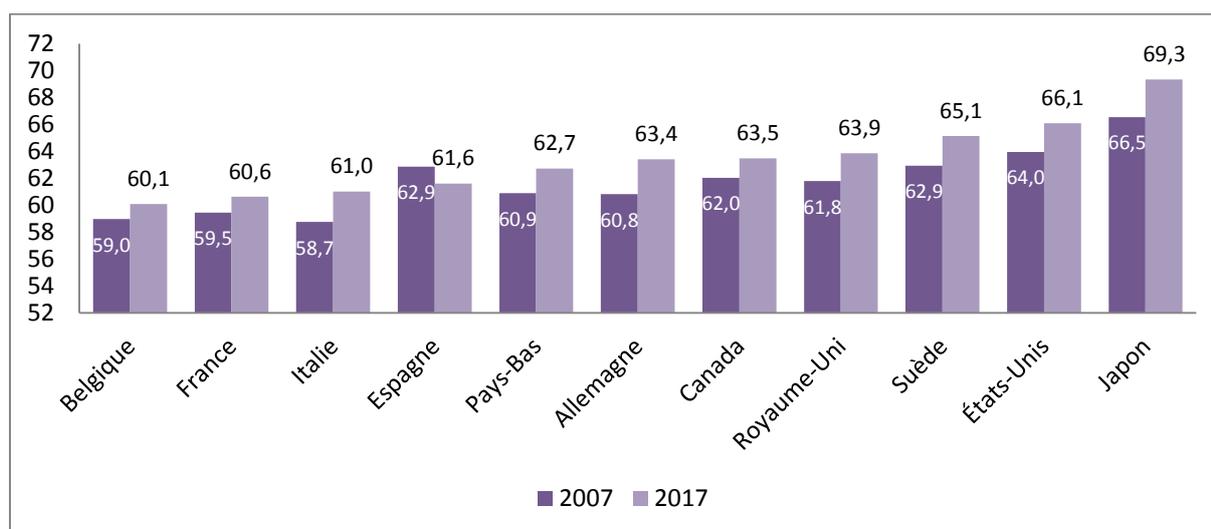
1.2. Les âges effectifs moyens de sortie du marché du travail, au sens de l'OCDE

L'OCDE *calcule* un « âge effectif de départ à la retraite » défini comme « l'âge moyen de l'ensemble des personnes se retirant du marché du travail sur une période donnée, soit une année particulière soit une période quinquennale »⁶. Cet indicateur est mesuré par la somme des âges de sortie du marché du travail (conventionnellement compris entre 40 et 80 ans), pondérés par la proportion d'individus de chaque âge sortant du marché du travail.

Malgré cette appellation, l'indicateur calculé par l'OCDE mesure en fait l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail et ne doit pas être assimilé à un âge de départ à la retraite, certaines personnes passant un certain temps en inactivité avant la liquidation de leurs droits tandis que d'autres continuent d'exercer un emploi après leur départ à la retraite (cumul emploi-retraite)⁷.

Les figures 3a et 3b retracent l'évolution de ces âges en 2007 et en 2017 selon la méthodologie retenue par l'OCDE⁸. Hormis pour les femmes en Espagne, on observe une augmentation de ces âges de sortie du marché du travail. C'est aux États-Unis et au Japon que ces âges sont les plus élevés, pour les femmes comme pour les hommes.

Figure 3a. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des femmes, au sens de l'OCDE, en 2007 et en 2017



