

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30
« Les comportements 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

Les comportements de départ à la retraite

Ce dossier est consacré aux comportements des assurés concernant leurs décisions de départ à la retraite. Ces comportements dépendent de facteurs et contraintes variés. Ils sont notamment conditionnés par les règles du système de retraite qui déterminent l'âge auquel les assurés peuvent liquider leur retraite et les conditions financières du départ (taux de remplacement, ou encore augmentation des droits à retraite en cas de report du départ). Au-delà de ces facteurs réglementaires et financiers, la décision de partir à la retraite dépend d'autres facteurs : il peut s'agir entre autres de la situation de l'assuré au regard de l'emploi au moment de son départ à la retraite, de ses conditions de travail, de son état de santé, de sa vie familiale, ou encore de son patrimoine. Enfin, les comportements de départ à la retraite peuvent être influencés par le comportement de leur employeur qui selon le cas peut avoir un intérêt à se séparer d'un travailleur âgé ou au contraire à le conserver (notamment si sa qualification ou son expérience sont stratégiques pour l'entreprise). Les motifs de départ à la retraite répondent donc à des caractéristiques individuelles et varient d'un assuré à un autre.

La connaissance des comportements est primordiale pour décider des éventuelles évolutions à venir des règles de retraite – ce qui nécessite de savoir en anticiper les effets – car, selon la manière dont les assurés réagissent à ces évolutions, une même mesure pourra avoir des effets très différents.

Actuellement, il semble que la plupart des assurés ne procèdent pas à un réel arbitrage mais se conforment à une norme sociale : partir au taux plein. Environ huit retraités sur dix partent dans ces conditions. Moins de 10 % partent sans avoir le taux plein avec une pension minorée et un peu plus de 10 % prolongent leur activité au-delà du taux plein et bénéficient d'une pension majorée. Si demain la référence à la durée d'assurance et au taux plein disparaît, l'une des questions essentielles sera alors d'estimer comment les assurés réagiront et se comporteront.

Dans ce cadre, les études portant sur les liens entre les âges de départ à la retraite et leurs principaux déterminants dépassent le simple objectif de la connaissance puisque ce sont elles qui permettent ensuite de modéliser les comportements de départ dans les outils de projection¹. Elles sont donc essentielles pour les exercices de projection en matière de retraite – telles que les projections financières publiées régulièrement par le COR basées sur une modélisation des départs autour du taux plein – mais aussi des études d'impact visant à quantifier les effets attendus des réformes des retraites.

La première partie du dossier présente des éléments de cadrage statistiques sur les conditions de départ à la retraite et fait un zoom sur les caractéristiques des personnes parties avec une décote ou une surcote. La deuxième partie est consacrée aux motivations de départ à la retraite et s'intéresse plus spécifiquement aux incitations financières. La troisième partie revient sur l'information et les connaissances des assurés sur leurs droits ainsi que plus globalement sur le système de retraite en général. La prévisibilité du montant de la retraite est en effet une des conditions essentielles pour que l'assuré puisse choisir de façon éclairée la date de son départ à la retraite. Enfin, la dernière partie propose une réflexion sur le rôle de l'âge dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

¹ Les modèles de microsimulation, tels que les modèles PRISME de la CNAV, TRAJECTOIRE de la DREES ou DESTINIE de l'INSEE seront présentés lors de la séance de novembre 2019 du COR.

1. Des âges aux comportements de départ à la retraite

Les **documents n° 2 et n° 3** dressent un bilan statistique des motifs de départs à la retraite dans différents régimes, selon deux approches. La première vise à mettre en avant les rôles des âges pivots (l'âge d'ouverture des droits et celui d'annulation de la décote) au fil des générations, et permet d'interpréter les âges effectifs présentés lors de la séance de février 2019 consacrée aux âges effectifs de départ à la retraite. La seconde approche expose davantage, derrière les âges observés, les motifs de départ à la retraite, parmi l'atteinte du taux plein par la durée, au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité, de l'âge, ou encore des départs avec décote ou avec surcote.

