

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

Document n° 14

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

Le rôle de l'âge dans un système universel à rendement défini

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Le rôle de l'âge dans un système universel à rendement défini

Dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini, le cumul des pensions perçues par chaque génération pendant la retraite est égal au cumul actualisé des cotisations versées durant la vie active. Cette égalité renvoie à la notion de neutralité actuarielle. Pour garantir ce principe, il est nécessaire que le système de retraite respecte deux règles de fonctionnement¹ :

- d'une part, l'indexation des droits et des pensions sur l'évolution de l'assiette des cotisations ;
- et, d'autre part, la prise en compte de l'espérance de vie à la retraite au moment de la liquidation.

Dans un tel système, chaque assuré est *a priori* libre de choisir librement son âge de départ à la retraite. L'égalité entre pensions et cotisations est assurée par le barème de liquidation qui définit pour une génération, et pour chaque âge de départ à la retraite, la valeur du point (ou le coefficient de conversion) permettant de calculer le montant de pension annuelle à partir du nombre de points acquis pendant la vie active.

En ce sens, le choix de l'âge de départ à la retraite est aussi un choix du montant de pension (et de taux de remplacement).

Après être brièvement revenu sur les concepts de libre choix de départ à la retraite et de neutralité actuarielle, ce document examine les différentes options qu'il est possible de retenir pour fixer l'âge et le barème de liquidation. La troisième partie présente les différents choix possibles pour fixer les paramètres liés aux âges de départ et les faire évoluer.

1. Des préférences individuelles au principe de neutralité actuarielle

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. 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.

En particulier, le libre choix de l'âge de départ à la retraite permet à l'assuré d'arbitrer entre un accroissement du revenu (sur le cycle de vie) et une augmentation du temps libre² : 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. Cet arbitrage individuel dépend des paramètres du régime de retraite mais aussi du degré de préférence pour les loisirs et pour le présent de l'individu³.

Dans le cadre d'un régime collectif, la décision individuelle de l'assuré au titre de son libre choix ne doit ni pénaliser ni favoriser les autres assurés. Le choix d'un barème permettant d'assurer la neutralité actuarielle pour le régime de retraite pris dans sa globalité permet

¹ Voir à ce sujet le [document n° 5](#) de la séance du 18 octobre 2018.

² Ces arbitrages sont usuellement caractérisés par des fonctions d'utilité (ou de bien-être) où s'expriment les préférences des individus et desquelles se déduisent leurs comportements.

³ Voir le **document n° 7** de cette séance sur les motivations financières. Ces paramètres sont relativement difficiles, voire même impossibles, à estimer au niveau global car ils sont spécifiques à chaque individu.

d'assurer cette condition. Le niveau de la retraite au sein d'une génération pour un montant de point 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 de tels systèmes, 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 (âge minimal ou encore âge pivot) peut continuer à être nécessaire dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini.

2. Principe de neutralité actuarielle et mise en œuvre d'âges légaux de départ à la retraite : des objectifs qui ne s'opposent pas mais se complètent

Du fait des propriétés évoquées ci-dessus, dans un système de retraite garantissant la neutralité actuarielle, il n'y a plus de référence à « un âge de départ à la retraite à taux plein ». En particulier, la notion de durée d'assurance validée disparaît. Il n'y a plus un seul âge de départ à la retraite mais des âges de départ à la retraite répondant aux aspirations de chacun et c'est le nombre de points acquis qui permet un arbitrage personnel et le barème de liquidation.

Cependant, cette souplesse ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait plus du tout besoin de référence à des bornes d'âges (minimales, voire maximales) qui peuvent conserver un rôle utile dans le nouveau système.

Âge de la retraite : faut-il conserver une référence à la durée d'assurance ?

