

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 27 janvier 2022 à 10h00
Âge de la retraite

Document n° 2
Document de travail, n'engage pas le Conseil

**L'âge et les conditions de départ à la retraite,
la durée de carrière et la durée de retraite**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

L'âge et les conditions de départ à la retraite, la durée de carrière et la durée de retraite

Ce document revient sur les âges de départ à la retraite observés et projetés, ainsi que les conditions de liquidation. Il détaille également les durées de carrière et les durées de retraite pour les générations 1940 à 2000.

L'âge conjoncturel de départ à la retraite est passé de 60,7 ans en 2000 à 62,2 ans en 2019. Cet âge résulte de la distribution des flux de départ à la retraite par âge : les hommes partent en grande partie à 62 ans ou avant ; quant aux femmes, elles partent soit à l'âge de 62 ans (âge d'ouverture des droits), soit à l'âge de 66 ans (âge d'annulation de la décote en 2019). À l'avenir, sous l'effet du report des âges légaux, de la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein et des entrées plus tardives sur le marché du travail, l'âge conjoncturel de départ à la retraite passerait à près de 64 ans à partir de la fin des années 2030 pour se stabiliser ensuite à l'issue de la montée en charge des réformes déjà votées. Par ailleurs, les montants de pension dépendent fortement de l'âge de départ à la retraite : ils sont les plus élevés pour les retraités partis avant l'âge d'ouverture des droits (au titre des carrières longues ou de la catégorie dans la fonction publique) qui bénéficient de durées d'assurance plus élevées et de ce fait de conditions de liquidation plus favorables (peu ou pas de décote et un coefficient de proratisation proche de 1) que celles des autres retraités¹.

La deuxième partie du document revient ensuite sur l'évolution de la durée de carrière et de la durée de retraite au fil des générations. Entre la génération née en 1940 et celles nées à la fin des années 1950, la durée de carrière des hommes est des femmes a augmenté est passée d'environ 35 ans à 40 ans, en raison de la participation accrue des femmes au marché du travail, de la montée en charge de certains dispositifs de validation de périodes à d'autres titres que l'emploi et de la hausse de la durée requise pour le taux plein. Elle diminuerait ensuite progressivement jusqu'aux générations nées au début des années 1980 pour se stabiliser à 37 années. Cette baisse, constatée alors même que la durée requise pour le taux plein sera plus élevée, s'expliquerait par des entrées plus tardives dans l'emploi et la précarisation des carrières. De plus en plus d'assurés, notamment les hommes, partiraient ainsi à l'âge d'annulation de la décote car ils n'obtiendraient pas la durée d'assurance nécessaire pour partir avant à taux plein.

¹ Les assurés partis après 2004 au titre de la catégorie active dans la fonction publique peuvent avoir une décote s'ils ne réunissent pas les conditions de durée d'assurance et n'ont pas atteint l'âge d'annulation de la décote (62 ans pour les catégories actives et 57 ans pour les catégories super actives). Avant 2004, il n'y avait pas de décote dans la fonction publique. En outre, ces assurés peuvent bénéficier de bonifications de durée d'assurance leur permettant d'atteindre plus rapidement les conditions du taux plein et de bénéficier d'un taux de liquidation supérieur à 75 % (et borné à 80 %).

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 24,8 ans à 25,6 ans puis baisserait jusqu'à la génération 1955 où elle atteindrait 24,2 ans, soit moins que celle de la génération 1940. Elle se stabiliserait ensuite jusqu'aux générations nées dans les années 1970 : les gains d'espérance de vie à 60 ans ne permettraient pas de compenser l'augmentation de l'âge de la retraite pour ces générations. La durée de retraite augmenterait par la suite continûment pour les générations suivantes, sous l'effet des gains d'espérance de vie projetés pour s'établir à 27,2 ans pour la génération 2000 (scénario central de mortalité des projections démographiques de l'INSEE de 2021).