Atteindre le taux plein semble un élément déterminant des comportements de départ à la retraite. Tout se passe comme si les assurés « souhaitent profiter le plus longtemps possible de la retraite » mais sans pour autant systématiquement partir avec une décote quand ils n'ont pas la durée d'assurance requise.

Pour la génération 1946, 8 % des hommes et 7 % des femmes sont partis avec une décote et seulement 12 % des hommes et 10 % des femmes ont bénéficié d'une surcote (voir le **document n° 3**). À noter tout de même que le recours à la décote parmi les assurés qui ont une durée d'assurance insuffisante pour partir à taux plein augmente entre les générations 1944 et 1950, ce qui peut être au moins en partie expliqué par la baisse du taux de décote pour ces générations (voir le **document n° 2**). Environ 80 % des retraités nés en 1946 sont ainsi partis à la retraite à l'âge où ils pouvaient bénéficier du taux plein, principalement au titre de la durée d'assurance (61 % des hommes, et 45 % des femmes).

Les départs avec décote et surcote sont très variables selon les régimes. En 2016, 12,7 % des nouveaux retraités à la Fonction publique civile de l'État (FPCE) et 6,4 % de la CNRACL sont partis avec une décote. À l'inverse, 29,5 % des retraités du régime de la FPCE et 19,3 % de la CNRACL sont partis avec une surcote. Dans les régimes du privé, la part des personnes partant avec une décote varie entre 4,1 % pour les exploitants agricoles et 11,4 % pour les commerçants (8,7 % à la CNAV). Dans le même temps, la part de départs avec surcote varie entre 7,1 % pour les salariés agricoles et 30,7 % pour les non-salariés agricoles (14 % à la CNAV).

En moyenne, le nombre de trimestres de décote est plus faible à la FPCE que dans les régimes du privé (7,5 contre 11,5 à 13,4) alors que le nombre de trimestres de surcote est proche entre tous les régimes (entre 8,5 (MSA salariés) et 9,5 (RSI commerçants) dans le secteur privé et respectivement 9,5 et 9,0 à la FPCE et à la CNRACL).

Les **documents n° 4 à 6** permettent de mieux connaître les caractéristiques des personnes selon leurs conditions de départ à la CNAV.

Le **document n° 4** présente ainsi une étude réalisée sur la génération 1952 pour anticiper dans les générations suivantes qui partira à l'âge légal, c'est-à-dire dans les 3 mois de l'âge exact d'ouverture des droits, hors possibilités de départ anticipé. Même parmi les assurés ayant relativement le choix de leur date de départ à la retraite (c'est-à-dire les assurés ayant la durée d'assurance requise pour partir à taux plein, hors départs au titre des carrières longues ou de

l'invalidité, sans trimestres d'invalidité et n'étant pas au chômage en fin de carrière), seuls 40 % des hommes et 50 % des femmes sont effectivement partis à cet âge.

La durée d'assurance est le principal facteur influençant la probabilité de départ à l'âge légal. D'autres caractéristiques augmentent également la probabilité de partir à l'âge légal, mais dans une moindre mesure, comme par exemple le fait de ne plus être en emploi salarié l'année précédant la retraite, celui d'avoir un salaire annuel moyen élevé ou encore celui d'habiter en province.

Qui sont les décoteurs ?

Selon le **document n° 5**, la part des décoteurs à la CNAV est passée de 7 % à 8 % entre la génération née en 1944 et celle née en 1950. Cette part a nettement augmenté pour les femmes passant de 6,6 % à 9,4 % entre les deux générations tandis qu'elle a baissé très légèrement pour les hommes (de 7,3 % à 6,8 %).

