

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 14 octobre 2021 à 10h00  
Effets redistributifs sur cycle de vie du système de retraite

<b>Document N°6</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **L'impact d'une hausse de la durée d'assurance**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## L'impact d'une hausse de la durée d'assurance

Dans le système de retraite français actuel, trois paramètres sont déterminants pour le choix de l'âge de liquidation des droits et le calcul de la pension :

- l'âge d'ouverture des droits (AOD), en deçà duquel on ne peut pas liquider ses droits, sauf dérogation ;
- la durée d'assurance requise (DAR), qui détermine l'atteinte du taux plein ;
- l'âge d'annulation de la décote (AAD), qui permet aux individus à carrière incomplète de liquider au taux plein.

Le relèvement de l'un et/ou l'autre de ces paramètres affecte différemment les individus selon leur âge d'entrée dans la vie active. Dans ce document, on se propose de mesurer l'impact d'un relèvement de deux ans de la DAR sur les TRI des cas types de cadre, non-cadre et salarié au SMIC nés en 2000.

Le cas d'un relèvement des bornes d'âge légales est également évoqué en annexe.

### 1. Les hypothèses et les cas types retenus

On retient les trois cas types de cadre, non-cadre et salarié au SMIC considérés dans le **document n° 5**.

Ils sont supposés liquider à taux plein au terme d'une carrière complète. Le cadre démarre sa carrière à 23 ans, le non-cadre à 21 ans et le salarié au SMIC à 19 ans.

Nés en 2000, célibataires et sans enfant, ils liquident leur retraite à taux plein au terme de 43 années de carrière, soit 66 ans pour le cadre, 64 ans pour le non-cadre et 62 ans pour le salarié au SMIC. Ils sont considérés de sexe neutre (leur espérance de vie est la moyenne de celle d'un homme et d'une femme), mais différent selon leurs espérances de vie : plus élevée pour le cadre et plus faible pour le salarié au SMIC.

Les profils salariaux de ces cas types sont rappelés dans le **document n° 3** de ce dossier. Les hypothèses économiques retenues sont celles d'une progression tendancielle de 1,3 % de la productivité horaire. Les hypothèses de progression des valeurs d'achat et de service à l'AGIRC-ARRCO sont également celles des dernières projections<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La valeur de service du point est supposée revalorisée selon l'inflation hors tabac pour les années 2021 et 2022. À partir de 2023, la valeur de service du point est indexée sur la progression du salaire moyen de l'année minorée d'un coefficient de soutenabilité égal à -1,16 %.

La valeur d'achat du point est quant à elle gelée en 2021, et revalorisée en 2022 selon l'évolution cumulée en 2020 et 2021 du SMPT du secteur privé. De 2023 à 2033, elle évolue annuellement comme le salaire moyen de l'année précédente puis, à partir de 2034, selon la progression du salaire moyen de l'année précédente minorée de 1,16 %.

Le tableau 1 synthétise l'ensemble des informations sur les cas types.

**Tableau 1. Synthèse des paramètres des cas types**

Cas type	Cas type de cadre	Cas type de non-cadre	Cas type au SMIC durant toute la carrière
<b>Paramètres identiques</b>			
<b>Génération</b>	2000		
<b>DAR</b>	43 ans		
<b>Sexe</b>	Neutre		
<b>Nombre d'enfants</b>	0		
<b>Paramètres différents</b>			
<b>Espérance de vie</b>	Cadre (33,1 ans à 60 ans)	Moyenne (30,7 ans à 60 ans)	Ouvrier (29,7 ans à 60 ans)
<b>Âge de début de carrière</b>	23 ans	21 ans	19 ans
<b>Âge de départ</b>	66 ans	64 ans	62 ans
<b>Exonération de cotisations (allègements généraux sur les bas salaires)</b>	Non, jamais	En partie, jusqu'à l'âge de 28 ans	Oui, intégralement et durant toute la carrière
<b>CSG sur pensions (revalorisation des seuils selon les prix)</b>	Taux plein de 8,3 % + 0,5 % CRDS + 0,3 % Casa	Taux plein de 8,3 % + 0,5 % CRDS + 0,3 % Casa	Taux réduit de 3,8 % + 0,5 % CRDS

On mesure l'impact d'une hausse de 2 ans de la DAR, de 43 à 45 ans.

C'est à peu près la durée que l'on obtiendrait en prolongeant le calendrier de hausse prévue par la loi de 2014 (+ 1 trimestre toutes les trois générations), la loi fixant cette hausse jusqu'à la génération 1973, au niveau de 43 ans.