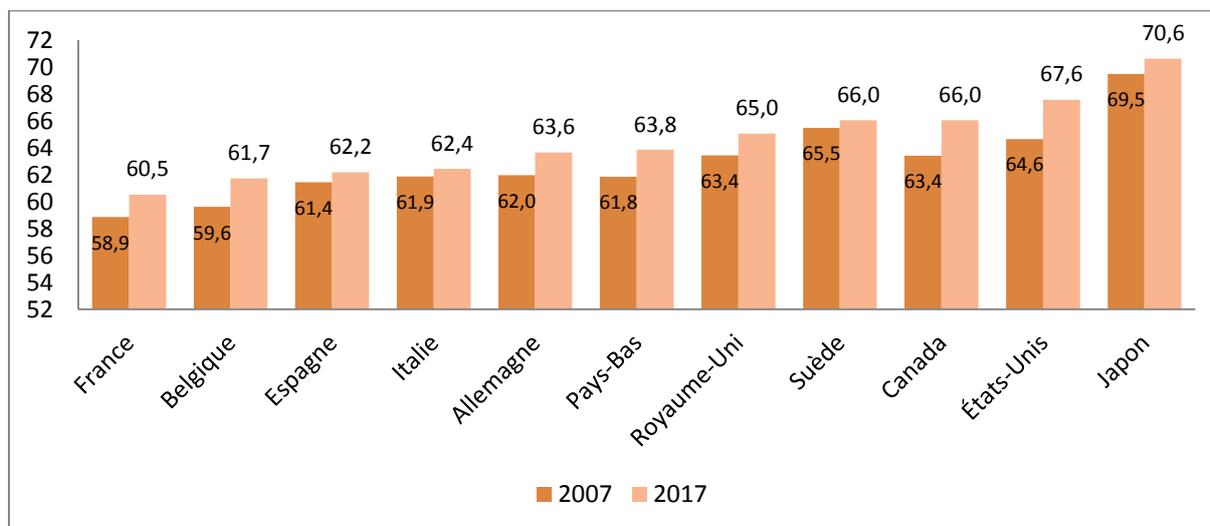
Source: OCDE, [statistics on average effective age of retirement](#).

⁶ Voir Mark Keese, « [A method for calculating the average effective age of retirement](#) », OECD.

⁷ Voir le **document n° 2** de cette séance.

⁸ Plus précisément, l'âge moyen en 2017 est l'âge moyen des personnes s'étant retirées du marché du travail entre 2012 et 2017 (respectivement entre 2002 et 2007 pour l'âge moyen en 2007).

Figure 3b. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des hommes, au sens de l'OCDE, en 2007 et en 2017



Source: OCDE, [statistics on average effective age of retirement](#).

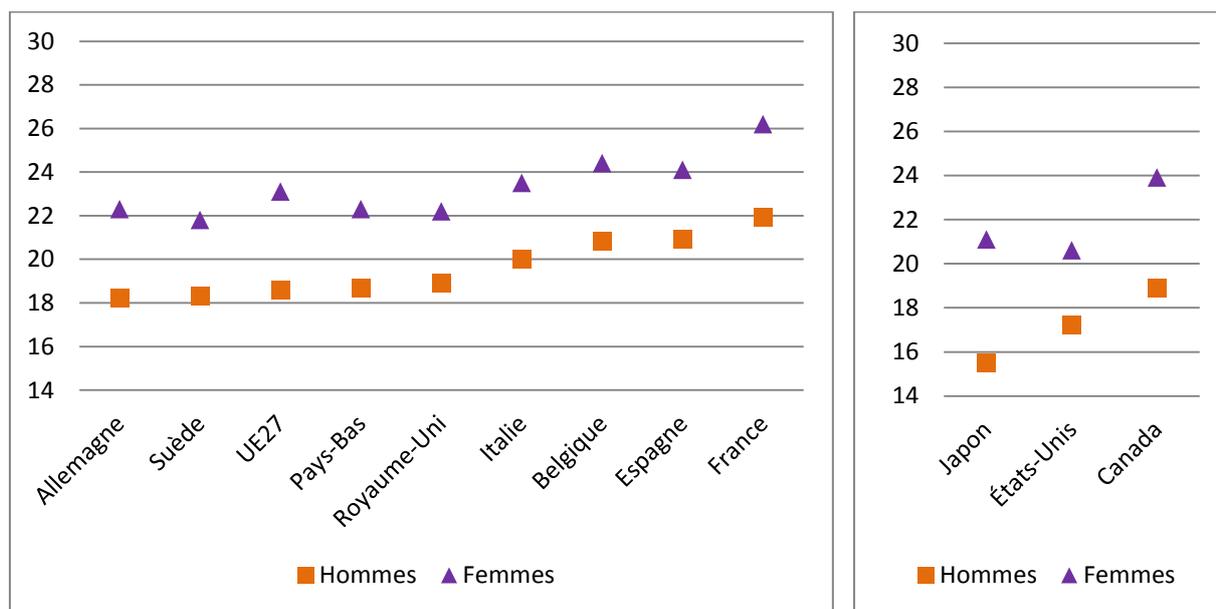
2. La durée moyenne de retraite (espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité)

À partir des statistiques d'âge moyen de sortie du marché du travail et de la durée de vie résiduelle à cet âge, il est possible d'estimer l'espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité, pour les femmes et pour les hommes, assimilée par la suite à la durée moyenne de retraite (voir la figure 4). Ainsi mesurée, la durée de retraite va être sensible au taux de recours au cumul emploi-retraite qui est différent selon les pays. À âge de la retraite équivalent, dans un pays où les assurés cumuleront plus emploi et retraite (en niveau et dans le temps), la durée de retraite apparaîtra alors moins élevée que dans un pays où les assurés cumuleront moins.