Cette quasi-stabilité masque en fait une double évolution. D'une part, de plus en plus de retraités du régime général ont la durée requise pour le taux plein au moment de faire valoir leurs droits, ce qui veut dire que de moins en moins de personnes peuvent recourir à un dispositif ne nécessitant pas la durée d'assurance pour partir à la retraite (taux plein par l'âge, invalidité ou inaptitude et décote). D'autre part, au sein de ces retraités n'ayant pas la durée requise, la part des décoteurs augmente entre ces deux générations passant de 18 % à 25 %. Les femmes sont désormais majoritaires dans les décoteurs (leur part est de près de 60 % pour la génération 1950 contre 45 % pour la génération 1944). Cette hausse est liée à l'augmentation de la part des femmes en couple qui décotent, ce qui serait en partie lié à la baisse du taux de décote entre ces générations². Cette hypothèse reste à explorer dans des travaux ultérieurs.

Parmi les retraités qui n'ont pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein, les décoteurs sont également plus souvent polypensionnés et se caractérisent par des carrières plus complètes et des salaires annuels plus fréquemment supérieurs au plafond de la Sécurité sociale. Il en résulte qu'il leur manque moins de trimestres pour atteindre le taux plein par la durée que pour les autres catégories d'assurés n'ayant pas la durée requise.

Pour autant, les décoteurs nés en 1950 ont les montants de pension CNAV les plus faibles, du fait du taux de décote qui minore leur pension (et surtout de l'absence de minimum contributif (qui n'est versé qu'aux assurés ayant le taux plein). Cette faiblesse de la pension versée par le régime général est cependant compensée par le montant des pensions complémentaires (où le taux de décote est moins élevé) et par l'importance des pensions versées par les autres régimes pour les décoteurs polypensionnés. Au final, la pension totale versée aux décoteurs est de l'ordre de 11 000 euros. Elle est plus élevée que celle versée aux assurés partis au taux plein au titre de l'âge (sans la durée requise) et comparable à celle des assurés partis au titre de la catégorie. Elle est deux fois moins élevée que la pension versée aux assurés partis au titre de la durée.

² Le taux de décote est passé de 10 % à 5 % entre les générations 1944 et 1953 (loi du 21 août 2003).

Qui sont les surcoteurs ?

De l'autre côté, les assurés partis avec une surcote à la CNAV (autant de femmes que d'hommes) ont un montant de pension plus élevé que celui des autres assurés du régime, (voir le **document n° 6**). En 2016, quelle que soit l'année de départ à la retraite, le montant de pension CNAV des surcoteurs est d'environ 10 000 euros par an en moyenne pour les hommes et 8 800 pour les femmes, contre respectivement 8 800 euros et 6 800 pour l'ensemble des retraités. D'une part, les carrières des surcoteurs sont plus souvent continues avec très peu d'épisodes de chômage ou de maladie ; et leurs salaires portés au compte sont également plus importants et ne baissent pas en fin de carrière. D'autre part, ces assurés, travaillant plus longtemps, voient leur pension augmentée par le montant de la surcote qui est de 930 euros en moyenne pour les femmes et de 1 062 euros pour les hommes.

Trois profils de surcoteurs peuvent être distingués. Un premier profil regroupe les surcoteurs au régime général qui ont les durées en surcote les plus élevées. Ils ont commencé à travailler tard, ont les trajectoires salariales les plus dynamiques, travaillent dans le secteur tertiaire et, par conséquent, ont les salaires annuels moyens (SAM) et les pensions les plus élevés. Le deuxième profil est composé de surcoteurs ayant un taux de surcote moins élevé que les premiers. Ils ont commencé à travailler tôt, dans les secteurs primaire ou secondaire, ont les trajectoires salariales les moins dynamiques, et, par conséquent, des SAM et des pensions au régime général plus faibles. Enfin, le troisième profil regroupe les surcoteurs qui terminent leur carrière dans un autre régime et surcotent au régime général parce qu'ils partent à la retraite plus tard dans cet autre régime.

2. Quelles sont les motivations de départ à la retraite ?

D'un point de vue individuel, la décision de partir à la retraite (ou non) fait intervenir de multiples facteurs, non seulement financiers et familiaux, mais également liés aux conditions de travail et à l'état de santé. En particulier, parmi les facteurs financiers, le niveau des pensions relativement aux revenus d'activité et son évolution en fonction de la date de liquidation (barème de liquidation *via* des décotes et surcotes) sont susceptibles d'influencer les comportements de départ à la retraite.