Depuis la réforme de 1983, la durée d'assurance joue un rôle majeur dans le système de retraite français puisqu'elle n'intervient pas uniquement dans la proratisation du montant de la pension mais joue également un rôle dans les conditions d'accès au taux plein et de calcul des décotes et surcotes. Les études réalisées montrent que la combinaison de ces règles opère une redistribution inverse entre assurés. Les principaux bénéficiaires sont ceux qui atteignent la durée requise pour le taux plein exactement à l'âge d'ouverture des droits au détriment des assurés à carrière plus longue et, surtout, de ceux à carrière courte (en particulier les femmes). Cette redistribution interne s'oppose ainsi à l'objectif d'égalisation du rendement d'un euro cotisé entre les assurés.

Dans un système universel en points, il n'y a plus lieu de conserver une telle référence à la durée d'assurance : les droits sont ouverts à due proportion des points acquis au cours de la période de vie active.

2.1 Rôle de l'âge minimum

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 pensions⁴.

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 sur 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.

Les dispositifs autorisant à liquider ses droits avant l'âge minimal

Certains dispositifs autorisent, à titre dérogatoire, de liquider les droits avant l'âge minimal : retraite anticipée pour carrière longue, compte pénibilité, liquidation au titre du handicap, catégories actives de la fonction publique, etc. Il est tout à fait possible de maintenir ces dispositifs dérogatoires dans un système à rendement défini en respectant le principe de neutralité actuarielle. Ce sujet sera abordé lors de la séance de mai.

2.2 Faut-il introduire une notion d'âge pivot ou de référence ?

Tout en gardant un âge d'ouverture des droits qui ne recouvre pas les mêmes objectifs (*cf. supra*), le barème de liquidation peut être fixé en référence à un âge pivot (ou âge de référence). Cet âge pivot pourrait jouer le rôle de l'âge du taux plein 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. La pension serait alors calculée autour de cet âge pivot avec un mécanisme de surcotes et de décotes, là où dans un système simple avec un seul âge minimal d'ouverture des droits, seules des surcotes s'appliquent.

Le choix entre d'un côté 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 *a priori* essentiellement d'une question d'affichage. 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 élevée⁵, comme l'illustre le tableau suivant calculé à partir d'hypothèses très simples (en particulier, absence de gains de productivité et même nombre de points quelle que soit la date de liquidation, soit 100 000).

⁴ Voir le **document n° 8** de cette séance.

⁵ Sur les modalités de fixation de la valeur du point, voir l'annexe 1.

**Montant de pension à la liquidation calculée à l'âge pivot (avec décote / surcote)
ou à l'âge d'ouverture des droits (avec surcote)**

Âge de liquidation	Espérance de vie à la liquidation	avec un âge pivot et des taux de décote / surcote				... avec un âge d'ouverture des droits et une surcote ensuite			
		Valeur de service du point (VS)	Taux de décote / surcote	Écart à l'âge pivot (en valeur absolue)	Montant de pension	Valeur de service du point (VS)	Écart à l'âge d'ouverture des droits	Taux de surcote	Montant de pension
X-3	28,0	0,0400	-3,6%	3 ans	3 571	0,0357	0 an		3 571
X-2	27,0	0,0400	-3,7%	2 ans	3 704	0,0357	1 an	3,7%	3 704
X-1	26,0	0,0400	-3,8%	1 an	3 846	0,0357	2 ans	3,8%	3 846
X	25,0	0,0400		0 an	4 000	0,0357	3 ans	4,0%	4 000
X+1	24,0	0,0400	4,2%	1 an	4 167	0,0357	4 ans	4,2%	4 167
X+2	23,0	0,0400	4,3%	2 ans	4 348	0,0357	5 ans	4,3%	4 348
X+3	22,0	0,0400	4,5%	3 ans	4 545	0,0357	6 ans	4,5%	4 545

Lecture du tableau : les calculs sont effectués pour un assuré ayant acquis 100 000 points, en supposant que l'espérance de vie (EV) à l'âge X de sa génération est de 25 ans.