1. L'âge effectif de départ à la retraite s'établit aux alentours de 62 ans en 2020, comme au début des années 1980 ; il serait de 64 ans à partir de 2035

1.1 Des retraites de plus en plus précoces de 1975 à 2009, plus tardives depuis

De la création du régime général en 1945 et jusqu'à la réforme de 2010, le droit à pension de retraite est légalement ouvert dès l'âge de 60 ans avec décote, puis, à compter de 1983², sans décote sous conditions de durée d'assurance ; l'âge d'annulation de la décote est fixé à 65 ans. Entre le 1^{er} juillet 2011 (pour la génération née à partir du 1^{er} juillet 1951) et 2017 (pour la génération née en 1955), l'âge d'ouverture des droits (AOD) est passé progressivement de 60 ans à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote est de 67 ans à compter de 2022. Depuis 2004, les personnes ayant commencé à travailler jeunes et remplissant des conditions de durée de cotisation peuvent partir avant l'âge d'ouverture des droits (retraite anticipée pour carrière longue). Par ailleurs, les régimes de la Fonction publique et les autres régimes spéciaux offrent la possibilité de partir avant ces âges pour certains de leurs assurés (catégories actives et super actives)³.

L'âge effectif de départ à la retraite (au sens d'âge moyen atteint par les assurés au moment de leur départ à la retraite une année donnée) a, quant à lui, connu des variations importantes depuis 60 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 un des leviers privilégiés dans les réformes des retraites mises en œuvre depuis le début des années 1990. Le recours assez important aux départs anticipés entre 2004 et 2008 a toutefois retardé les conséquences de ces réformes sur l'âge effectif de départ à la retraite (voir l'annexe 1).

² La réforme dite de la retraite à 60 ans a consisté à permettre un départ à taux plein dès 60 ans aux personnes qui pouvaient justifier d'une durée d'assurance de 37,5 ans. Les départs à 60 ans étaient autorisés auparavant mais une décote était alors appliquée (sauf dérogations pour des populations spécifiques). Voir le [document n° 4](#) de la séance du COR du 21 février 2019.

³ Voir le document n° 1 de cette séance.

Encadré 1 : comment mesurer l'âge moyen de départ à la retraite une année donnée ?ⁱ

Pour mesurer l'âge effectif de départ à la retraite, deux indicateurs sont généralement retenus : l'âge moyen des nouveaux retraités de l'année ou d'une génération donnée ; et l'âge conjoncturel de départ à la retraite. Ces deux indicateurs peuvent différer sensiblement.

Dans l'idéal, l'âge moyen de départ à la retraite doit être mesuré par génération, pour mieux évaluer les effets des réformes dont les montées en charge sont le plus souvent générationnelles et pour neutraliser les effets liés à la taille respective des générations. 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, cet âge 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.

C'est pourquoi 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 (voir le lexique en annexe 8). 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).

ⁱ Voir le [document n° 2](#) de la séance du COR du 21 février 2019.

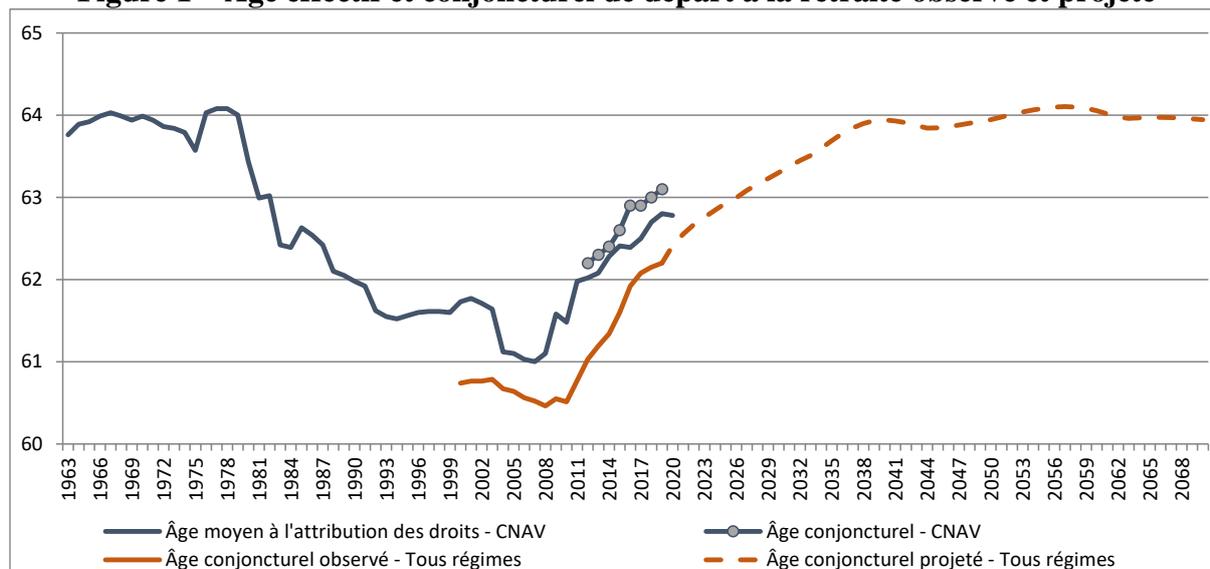
Ainsi, dans le secteur privé⁴, l'âge effectif de départ à la retraite des nouveaux retraités, est passé de 63,8 ans en 1963 à 61 ans en 2008 avant de remonter continûment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010 et de s'établir à 62,8 ans en 2019, comme en 2020 – 63,1 ans en 2019 si l'on considère l'âge conjoncturel (voir l'encadré 1). Il est sensiblement identique pour les fonctionnaires sédentaires (voir l'annexe 2).