Dès lors que le choix de partir ou non à la retraite est libre, l'assuré arbitre entre un accroissement du revenu et une augmentation du temps libre (sur le cycle de vie) : l'assuré décide à chaque instant de renoncer (ou non) à une période de temps libre (la retraite) en contrepartie de gains financiers attendus d'un décalage de son départ à la retraite.

Plusieurs approches sont alors utilisées pour mieux appréhender les motivations et les comportements de départ à la retraite.

La première approche, théorique, consiste à modéliser les âges de départ traduisant en termes monétaires les préférences des assurés. Le **document n° 7** s'appuie ainsi sur la théorie de la décision de départ à la retraite élaborée par Stock et Wise (1990), et confronte un exemple d'application de cette théorie avec les distributions observées des âges de départ à la retraite.

La décision de départ repose sur la comparaison entre les revenus correspondant à deux situations distinctes : reporter son départ à la retraite ou partir immédiatement. Ces revenus sont appréciés sur une durée de vie estimée par l'assuré. Même dans le cadre d'incitations

purement financières, l'assuré ne prend pas sa décision sur les seuls montants de revenus bruts : il faut prendre en compte l'actualisation des revenus futurs (au travers d'un taux de préférence pour le présent), son aversion au risque associé à une mortalité relativement inconnue, ainsi que sa préférence pour « le loisir » qui concentre en fait des notions de désutilité du travail autant que d'appétence au loisir *per se*. Ces paramètres modifient donc la simple addition des revenus bruts tirés du travail ou de la retraite et permettent de traduire les préférences des assurés en termes monétaires.

Une maquette simplifiée adoptant ces principes montre que, pour des valeurs considérées comme plausibles de tels paramètres, l'optimisation de l'utilité des revenus pour 1 000 carrières fictives aboutit à une répartition des âges de départ à la retraite extrêmement proche de celle constatée pour la génération 1944. Pour la génération 1950, la distribution observée peut être reproduite mais au prix d'une modification de la valeur de certains paramètres. Le **document n° 7** met ainsi 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.).

Pour autant, les incitations économiques pourraient à l'avenir jouer un plus grand rôle dans la décision de départ à la retraite en cas de mise en place d'un système fonctionnant en rendement défini et en l'absence de notion de durée d'assurance (voir le **document n° 14**). La disparition dans le cadre de la réforme de la norme sociale que constitue actuellement le taux plein crée donc une incertitude sur les comportements futurs des assurés.

Au-delà de la modélisation des incitations économiques, la deuxième approche retenue est plus empirique et qualitative. Elle consiste à utiliser les résultats d'enquêtes auprès des assurés afin de mieux connaître les facteurs qui ont joué ou joueront sur leur départ à la retraite. Comme pour toute enquête qualitative, les réponses doivent donc être interprétées avec une certaine prudence compte tenu de leur caractère subjectif. Ainsi, l'enquête « Motivations de départ à la retraite » est d'analyser périodiquement les comportements de départs à la retraite tels qu'exprimés par les nouveaux retraités ayant récemment liquidé leurs droits³. Cette enquête a été mise en place à partir de 2010 sous la forme d'un baromètre régulier, et sa quatrième vague a eu lieu en 2017 auprès des nouveaux retraités ayant liquidé leurs droits en 2015-2016. Les **documents n° 8 et 9** présentent des résultats issus de cette dernière vague.

L'objectif du **document n° 8** est d'essayer de mieux comprendre les comportements effectifs de départ à la retraite selon les caractéristiques des assurés, au-delà de leurs motivations déclarées. Ce document est un travail en cours dont les analyses devront encore être affinées.

³ Cette enquête est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le Service des retraites de l'État (SRE), la Caisse des dépôts et consignations (CDC), gestionnaire de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), l'Association générale des institutions des retraites des cadres (AGIRC) et l'Association pour le régime complémentaire des salariés (ARRCO) et la Direction de la Sécurité sociale (DSS).