- Dans la première option, la valeur du point est fixée à l'âge pivot (X) et est égale à $1/EV$, soit 0,0400 ($=1/25$) et le montant annuel de pension est égal à 4 000 euros (100 000 points * 0,0400) à cet âge. Les taux de décote et surcote sont égaux à $1/EV$ à chaque âge pour respecter la neutralité actuarielle.
- Dans la seconde option, la VS la valeur du point est fixée à l'âge d'ouverture des droits et est égale à $1/EV$ à cet âge, soit 0,0357 ($=1/28$) et le montant annuel de pension est égal à 3 571 euros (100 000 points * 0,0357) à cet âge. Les taux de surcote sont égaux à $1/EV$ à chaque âge pour respecter la neutralité actuarielle.

Dès lors, le choix entre les deux relève plus d'un arbitrage politique que technique. En effet, même si les deux systèmes sont équivalents du point de vue du montant de pension, le comportement de départ à la retraite des assurés peut varier selon l'âge légal retenu.

Actuellement, les assurés partent le plus souvent à la retraite autour du taux plein et de nombreuses études ont montré que le départ à la retraite était le plus souvent motivé par le désir de profiter le plus longtemps possible de la retraite⁶. En effet, les assurés sont très sensibles aux normes affichées – volontairement ou non – par le système de retraite. Par exemple, dans le système actuel, environ 80 % des personnes partent à la retraite au taux plein, sans chercher à anticiper leur départ au prix d'une décote ou à le retarder pour bénéficier d'une surcote⁷.

De ce point de vue, la fixation d'une nouvelle référence quant à l'âge de la retraite dans le nouveau système universel n'est pas neutre.

Le passage à un système dans lequel la référence au taux plein n'existerait plus et où seul un âge minimal perdurerait, pourrait 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. Cette évolution poserait dès lors trois difficultés : d'une part, le taux d'emploi des seniors pourrait diminuer ce qui aurait des effets négatifs sur la croissance et les comptes sociaux ; d'autre part, les montants de pension liquidés dès l'âge d'ouverture des droits pourraient être de plus en plus faibles et proches (voire en deçà) des minima sociaux. Enfin, cette nouvelle norme pourrait conduire à une forte diminution de l'âge moyen de départ à la retraite, et donc à des problèmes de financement temporaires (l'équilibre à long terme étant préservé du fait de la neutralité actuarielle).

⁶ Voir le [document n° 4](#) et le [document n° 8](#) de la séance du 20 décembre 2017.

⁷ Voir les [documents n° 2 et 3](#) de cette séance.

La détermination du niveau de l'âge pivot pour les premières générations concernées par la réforme serait ainsi très importante afin de ne pas engendrer une forte variation dans l'âge moyen de départ à la retraite.

A contrario, cet « effet psychologique » lié à la dimension normative de l'âge pivot pourrait aussi jouer négativement sur la compréhension de la réforme par le public. 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, même si l'effet global de la réforme sur le montant de pension à 62 ans était nul.

De surcroît, si certaines générations peuvent choisir leur date de départ à la retraite (avant ou après réforme), cela pourrait induire des comportements de départs à la retraite le plus tôt possible par crainte, justifiée ou non, d'une diminution des droits du fait de la réforme. Par exemple, des pics de départ à la retraite ont été observés en 2003 et en 2010 dans les régimes de la Fonction publique, qui peuvent être reliés aux craintes engendrées par les réformes mises en œuvre ces années-là⁸. Par ailleurs, d'après l'enquête « Motivations de départ à la retraite » de 2012, un nouveau retraité du régime général sur quatre, parmi ceux partis à la retraite entre juillet 2010 et juin 2011, déclarait que la peur d'une diminution des droits, du fait de la réforme de 2010, avait joué « beaucoup » ou « assez » dans leur décision de partir à la retraite. Ces effets militent pour l'adoption d'une réforme avec un calendrier générationnel.