Les femmes ayant une espérance de vie moyenne supérieure à celle des hommes, leur durée moyenne de retraite est également plus longue, de l'ordre de 2 ans et demi à 6 ans selon les pays.

C'est en France que les durées de retraite sont les plus élevées en 2016, pour les femmes (26,2 ans) comme pour les hommes (21,9 ans). C'est le résultat combiné d'un âge de sortie du marché du travail parmi les plus précoces et d'une espérance de vie parmi les plus élevées.

Figure 4. Durée moyenne espérée de retraite



Note : la durée de retraite est estimée sur la base de l'espérance de vie à l'âge moyen de sortie du marché du travail en 2017, à partir des projections de population Eurostat 2015.

Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report, mai 2018, p. 59.

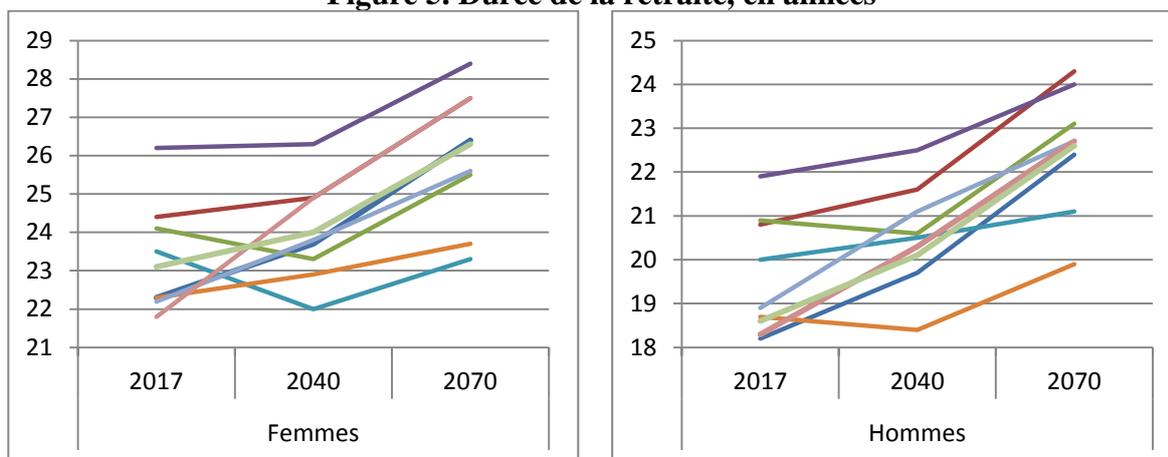
Note : la durée de retraite est définie par l'espérance de vie à l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, sur la période 2012-2017. Les espérances de vie sont estimées à partir des Perspectives mondiales de population des Nations Unies pour 2017.

Source : OCDE.

Encadré 3. Projection des durées de retraite en Europe

On dispose de données de projection des durées de retraite en Europe selon une méthodologie commune à l'ensemble des pays européens. En projection à l'horizon 2070, on observerait une augmentation de la durée moyenne de retraite dans tous les pays sauf pour les femmes en Italie. Dans les pays qui ont programmé des relèvements des âges légaux au cours des prochaines années, l'augmentation de la durée moyenne de retraite ne serait pas linéaire : dans certains pays, la durée de retraite se réduirait à l'horizon 2040 (notamment en Espagne, mais aussi en Italie pour les femmes, et aux Pays-Bas pour les hommes). À l'horizon 2070, c'est en France que la durée moyenne de retraite serait la plus élevée pour les femmes (28,4 ans) et en Belgique pour les hommes (24,3 ans).