En moyenne, l'écart entre âge idéal déclaré et âge effectif de départ à la retraite est de 1 an et 2 mois pour les retraités partis entre 2015 et 2016 (l'âge idéal moyen est de 60 ans et 9 mois contre 61 ans et 11 mois pour l'âge effectif). Près de 25 % des retraités travaillent deux ans de plus que ce qu'ils souhaiteraient. Les femmes, les ouvriers/employés et les assurés du secteur privé sont surreprésentés dans cette catégorie, de même que les retraités les plus modestes : 38 % des retraités de cette catégorie appartiennent au premier quartile de pension et ont les plus faibles durées d'assurance. À l'inverse, 8 % des retraités interrogés auraient souhaité partir plus de deux années après leur départ effectif. Ce sont là aussi des retraités plus modestes, mais en moins bonne santé que le reste de la population et sont également plus nombreux à avoir des personnes à charge.

Les nouveaux retraités qui sont 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.

Comme attendu au regard de leurs caractéristiques, 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 plus souvent les licenciements et les problèmes de santé.

Près de 22 % des retraités déclarent être partis dès que possible mais sont partis dans les faits après l'âge d'ouverture des droits. Ces retraités sont ceux pour qui les écarts d'âge sont les plus élevés. Ils déclarent moins de motifs de départ à la retraite que les autres retraités et ces motifs semblent en outre plus diffus (la part de retraités dans cette catégorie déclarant que le motif a joué est plus faible que pour l'ensemble des retraités). Ils sont moins contraints du point de vue de leur emploi et de leur santé. Cependant, la moitié de ces retraités doit attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir à la retraite. Pour eux, le « dès que possible » consiste en l'atteinte du taux plein et non pas de l'âge minimal d'ouverture des droits.

Le **document n° 9** examine, quant à lui, les motifs qui ont joué significativement dans le départ à la retraite des assurés du régime général se déclarant encore en emploi après 50 ans. Si les trois motivations principales (profiter le plus longtemps possible de sa retraite, avoir atteint l'âge légal ou celui du taux plein) sont citées par quasiment tous les retraités, les autres motivations peuvent différer selon le genre, les conditions de liquidation ou encore le déroulement de la carrière.

Les motivations de départ à la retraite sont peu différentes entre les femmes et les hommes à l'exception des motifs conjugaux ou familiaux. Ainsi, 19 % des femmes mentionnent que la volonté de « suivre leur conjoint qui partait ou était déjà parti à la retraite » a beaucoup joué dans leur décision de départ et 10 % déclarent que des « obligations familiales » ont beaucoup joué dans leur choix contre respectivement 9 % et 6 % des hommes. En revanche, 24 % des hommes jugent que « l'atteinte d'un montant de pension suffisant » a beaucoup influencé leur décision de prendre leur retraite contre 18 % des femmes.

Les motivations diffèrent également selon les conditions de liquidation de la retraite. Les assurés ayant le taux plein en raison de leur durée d'assurance ou de leur âge ou encore ceux ayant retardé leur départ pour bénéficier de la surcote, sont les plus nombreux à citer les trois principaux motifs comme ayant beaucoup joué dans leur choix. À l'opposé, 65 % des assurés reconnus inaptes au travail ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité citent « les problèmes de santé qui ont rendu leur travail difficile » comme principale motivation de départ alors que

ce motif n'est avancé que par 20 % des retraités tous types de départ confondus. Pour les assurés partis avec une décote, le troisième motif avancé est de « ne plus vouloir travailler ».

Pour les assurés en emploi dans le secteur privé juste avant leur départ à la retraite, les motivations diffèrent peu. Cependant, 28 % des assurés qui ont connu au moins une période de maladie après 50 ans déclarent qu'« avoir des problèmes de santé rendant le travail difficile » a beaucoup joué dans leur décision (contre 9 % des autres assurés).