Cette hypothèse – prolongation de l'allongement de la DAR après la génération 1973 – était celle retenue dans la projection établie dans le cadre de projet de réforme des retraites<sup>2</sup>.

Dans cette situation contrefactuelle, deux comportements sont possibles :

- (i) soit l'agent reporte son âge de départ pour conserver le taux plein,
- (ii) soit il maintient son âge de départ au prix d'une pension plus faible.

<sup>2</sup> Voir l'étude d'impact relatif au système universel de retraites.

## **2. L'impact d'une hausse de 2 ans de la durée d'assurance requise**

Le cadre démarre sa carrière à 23 ans. Il liquide sa pension à 66 ans dans la réglementation actuelle.

- (i) Si la DAR est de 45 ans au lieu de 43, il atteint son taux plein à 67 ans au titre de l'âge. Sa pension est cependant proratisée car il ne valide que 44 ans.
- (ii) S'il maintient inchangé son âge de départ, sa pension de base est proratisée (43/45) et il subit une décote d'un an (soit 5 %), le calcul étant dans son cas plus favorable par rapport à l'AAD (écart entre 66 ans à 67 ans) que par rapport à la DAR (écart entre 43 années et 45 années).

Le non-cadre démarre sa carrière à 21 ans. Il liquide sa pension à 64 ans dans la réglementation actuelle.

- (i) Si la DAR est de 45 ans au lieu de 43, il atteint son taux plein à 66 ans au titre de l'âge. Sa pension n'est pas proratisée, il a une carrière complète.
- (ii) S'il maintient inchangé son âge de départ, sa pension de base est proratisée (43/45) et il subit une décote de deux ans (soit 10 %), le calcul étant dans son cas plus favorable par rapport à la DAR (écart entre 43 années et 45 années) que par rapport à l'AAD (écart entre 64 ans à 67 ans).

Le salarié au SMIC démarre sa carrière à 19 ans. Il liquide sa pension à 62 ans dans la réglementation actuelle.

- (i) Si la DAR est de 45 ans au lieu de 43, il atteint son taux plein à 64 ans au titre de l'âge. Sa pension n'est pas proratisée, il a une carrière complète.
- (ii) S'il maintient inchangé son âge de départ, sa pension de base est proratisée (43/45) et il subit une décote de deux ans (soit 10 %), le calcul étant dans son cas plus favorable par rapport à la DAR (écart entre 43 années et 45 années) que par rapport à l'AAD (écart entre 62 ans à 67 ans).

Le tableau 2 synthétise l'ensemble de ces effets.

**Tableau 2. Impact d'une hausse de 2 ans de la DAR**

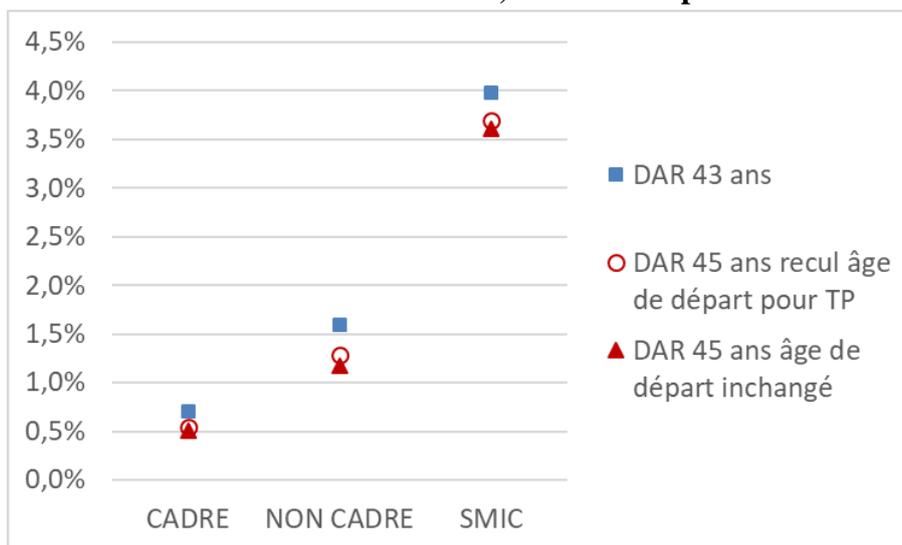
Cas type	Cas type de cadre	Cas type de non-cadre	Cas type au SMIC durant toute la carrière
<b>Comportement 1 : report de l'âge pour atteindre le taux plein</b>			
<b>Durée de retraite</b>	- 1 an	- 2 ans	- 2 ans
<b>Durée de cotisation</b>	+ 1 an	+ 2 ans	+ 2 ans
<b>Taux de décote CNAV</b>	0	0	0
<b>Coefficient de proratisation CNAV</b>	44/45	1	1
<b>Montant de pension CNAV</b>	- 1,0 %	+ 2,6 %	+ 2,6 %
<b>Montant de pension AGIRC-ARRCO (hors coefficient de solidarité) à la liquidation</b>	+ 3,6 %	+ 6,7 %	+ 6,1 %
<b>Montant de pension tous régimes</b>	+ 1,7 %	+ 3,5%	+ 3,5 %
<b>Comportement 2 : âge de départ inchangé</b>			
<b>Durée de retraite</b>	-	-	-
<b>Durée de cotisation</b>	-	-	-
<b>Taux de décote CNAV</b>	5 %	10 %	10 %
<b>Coefficient de proratisation CNAV</b>	43/45	43/45	43/45
<b>Montant de pension CNAV</b>	- 9,2 %	- 14,0 %	- 14,0 %
<b>Montant de pension AGIRC-ARRCO (hors coefficient de solidarité) à la liquidation</b>	- 4,0 %	- 8,0 %	- 8,0 %
<b>Montant de pension tous régimes</b>	- 6,1 %	- 12,6 %	- 12,5 %