Figure 5. Durée de la retraite, en années

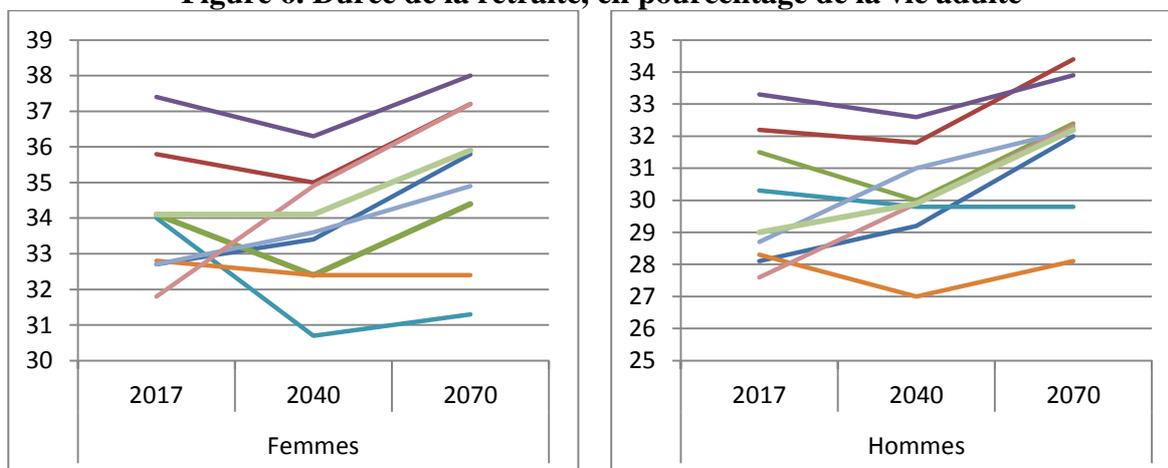


Note : la durée de retraite est calculée sur la base de l'espérance de vie à l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, à partir des projections de population Eurostat 2015.

Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report, mai 2018, p. 59.



Figure 6. Durée de la retraite, en pourcentage de la vie adulte



Note : la vie adulte commence à 18 ans.

Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report, mai 2018, p. 59.

3. Les âges de liquidation des nouveaux retraités

Les indicateurs précédents, retraçant des âges moyens de sortie du marché du travail, masquent des dispersions qui tiennent aux contraintes institutionnelles (âges légaux d'ouverture des droits éventuellement conditionnés par des durées minimales d'assurance) et aux comportements d'offre et de demande de travail. Par ailleurs, ils renseignent sur la cessation d'activité et non sur l'âge de liquidation des droits à la retraite.

3.1. Les âges moyens à la liquidation en Europe

Les figures 7a (pour les femmes) et 7b (pour les hommes) permettent de visualiser les écarts entre les âges moyens à la liquidation (issus de données administratives) et les âges moyens de sortie du marché du travail (simulés par le modèle CSM) en Europe.

Il existe des pays dans lesquels l'âge moyen de liquidation est supérieur à l'âge moyen de cessation d'activité. C'est notamment le cas en Belgique et au Royaume-Uni, ainsi qu'en Espagne pour les hommes, et en France et aux Pays-Bas pour les femmes. En revanche, en Allemagne et en Italie, ainsi qu'en Suède pour les hommes l'âge moyen de liquidation est inférieur à l'âge moyen de cessation d'activité.

Figure 7a. Âges moyens à la liquidation et âges moyens de sortie du marché du travail des femmes, en 2017