Enfin, si les trois principales motivations sont identiques pour les cadres et les non-cadres, les différences sont plus nettes sur les items secondaires : 26 % des cadres répondent qu'avoir « atteint un niveau de pension suffisant » a beaucoup joué, contre 19 % des non-cadres. À l'inverse, 16 % des non-cadres signalent la santé et les conditions de travail comme des éléments déterminants dans le départ à la retraite (respectivement 8 % et 11 % des cadres).

3. Quel est le rôle de l'information dans la décision de départ à la retraite et le degré de connaissance des assurés ?

Les comportements de départ à la retraite dépendent de plusieurs facteurs parmi lesquels figure le niveau de connaissance des assurés sur le système de retraite (fonctionnement et évolutions réglementaires, calcul des droits et droits individuels).

La « prévisibilité » du montant de la pension, au sens de la capacité offerte par le système aux assurés de le connaître quelques années avant leur départ, est un enjeu majeur dans la mesure où elle doit permettre aux assurés de prendre les décisions de départ à la retraite adaptées en fonction de leurs appétences individuelles. Elle renvoie à la problématique de l'information, générale et/ou individualisée, qui leur est délivrée.

Depuis 2007, cette information passe principalement par le dispositif de droit à l'information retraite, mis en place par la loi de 2003. À partir de 35 ans, les assurés reçoivent tous les cinq ans un relevé de situation individuelle (RIS) contenant les droits qu'ils ont acquis dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires. Ce relevé est complété à partir de 55 ans par une estimation indicative globale (EIG) présentant les montants qui seront versés par chaque régime – de base et complémentaires – en fonction de différentes dates de liquidation. Ces montants sont accompagnés par des explications complémentaires et certaines informations contextuelles (voir le **document n° 10**).

Les enquêtes réalisées postérieurement aux campagnes annuelles montrent que les assurés se sentent plutôt bien informés sur leur future retraite (**document n° 11**). Ainsi, en 2016, 71 % des assurés se déclaraient plutôt bien (60 %) ou très bien (11 %) informés. À l'inverse, 26 % des personnes interrogées se sentaient plutôt mal informées.

À partir de 2017, le questionnaire a été modifié. Les assurés bénéficiaires d'un document du droit à l'information doivent désormais évaluer sur une échelle allant de 1 (très mal informé) à 10 (très bien informé) leur niveau d'information sur leur retraite future. En 2018, la note moyenne à cette question était de 5.

Les informations souhaitées sont de tous types : 89 % des assurés enquêtés en 2018 répondent qu'ils souhaiteraient des informations sur le calcul du montant de leur retraite, 72 % des informations sur les conditions de départ, 62 % des informations sur la prochaine réforme.

57 % des assurés souhaiteraient également savoir comment améliorer le montant de leur retraite et respectivement 44 % et 39 % réclament des informations plus détaillées sur leur carrière et les périodes d'inactivité.

Le **document n° 12** cherche ensuite à comprendre si cette information permet aux assurés de prendre leur décision de partir à la retraite de façon raisonnée. Les résultats des enquêtes disponibles auprès des actifs ayant reçu un document du droit à l'information ou des nouveaux retraités font en effet ressortir un constat paradoxal ; les individus répondent correctement à des incitations qu'ils connaissent mal.

Si d'un côté les assurés semblent choisir leur date de départ à la retraite de façon à en profiter le plus longtemps possible tout en partant à taux plein, de l'autre côté, les études montrent que l'information qui leur est fournie ne permettrait qu'à peu d'entre eux de mieux prévoir la date et leur montant de leur retraite. Elle ne les inciterait en outre pas réellement à modifier leur comportement en la matière.

Cela pourrait tenir à leurs connaissances effectives qui sont approximatives : si les assurés connaissent relativement bien le fonctionnement global du système de retraite, ils sont moins nombreux à connaître leurs propres droits et les dispositifs concourant à leur laisser le libre choix de départ à la retraite, même une fois partis à la retraite. Cependant, cette connaissance approximative, notamment de leur distance au taux plein, peut être compensée par l'existence des bornes d'âge qui permettent aux personnes ayant de longues durées d'assurance de partir à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits et aux personnes ayant des carrières courtes de partir à l'âge d'annulation de la décote.