Faut-il fixer un âge maximal ?

La fixation d'un âge maximal de départ à la retraite ne se justifie a priori pas dans un système de retraite, notamment du fait des conséquences favorables de la prolongation d'activité sur d'autres types de prélèvements (protection sociale ou encore impôt sur le revenu).

Il peut cependant être nécessaire de le définir au regard du fonctionnement des entreprises puisqu'il permettrait notamment :

- *d'accélérer le renouvellement de la main-d'œuvre, qui pourrait être considéré comme nécessaire dans un contexte d'évolution technologique rapide ;*
- *d'éviter qu'une personne travaille trop longtemps tout en étant payée à un niveau supérieur à sa productivité, que cet écart résulte d'un contrat implicite entre le salarié et son employeur ou d'une rigidité des évolutions salariales.*

À cet égard, l'âge de mise à la retraite d'office et les conditions financières de rupture du contrat de travail entre un salarié du secteur privé et son employeur sont définis dans le code du travail et non le code de la Sécurité sociale.

D'autre part, le système peut être durablement déséquilibré si les barèmes neutres sont calculés sur la base de l'espérance de vie moyenne. Dans ce cas, la neutralité ex post peut ne pas être garantie. Par exemple, si les personnes qui diffèrent leur départ à la retraite, et bénéficient alors d'une majoration de pension, ont une espérance de vie plus longue que la moyenne, la surcote calculée sur une espérance de vie moyenne apparaît favorable à leur égard et pèse sur l'équilibre financier du régime. La fixation d'un âge maximal de départ à la retraite peut permettre d'éviter en partie ce risque.

⁸ Pour la fonction publique, la réforme de 2003 a augmenté la durée de cotisation nécessaire au taux plein (passage de 37,5 à 40 ans puis augmentation selon la règle des 2/3-1/3) et instauré des décotes et surcotes. La réforme de 2010 a supprimé les possibilités de départ anticipé pour les parents de 3 enfants et plus.

3. Le choix des paramètres et de leur évolution

3.1 Quel barème de liquidation ?

Le taux de décote/surcote doit être calibré de façon à assurer la neutralité actuarielle pour le système de retraite. Ce taux se calcule en fonction de l'espérance de vie et de l'arbitrage réalisé entre taux de remplacement à la liquidation et revalorisation des pensions en cours de retraite (voire des gains de productivité). Le barème devrait ainsi être légèrement progressif en fonction de l'âge de liquidation (par exemple, il progresse de 3,6 % à 4,5 % dans le tableau ci-dessus). Cependant, pour des raisons de lisibilité, il pourrait être plus simple d'appliquer un taux unique de décote/surcote quel que soit l'âge (par exemple 4 % par an, soit 1 % par trimestre)⁹, quitte à s'écarter un peu de la stricte neutralité actuarielle.

Par ailleurs, les taux de décote / surcote sont calculés pour assurer la neutralité actuarielle dans le cadre du seul système de retraite. Or si un assuré décide de retarder son âge de départ à la retraite pour continuer son activité professionnelle, cela a des conséquences favorables sur d'autres types de prélèvements, comme le financement du reste de la protection sociale (assurance maladie par exemple) ou bien encore l'impôt sur le revenu. Pour tenir compte de ces effets positifs, il pourrait être possible d'accroître les taux de décote / surcote par rapport à ceux calculés pour le seul système de retraite. Cependant, l'âge auquel les assurés liquident en moyenne aurait alors un impact sur l'équilibre du système à long terme : le système de retraite serait structurellement déficitaire (excédentaire) si les assurés liquident leur pension en moyenne après (avant) l'âge pivot puisque celle-ci serait plus (moins) élevée que la pension assurant la neutralité actuarielle. Ces effets compliqueraient ainsi le pilotage financier du système de retraite et nécessiteraient probablement des transferts supplémentaires entre sous-secteur des administrations de sécurité sociale.