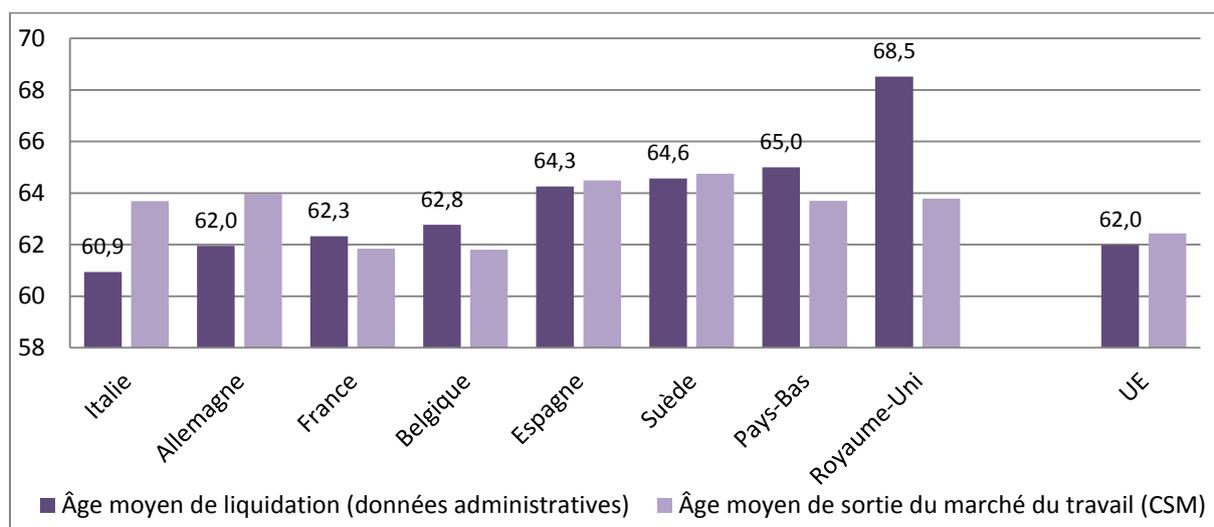
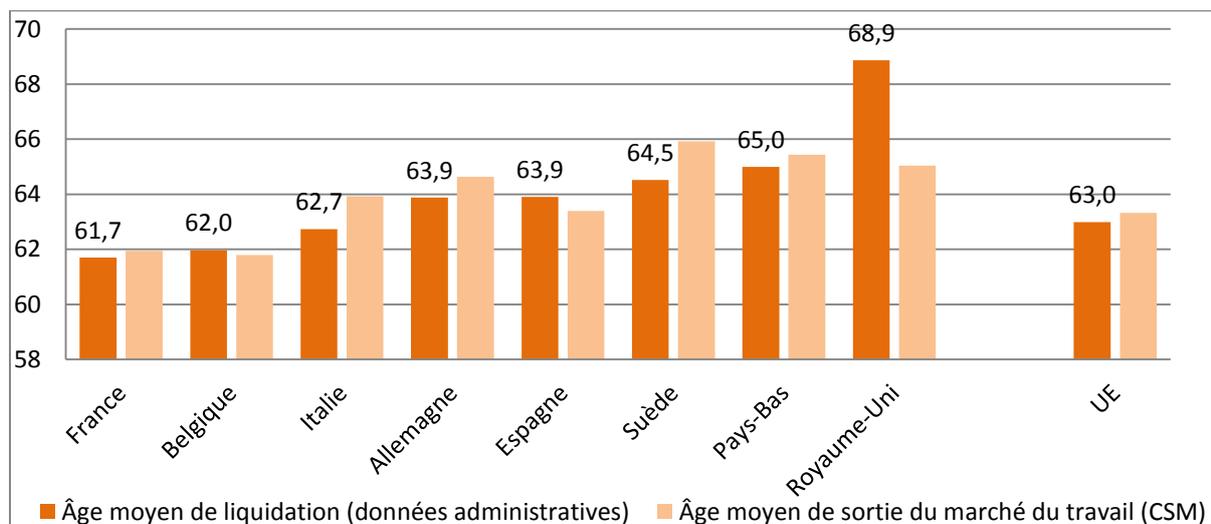


Figure 7b. Âges moyens à la liquidation et âges moyens de sortie du marché du travail des hommes, en 2017



Note : les données administratives relatives à l'âge moyen à la liquidation datent de 2015, sauf pour la France (2014)

Champ : âge moyen à la liquidation au régime universel (lorsqu'il existe) ou au régime général des salariés du secteur privé (incluant, le cas échéant, les indépendants lorsque le régime est commun).

Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report, mai 2018, p. 58.

3.2. La distribution des âges à la liquidation, par tranches d'âges quinquennales en Europe

Les figures 8a à 8f rendent compte de la distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités dans les pays européens, à partir d'un indicateur homogène calculé par la Commission européenne regroupant des tranches d'âges quinquennales. Ils sont complétés par les figures 8a à 8g sur les distributions par âge fin, pour l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, les États-Unis et la Suède.

Parmi les pays européens considérés, la France est l'un des pays dans lesquels la dispersion des âges est la moins marquée, avec une très forte concentration des âges de départ dans la tranche d'âge 60-64 ans. C'est également le pays dans lequel la proportion des départs au-delà de 65 ans est la plus faible. À l'opposé, en Espagne et en Suède, les tranches d'âge supérieures à 65 ans concentrent la majorité des départs (figures 8a à 8f).

3.3. La distribution des âges à la liquidation, par âges fins

Les distributions par âges fins, quand elles sont disponibles, mettent en évidence les spécificités institutionnelles propres à chaque pays, notamment la polarisation autour des âges légaux (figures 9a à 9g). On visualise ainsi en Allemagne la déformation de la distribution des âges de liquidation, avec la réduction de la proportion de liquidations à l'âge de 60 ans et l'augmentation concomitante des liquidations à des âges plus tardifs. En Suède, on remarque la dispersion croissante, au fil des générations, des âges de liquidation de la première pension. Aux États-Unis, on note deux pics de départ au titre de l'étage de base de la sécurité sociale : le premier à l'âge d'ouverture des droits et le second à l'âge du taux plein.