Cela pourrait également tenir à la qualité partielle de l'information obtenue à partir des données fournies par les régimes de retraite et au manque de confiance des assurés quant à la stabilité dans le temps de cette information dont ils pensent qu'elle peut être modifiée dans le temps, notamment du fait des évolutions législatives.

Le **document n° 13** présente un panorama des dispositifs d'information sur les retraites à destination des assurés sociaux en Allemagne, en Belgique, au Canada, aux États-Unis, aux Pays Bas, au Royaume-Uni et en Suède.

À l'exception du Royaume-Uni où l'information est disponible sur demande ou en ligne, tous les pays étudiés procèdent à l'envoi annuel systématique d'un relevé de situation individuelle au regard de la retraite. Les publics visés sont en général tous les affiliés au(x) régime(s) public(s) de sécurité sociale (c'est-à-dire les personnes ayant versé au moins une cotisation au régime), avec des publics spécifiquement ciblés dans certains pays, notamment sur des critères d'âge. Dans ce dernier cas, l'information est plus étendue. Outre les informations sur la carrière passée (historique des rémunérations ou des cotisations selon les pays), les affiliés plus âgés reçoivent des estimations de pension en fonction de l'âge de liquidation de leurs droits à la retraite.

Selon les modalités de calcul des pensions, les informations individuelles qui figurent dans les relevés communiqués aux assurés portent sur :

- les éléments de carrière (cotisations versées, rémunérations soumises à cotisations, rémunérations ouvrant droit à pension) ;
- le niveau anticipé de pension, selon l'âge de liquidation des droits à la retraite ;
- les autres droits (pensions d'invalidité, de réversion, ou prestations annexes).

Les relevés individuels contiennent en général une information factuelle, sans prescription normative affichée. La manière de formuler des informations factuelles n'est cependant pas neutre, comme le montre l'encadré 1 du **document n° 13**. Par ailleurs, quelques pays ont des prescriptions normatives explicites : c'est le cas de l'Allemagne qui incite les assurés à constituer une épargne retraite pour pallier la baisse anticipée des taux de remplacement du régime général obligatoire. C'est également le cas aux États-Unis, où l'information est présentée de manière à inciter les assurés à différer leur départ à la retraite.

La plupart des pays considérés évaluent leur dispositif d'information retraite, notamment pour s'assurer que les assurés ont bien connaissance de l'existence du dispositif d'information (Allemagne, Canada, États-Unis, Suède) et de son utilité (Canada, Suède) ; évaluer le degré de compréhension, par les assurés, des informations fournies (Suède) ou encore évaluer l'impact du dispositif d'information des assurés sur leur comportement (Canada).

4. Quel peut être le rôle de l'âge de départ à la retraite dans un système fonctionnant à rendement défini ?

Dans le cadre d'un régime collectif, la décision individuelle de partir à la retraite de chaque assuré au titre de son libre choix ne doit ni pénaliser ni favoriser les autres assurés. Dans un système fonctionnant à rendement défini, le choix d'un barème permettant d'assurer la neutralité actuarielle du régime pris dans sa globalité permet d'assurer cette condition (voir le **document n° 14**). Le niveau de la retraite au sein d'une génération pour un montant de points donné dépend de l'âge : il est possible de verser une pension plus élevée à l'âge $n+1$ qu'à l'âge n car l'assuré qui part à l'âge $n+1$ bénéficiera de sa prestation une année de moins que s'il était parti à l'âge n . Toute anticipation ou report de l'âge de départ en retraite n'a pas d'effet sur la situation financière inter-temporelle du régime, puisque, quel que soit l'âge de départ à la retraite, le cumul actualisé des pensions est égal au cumul actualisé des cotisations. Cette égalité est réalisée au moment de la liquidation à travers le coefficient de conversion ou la valeur du point.

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 » puisqu'une mesure ayant pour effet de décaler l'âge de départ nécessaire pour garantir un certain montant de pension (perçue comme une « mesure d'âge ») peut être rigoureusement équivalente à une mesure consistant à diminuer le montant de pension à âge donné (perçue comme une « mesure de montant »).