3.2 Quelle espérance de vie retenir ?

Une fois les principes généraux définis, il reste la question de l'espérance de vie à prendre en compte et notamment la question de sa différenciation selon la catégorie sociale (ou le revenu). En effet, les systèmes de retraite publics, à travers la mutualisation du risque viager, ont par essence tendance à redistribuer des assurés ayant les espérances de vie plus courtes vers ceux ayant les espérances de vie les plus longues¹⁰.

Compte tenu de la relation positive entre niveaux de vie et espérance de vie¹¹, la mise en commun du risque vieillesse se traduit alors par une redistribution des plus pauvres vers les plus riches. Cette question d'équité se double d'un problème d'équilibre du système si les salariés à l'espérance de vie la plus longue choisissent d'anticiper leur départ à la retraite, car des pensions plus élevées devront être servies plus longtemps.

La question peut donc se poser de mettre en place des barèmes différenciés selon les niveaux de revenus, permettant de prendre en compte de manière indirecte les inégalités d'espérance

⁹ Il faut noter que le taux de décote/surcote est naturellement plus élevé dans un régime en annuités car il doit également tenir compte des droits acquis via l'allongement de la durée travaillée qui ne sont pas mécaniquement pris en compte dans ce cas. Voir Briard & Mahfouz, 2011.

¹⁰ Cet effet anti-redistributif n'est pas propre aux systèmes fonctionnant en rendement défini. Si elle est explicite dans ce cas parce que le calcul de la pension à la liquidation intègre *de facto* l'espérance de vie, elle existe de manière implicite dans tous les autres systèmes.

¹¹ Blanpain N., 2018.

de vie au lieu de mettre en place un barème unique dépendant de l'espérance de vie moyenne de la génération.

Outre les questions normatives d'équité que ce traitement différencié des assurés selon leurs revenus pourraient poser (notamment s'il débouchait sur la demande d'un traitement différent entre les hommes et les femmes), la difficulté principale résiderait dans le fait que cette espérance de vie différentielle serait quasiment impossible à mesurer à travers les informations disponibles par le système de retraite.

3.3 Comment faire évoluer les âges légaux et les barèmes ?

En théorie, tout comme il n'est pas forcément nécessaire de fixer un âge minimal et/ou un âge pivot de départ à la retraite, il n'est pas forcément nécessaire non plus de les faire évoluer au fil des générations.

Cependant, cette évolution peut permettre de prendre en compte les gains d'espérance de vie. Une augmentation de l'espérance de vie au fil des générations conduit en effet à verser les pensions pendant une période plus longue, ce qui implique, pour maintenir l'équilibre financier du système de retraite, soit de baisser le taux de remplacement à âge de liquidation inchangé (*via* une décote plus importante ou une surcote plus faible), soit d'augmenter l'âge de départ à la retraite à taux de remplacement donné.

Si les individus réagissent peu aux incitations financières, la fixation d'âges légaux de départ à la retraite et leur évolution peuvent ainsi constituer un outil de pilotage du système de retraite. En toute rigueur, les âges légaux devraient ainsi évoluer en fonction des gains d'espérance de vie de façon à égaliser pour chaque génération la masse des prestations versées à la masse des cotisations¹². Une deuxième méthode, s'inscrivant dans l'esprit de l'augmentation de la durée requise pour le taux plein de la réforme des retraites de 2003, consisterait à augmenter les âges de la retraite au rythme des gains d'espérance de vie de façon à maintenir constant le rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière. Cette solution peut cependant conduire à s'éloigner du principe de neutralité actuarielle.

Enfin, le calcul des décotes / surcotes reflète l'espérance de vie prévisionnelle à l'âge de départ à la retraite de la génération à laquelle appartient l'assuré et ne peut pas prendre en compte les gains ultérieurs non anticipés, ce qui constitue ainsi un risque de déséquilibre pour le système de retraite.