Figure 8. Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités en 2015, par tranches d'âges quinquennales

Figure 8a. Allemagne

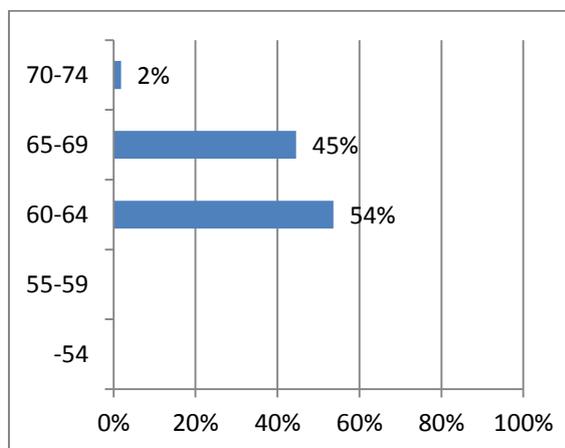


Figure 8b. Belgique

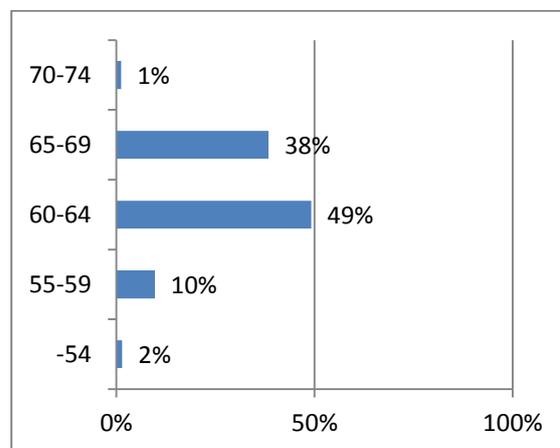


Figure 8c. Espagne

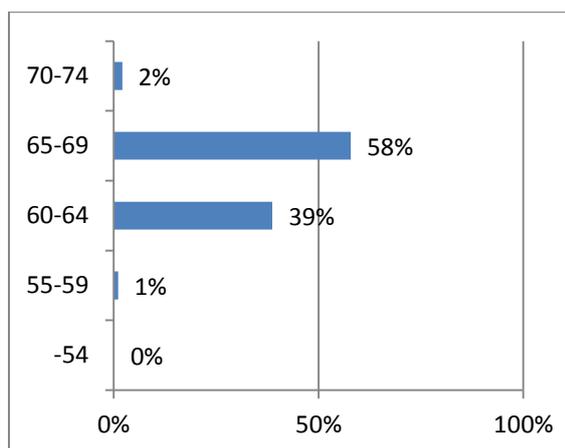


Figure 8d. France

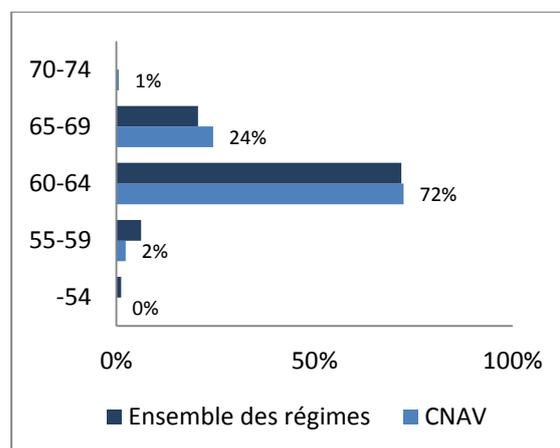


Figure 8e. Italie

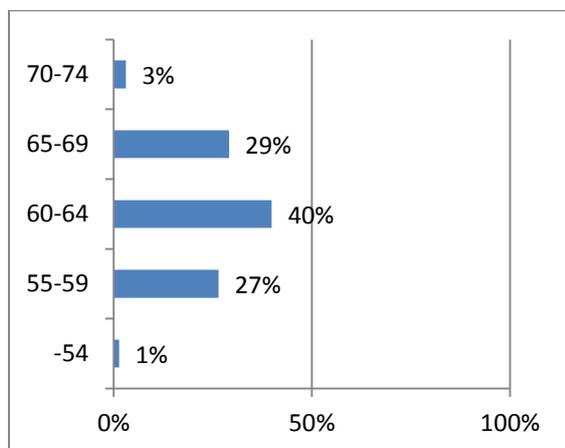
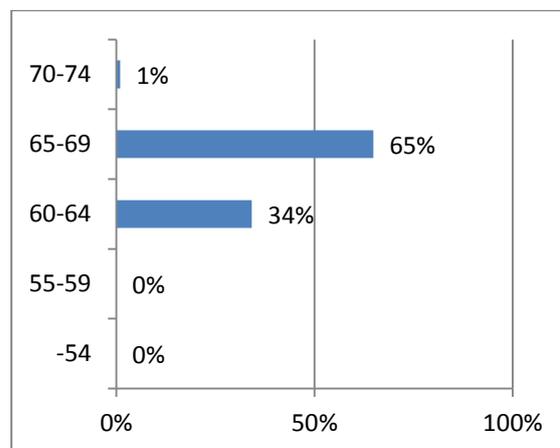


Figure 8f. Suède