Néanmoins, compte tenu de la norme sociale que constitue l'âge de départ à la retraite, la fixation d'âges légaux peut continuer à être nécessaire dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

Les enquêtes réalisées auprès des assurés montrent que l'une des motivations principales dans le choix de partir à la retraite est d'en profiter le plus longtemps possible, y compris pour les assurés ayant les plus faibles pensions (voir les **documents n° 8 et 9**).

Dans ce contexte, la fixation d'un âge minimal de départ à la retraite peut faire sens et a alors pour objectif d'éviter:

- que certains assurés ne partent trop tôt à la retraite avec une pension trop faible ; ce qui est à la fois préjudiciable pour les personnes concernées, avec des risques de précarité aux

âges élevés (en règle générale, les personnes sous-estiment leur durée de retraite et leurs besoins financiers au cours de cette période) mais aussi pour la collectivité qui risque de devoir financer des aides sociales pour compléter ces faibles pensions ;

- que, du point de vue des régimes, si tous les individus partent à la retraite dès que possible, des déséquilibres transitoires plus ou moins durables apparaissent (même si pour une génération, il y a équilibre entre masses des pensions et masses des cotisations) ;
- qu'un retrait trop précoce du marché du travail ne fragilise le financement de la protection sociale, et plus largement le potentiel d'offre de l'économie.

Par ailleurs, le choix entre un système avec un seul âge d'ouverture des droits et un mécanisme de surcote, et de l'autre, un âge pivot avec un barème de décote/surcote relève plus d'un arbitrage politique que technique. En effet, sur le plan mathématique, il est strictement équivalent de fixer un âge d'ouverture des droits de sorte qu'aucune liquidation ne s'effectue avec décote (dans ce cas, la valeur du point est plus faible), ou bien de fixer un âge pivot plus tardif et un barème de décote / surcote assorti d'une valeur de service du point plus élevée. Ce choix n'est cependant pas totalement neutre au regard des comportements de départ à la retraite des assurés qui peut varier selon l'âge légal retenu. En effet, les assurés sont très sensibles aux normes affichées – volontairement ou non – par le système de retraite.

Le passage à un système dans lequel la référence au taux plein n'existerait plus et où seul un âge d'ouverture des droits perdurerait, pourrait ainsi conduire les assurés à liquider leurs droits plus précocement qu'à l'heure actuelle, avec le risque que l'âge d'ouverture des droits soit considéré comme la nouvelle référence en matière de départ à la retraite.

D'un autre côté, la fixation d'un âge pivot pourrait jouer le rôle de l'âge du taux plein (qui disparaîtrait en l'absence de référence à la durée d'assurance) et ainsi être utile, au moins transitoirement, au cours des premières années de la réforme en permettant d'ancrer les décisions des assurés autour d'une référence connue. Mais un âge pivot fixé à une valeur plus élevée que 62 ans pourrait être lu par beaucoup comme un relèvement de l'âge de départ à la retraite.

Une fois les principes d'âge posés, il reste la question de la fixation des barèmes de décote/surcote.

Les barèmes doivent être calculés en fonction de l'espérance de vie (pour assurer la neutralité actuarielle) et de l'arbitrage réalisé entre taux de remplacement à la liquidation et revalorisation des pensions en cours de retraite. Dans ce cas, le taux de décote/surcote n'est pas identique selon l'âge de liquidation. Pour des raisons de lisibilité, il pourrait être plus simple d'appliquer un taux unique de décote/surcote quel que soit l'âge. Les taux de décote/surcote pourraient en outre tenir compte des effets positifs d'un recul de l'âge de la retraite sur les recettes du système socio-fiscal. Ils seraient plus élevés que les taux de décote/surcote calculés dans le cadre du seul système de retraite.

Dans ces deux cas (taux identiques quel que soit l'âge ou prise en compte du système socio-fiscal), la neutralité actuarielle ne serait plus automatiquement assurée, ce qui compliquerait le pilotage financier du système de retraite.