

Le dossier en bref

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

Pourquoi ce sujet ?

Ce dossier cherche à mieux appréhender les motivations de décision de départ à la retraite des assurés. Actuellement, 80 % des retraités partent au taux plein (hors surcote), qui demeure en France la principale norme sociale. Si demain les références à la durée d'assurance et au taux plein devaient disparaître, l'une des questions essentielles serait d'anticiper la réaction des assurés dans le cadre du nouveau système unifié. La connaissance des comportements est donc primordiale pour évaluer les effets de la réforme annoncée. La première partie du dossier présente des éléments de cadrage statistiques sur les conditions de départ à la retraite. La deuxième partie est consacrée aux incitations économiques et aux motivations de départ à la retraite. La troisième partie revient sur l'information et les connaissances des assurés sur la retraite. Enfin, la dernière partie propose quelques éléments prospectifs sur le rôle de l'âge dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

I – Eléments de cadrage

- **Quelles sont les évolutions observées pour les départs à la retraite sur la période récente ?** Les données des régimes montrent que la stabilité observée de l'âge moyen de départ à la retraite entre les générations 1934 et 1950 masque une hausse du recours à la surcote et à la décote, très variable selon les régimes (*documents n° 2 et n° 3*).
- **Combien de personnes partent réellement à l'âge minimal légal ?** Parmi les assurés ayant la durée d'assurance requise pour partir à taux plein et n'étant pas au chômage en fin de carrière (en mettant de côté les départs au titre des carrières longues ou de l'invalidité), soit environ un tiers de la génération 1952, seuls 40 % des hommes et 50 % des femmes sont effectivement partis à cet âge (*document n° 4*).
- **Qui sont les décoteurs et les surcoteurs à la CNAV ?** Les décoteurs se distinguent des autres retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein par des carrières plus complètes et des salaires annuels plus fréquemment supérieurs au plafond de la Sécurité sociale (*document n° 5*). Ce sont majoritairement des femmes. La pension totale versée aux décoteurs est deux fois moins élevée que la pension versée aux assurés partis au titre de la durée. De l'autre côté, les surcoteurs (autant de femmes que d'hommes) ont un montant de pension plus élevé que celui des autres assurés du régime (*document n° 6*). D'une part, leurs carrières sont plus souvent continues et leurs salaires plus importants. D'autre part, ces assurés voient leur pension augmentée par le montant de la surcote.

II – Motivations de départ à la retraite

- **Les assurés partent-ils à l'âge souhaité ?** En moyenne, les retraités partis entre 2015 et 2016 auraient souhaité partir 1,2 an avant leur départ effectif (*document n° 8*). Près de 25 % des retraités ont travaillé deux ans de plus que ce qu'ils auraient souhaité (les femmes, les ouvriers/employés, les assurés du secteur privé et les retraités les plus modestes) et à l'inverse, 8 % des retraités interrogés auraient souhaité partir plus de deux années après (également des retraités modestes et en moins bonne santé).
- **Et quelles sont leurs motivations ?** Les nouveaux retraités qui étaient toujours en emploi après 50 ans déclarent que leurs motivations principales sont le fait de profiter le plus longtemps possible de la retraite, d'avoir atteint l'âge minimal légal et celui du taux plein (*documents n° 8 et n° 9*). Les retraités les moins aisés mentionnent moins souvent l'atteinte de l'âge minimal légal, du taux plein ou la volonté de profiter de la retraite le plus longtemps

possible dans leurs motivations de départ à la retraite. Ils évoquent en revanche plus souvent les licenciements et les problèmes de santé. Les motivations de départ à la retraite sont peu différentes entre les femmes et les hommes à l'exception des motifs conjugués ou familiaux. Elles diffèrent également selon les conditions de liquidation de la retraite ([document n° 9](#)).

- **Peut-on modéliser les départs à la retraite à partir d'incitations économiques ?** La théorie économique propose un modèle largement utilisé, qui suppose que les départs se déterminent en fonction de l'utilité ressentie par les assurés ([document n° 7](#)). Le calcul ne fait pas uniquement intervenir des variables financières et repose également sur des paramètres comme la préférence pour le présent ou pour le loisir notamment. Les résultats mettent en évidence la fragilité de la modélisation retenue dont le calibrage des paramètres n'est pas connu ex ante et qui conduit à inférer des valeurs des paramètres significativement différentes en fonction des jeux de données utilisées. Au final, cette modélisation des âges de départ à la retraite n'est vraisemblablement pas suffisamment aboutie pour décrire de façon certaine les comportements des assurés dont les motivations de départ à la retraite sont multiples et complexes (plus ou moins bonne insertion sur le marché du travail, santé, décision d'un éventuel conjoint, etc.).

III – Information des assurés et décision de départ à la retraite

- **De quelles informations disposent les assurés ?** Depuis 2007, cette information passe principalement par le dispositif du droit à l'information. Dès 35 ans, les assurés reçoivent tous les cinq ans un relevé de situation individuelle contenant leurs droits acquis dans les régimes de retraite obligatoires. Ce relevé est complété dès 55 ans par une estimation indicative globale présentant les montants estimés de pensions ([document n° 10](#)). Ces dispositifs d'information existent dans les pays suivis par le COR : Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, Pays Bas, Royaume-Uni (uniquement en ligne) et Suède ([document n° 13](#)).
- **Cette information permet-elle d'améliorer la connaissance des assurés ?** Les enquêtes réalisées postérieurement aux campagnes annuelles montrent que les assurés se sentent plutôt bien informés sur leur future retraite ([document n° 11](#)). Mais elles font aussi ressortir un constat paradoxal ; les assurés partent à taux plein tout en comprenant relativement mal le fonctionnement du système de retraite et en connaissant peu leurs droits ([document n° 12](#)).

IV – Le rôle de l'âge dans un système fonctionnant en rendement défini

- **Comment combiner le libre choix individuel et l'équilibre du régime ?** Dans un système en rendement défini, le choix d'un barème permettant d'assurer la neutralité actuarielle permet de proposer aux assurés un certain libre choix quant à leur âge de départ à la retraite ([document n° 14](#)). Toute anticipation ou report de l'âge de départ à la retraite n'a pas d'effet sur la situation financière inter-temporelle du régime, puisque, quel que soit cet âge, le cumul actualisé des pensions est égal au cumul actualisé des cotisations. En ce sens, dans un tel système, le choix de la date de départ à la retraite est autant une question « d'âge » que « de montant ».
- **Faut-il garder une référence à des âges légaux ?** Compte tenu de la norme sociale que constitue actuellement l'âge de départ à la retraite, la fixation d'âges légaux peut continuer à être nécessaire, notamment un âge minimal d'ouverture des droits pour éviter que les assurés ne partent trop tôt (risques de faibles pensions, de déséquilibres transitoires du système de retraite et plus largement de moindres ressources pour le système socio-fiscal). Deux options sont alors possibles pour le calcul des pensions : 1/ un âge d'ouverture des droits avec un barème de surcotes ou 2/ la mise en place d'un âge pivot avec des décotes / surcotes tout en conservant l'âge minimal ([document n° 14](#)). Les deux solutions sont purement équivalentes d'un point de vue mathématique mais peuvent avoir des effets différents lors de la période de transition selon la façon dont les comportements s'adapteront.