Note : données de 2014 pour la France.

Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report – country fiches, mai 2018.

Figure 9. Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités, par âges fins

Figure 9a. Allemagne ; hommes

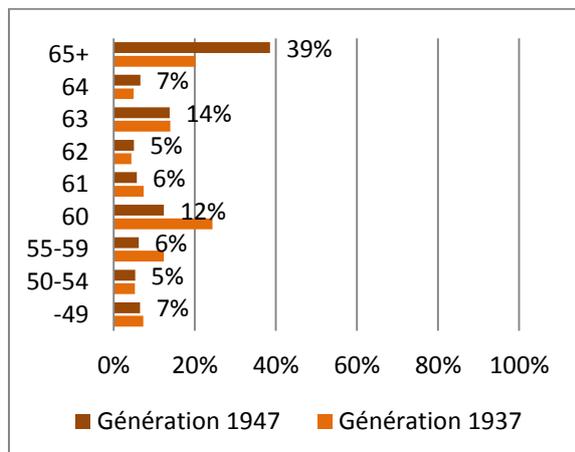
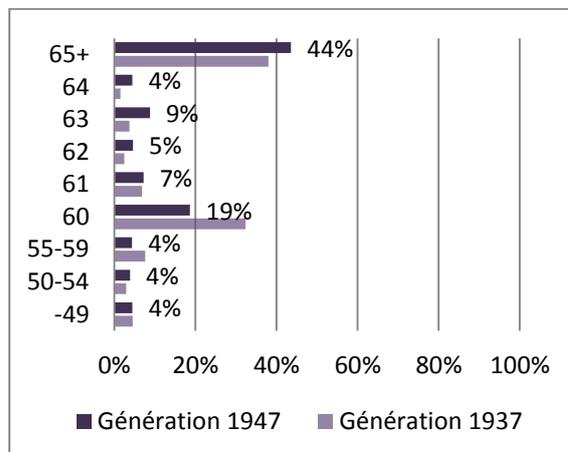
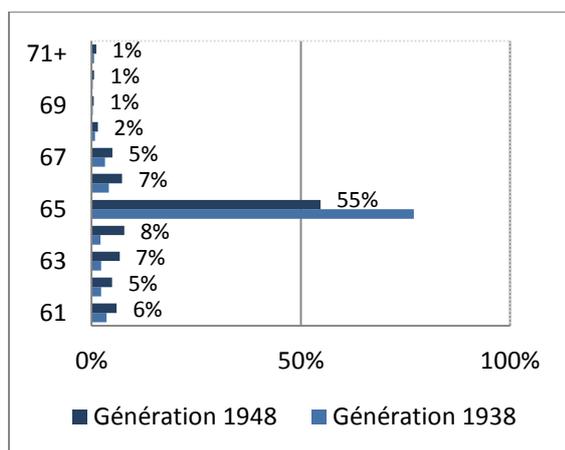


Figure 9b. Allemagne ; femmes



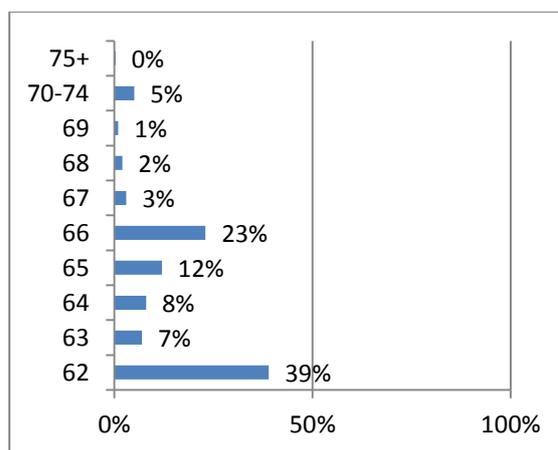
Source : Rentenversicherung in Zeitreihen 2018.