Ce risque peut être limité en révisant les taux de décote / surcote annuellement jusqu'à ce que les assurés aient atteint un certain âge¹³. Cette révision annuelle peut cependant aller à l'encontre du principe de lisibilité et de prévisibilité pour l'assuré de son montant de retraite.

¹² En pratique, les gains de productivité permettent de ne pas répercuter totalement les gains d'espérance de vie sur le recul de l'âge pivot.

¹³ Par exemple, en Suède, les coefficients de conversion sont recalculés annuellement jusqu'au 65^{ème} anniversaire de la génération.

Bibliographie

Aubert P., *Calendrier des réformes des retraites et prévisibilité du montant de pension*, Revue d'économie politique 2014/1 (Vol. 124)

Blanpain N., *L'espérance de vie par niveau de vie : chez les hommes, 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes*, Insee Première n° 1687, février 2018

Briard K. et Mahfouz S., *Modulations de la retraite selon l'âge de départ : principes directeurs et évolutions depuis les années 1980*, Économie et Statistique, n° 441–442, 2011

COR, *Minorations et majorations de pension, et liberté de choix de départ à la retraite*, Document n° 5 de la séance du COR du 26 janvier 2011

COR, *Quelles modalités de mise en œuvre pour un système de retraite à rendement défini ?*, Document n° 5 de la séance du COR du 18 octobre 2018

Guégano Y., *Vers une plus grande liberté de choix de départ en retraite avec des barèmes respectant la neutralité actuarielle*, CdC, Questions retraite, Juillet - août 2000

Guérin J.L. et Legros F., *Neutralité actuarielle : un concept élégant mais délicat à mettre en œuvre*, Revue d'économie financière, n°68, 2002, Le financement de la retraite, pp. 79-90

Masson L. et Solard G., *Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé*, Drees, Études et Résultats n° 1042, décembre 2017

Masson L., Nortier-Ribordy F. et Solard G., *Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ*, Drees, Études et Résultats n° 1043, décembre 2017

Annexe 1. Fixation de la valeur du point et des barèmes de décote / surcote à la liquidation

Si le système à rendement défini fonctionne en points, la valeur du point à l'âge d'ouverture des droits et les taux de surcote sont calculés pour chaque génération en fonction de l'espérance de vie à la retraite à chaque âge de liquidation¹. Ces principes peuvent également s'appliquer à l'âge pivot.

Plusieurs options sont alors possibles :

- Soit les valeurs du point sont fixées par génération et âge de liquidation à partir de l'âge d'ouverture des droits en tenant compte de l'espérance de vie de chaque génération à chaque âge. Il y a donc autant de valeurs du point que de générations et d'âges de liquidation une année donnée. Il n'y a pas de taux de surcote.
- Soit la valeur du point est fixée une fois pour toutes par génération à l'âge d'ouverture des droits, et les taux de surcote sont ensuite calculés pour assurer le principe de neutralité actuarielle en tenant compte de l'espérance de vie de la génération². Il y a dans ce cas autant de valeurs de points qu'il y a de générations liquidant leurs droits cette année-là.
- Soit la valeur du point est fixée annuellement³ et s'applique à toutes les générations : la valeur du point sera identique pour tous les assurés une année donnée mais les barèmes de surcote devront être adaptés à chaque génération pour ne tenir compte que de leur espérance de vie spécifique⁴.

¹ Ce calcul est strictement équivalent à celui effectué avec un coefficient de conversion si les droits sont exprimés en euros et non en points.

² Le taux de décote / surcote est égal à l'inverse de l'espérance de vie.

³ Elle doit dans ce cas être fixée en référence à l'espérance de vie de la génération qui atteint l'âge d'ouverture des droits cette année-là.

⁴ En particulier, ils ne devront pas tenir compte de l'espérance de vie de la génération ayant servi de référence à la fixation de la valeur du point de l'année.