Source : calculs SG-COR.

Une hausse de la durée d'assurance dégrade le TRI de chacun des trois cas-types (voir graphique 1), quel que soit le comportement de départ privilégié – report pour atteindre le taux plein ou maintien de l'âge initial de départ.

**Graphique 1.**

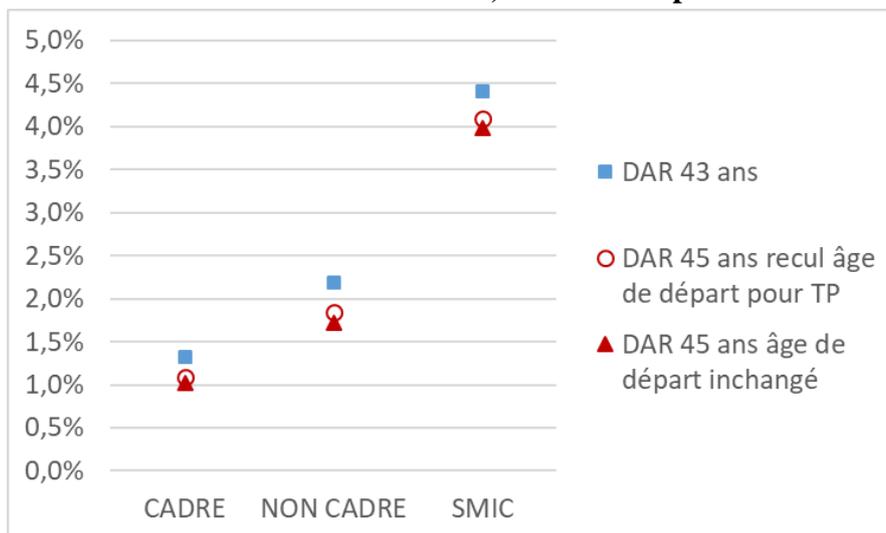
**Taux de rendement interne net tous régimes des trois cas types, avec ou sans hausse de 2 ans de la DAR, selon le comportement de départ**



Source : calculs SG-COR.

**Graphique 2.**

**Taux de rendement interne net à la CNAV des trois cas types, avec ou sans hausse de 2 ans de la DAR, selon le comportement de départ**



Source : calculs SG-COR.

Au régime général, la diminution du TRI est moins importante si l'individu reporte son départ pour liquider au taux plein (voir graphique 2). Au régime complémentaire en revanche, le TRI est moins sensible au choix entre ces deux âges de départ (voir graphique 3).

Une analyse plus fine et détaillée de la sensibilité des TRI par régime selon l'âge de départ (dans la législation actuelle) est réalisée dans le **document n° 10**.