Figure 9c. Suède



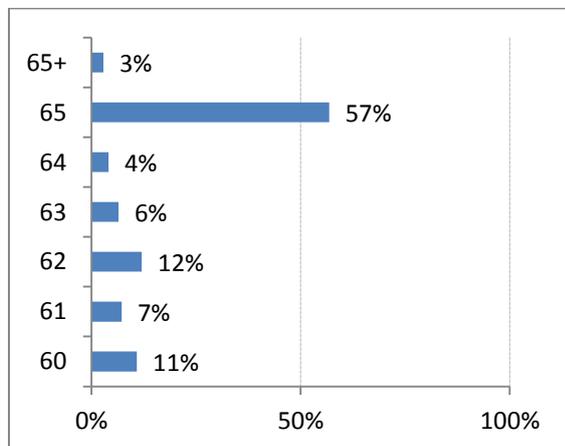
Source : Pensions Myndigheten, Annual report 2017.

Figure 9d. États-Unis, 2016



Source : Social Security Administration, Annual Statistical Supplement, 2017, Table 6.A4.

Figure 9e. Belgique, 2017 ; salariés et indépendants



Source : Service fédéral des pensions, rapport annuel 2017.

Figure 9f. Belgique, 2017 ; fonctionnaires

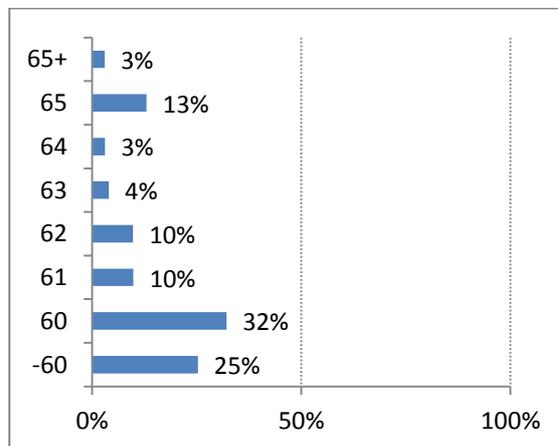
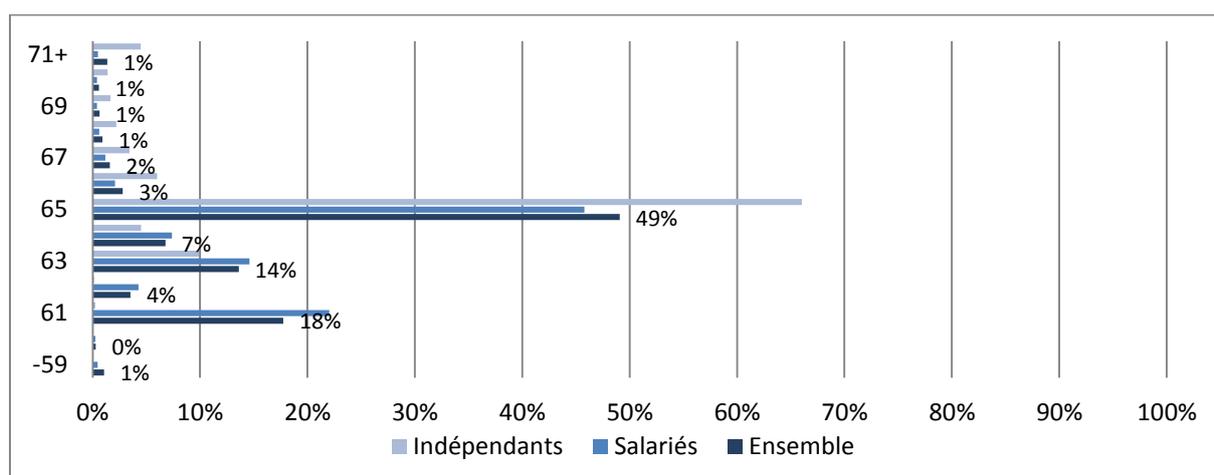


Figure 9g. Espagne, 2018



Source : Seguridad social, portail statistique.