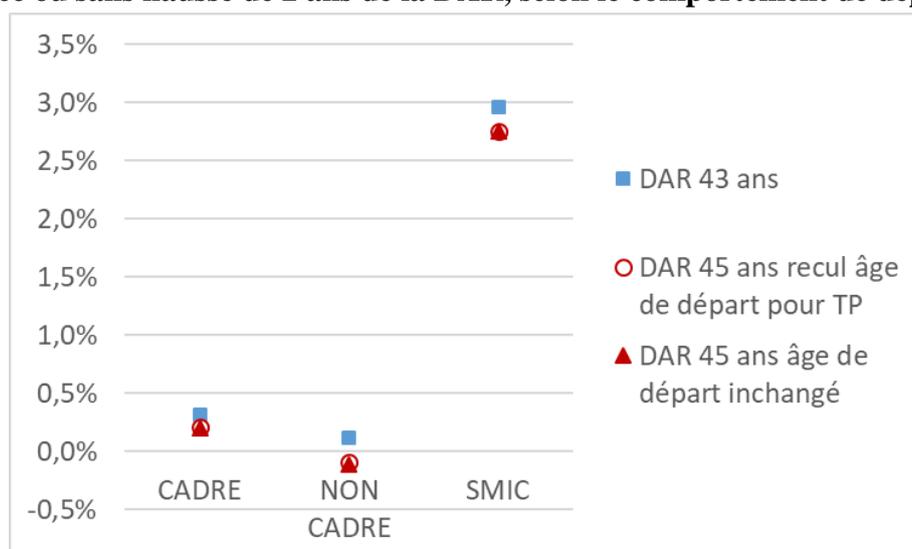
On peut également comparer les effets selon le cas type et les régimes.

À la CNAV, la baisse de rendement en cas de hausse de la DAR est un peu moins importante pour le cadre. En effet, pour lui, cette disposition est relativement moins défavorable que pour les deux autres cas :

- (i) S'il décale son départ pour avoir le taux plein à 67 ans, il n'a à reporter son âge de départ que d'un an contrairement aux deux autres cas, la diminution de durée de retraite est donc moins importante. Il reste relativement pénalisé sur sa proratisation.
- (ii) S'il maintient son départ à 66 ans, il ne subit que 5 % de décote contre 10 % pour les deux autres cas.

### Graphique 3.

**Taux de rendement interne net à l'AGIRC-ARRCO des trois cas types, avec ou sans hausse de 2 ans de la DAR, selon le comportement de départ**



Source : calculs SG-COR.

À l'AGIRC-ARRCO, la baisse de rendement en cas de hausse de la DAR est également moins importante pour le cadre. Pour lui aussi, l'annulation des dispositifs de décote à 67 ans lui est relativement favorable :

- (i) S'il décale son départ pour avoir le taux plein à 67 ans, il évite le malus temporaire à cet âge – contrairement aux autres cas qui le subissent une année (non-cadre à l'âge de 66 ans) ou trois ans (salarié au SMIC de 64 à 66 ans).
- (ii) S'il maintient son départ à 66 ans, il subit une décote permanente de 4 % (un an d'écart par rapport à 67 ans, ce calcul étant plus favorable que par rapport à la DAR) contre 8 % pour les deux autres cas (deux années de moins que la DAR).

### **3. Conclusion**

Quel que soit le comportement de départ privilégié, la diminution de taux de rendement interne est plus prononcée pour la carrière au SMIC et pour la carrière de non-cadre que pour la carrière de cadre.

L'allongement de la durée d'assurance se traduit donc par une réduction d'ampleur limitée de la redistribution opérée sur le cycle de vie par le système de retraite.

## **ANNEXE. Quid d'un relèvement de 2 ans des bornes d'âge ?**

Si l'on fait l'hypothèse d'un report de deux ans des bornes d'âge (AOD relevé de 62 à 64 ans et AAD de 65 à 67 ans) et non plus de la DAR, les cas types de cadre et de non-cadre verraient leur situation inchangée : ils continueraient de liquider au taux plein, respectivement à 66 ans et 64 ans, avec le même montant de pension qu'en législation actuelle.

Pour le cas type de salarié au SMIC liquidant à 62 ans, si l'on postule un décalage des bornes de départ pour carrière longue du même ordre que les bornes légales, le départ anticipé lui serait ouvert dès 62 ans et sa situation serait également inchangée.

Dans cette configuration, les TRI des cas types seraient donc strictement identiques. Ce constat renvoie au fait que l'on s'intéresse à la génération 2000 pour laquelle l'âge moyen de départ à la retraite projeté est d'ores et déjà de 64 ans (et donc au-delà de l'AOD de 62 ans actuel, qui s'avère donc en moyenne assez peu contraignant).

La situation serait en revanche différente pour des générations plus anciennes, nées avant 1975. En effet, pour ces générations, l'âge d'ouverture des droits est plus contraignant car elles liquident plus tôt leurs droits à pension, compte tenu de :

- leur âge d'entrée dans la vie active plus précoce,
- une durée d'assurance requise pour liquider à taux plein un peu plus faible que pour la génération 2000 (conformément au calendrier de la réforme de 2014).

Pour de telles générations, le report des bornes d'âge amènerait à un report effectif de l'âge de départ nettement plus fréquent, ce qui aurait donc des impacts sur le TRI (*via* un versement plus long de cotisations et une perception plus courte de pensions).