L'âge conjoncturel est de 62,2 ans⁵ en prenant en compte l'ensemble des régimes obligatoires du système de retraite (y compris régimes de non-salariés et régimes spéciaux). Il a significativement évolué depuis 2010, date à laquelle il était en moyenne de 60,5 ans. À l'avenir, sous l'effet du report des âges légaux, de la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein et des entrées plus tardives sur le marché du travail, l'âge conjoncturel de départ à la retraite passerait à près de 64 ans à partir de la fin des années 2030 pour se stabiliser ensuite, en l'absence de nouvelles réformes et à l'issue de fin de la montée en charge de celles déjà votées.

⁴ Des données historiques sur longue période ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la population.

⁵ Panorama de la DREES « [Les retraités et les retraites](#) » édition 2021.

Figure 1 – Âge effectif et conjoncturel de départ à la retraite observé et projeté



Champ : retraités du régime général (âge moyen d'attribution des droits), retraités du régime général ayant perçu un droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année (âge conjoncturel de la CNAV) et ensemble des retraités ayant perçu un droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année (âge conjoncturel – Tous régimes).

Source : Cnav (âge moyen d'attribution des droits) et DREES, EACR et projections COR, juin 2021 (âges conjoncturels).

1.2 À 62 ans, près de deux tiers des personnes sont retraitées

La plus grande partie des assurés partent à l'âge de 62 ans ou avant : le taux de nouveaux retraités (ayant effectué une première liquidation d'un droit direct de retraite au cours de l'année 2019) est le plus élevé parmi les personnes qui ont 62 ans en 2019 (32 %) et les deux tiers des retraités sont partis à la retraite au plus tard à 62 ans.

La répartition des départs à la retraite est trimodale pour les femmes et bimodale pour les hommes, mais à des âges différents. Ainsi, en 2019, 45,2 % des hommes partent aux âges de 60 ans et 62 ans alors que les départs à la retraite des femmes se concentrent à 62 ans (36,7 %) et 66 ans (11,4 %). Ainsi, en raison de carrières qui restent plus courtes et plus heurtées que celles des hommes (malgré un rapprochement tendanciel), les femmes sont plus concernées par le déplacement de la borne d'âge d'annulation de la décote (AAD) de 65 ans vers 67 ans.

Figure 2 – Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge en 2019

Figure 2a – Taux de retraités

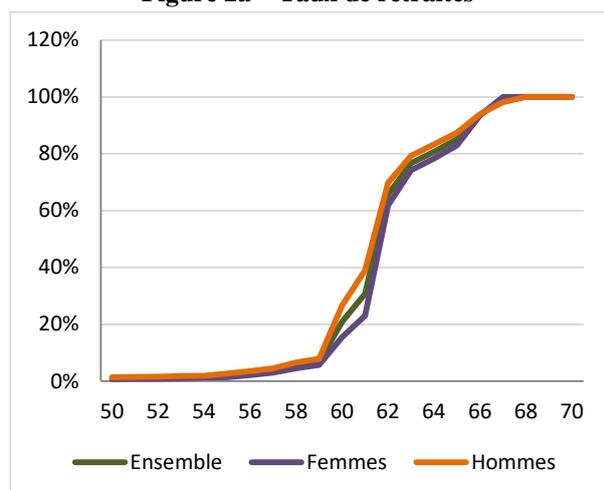
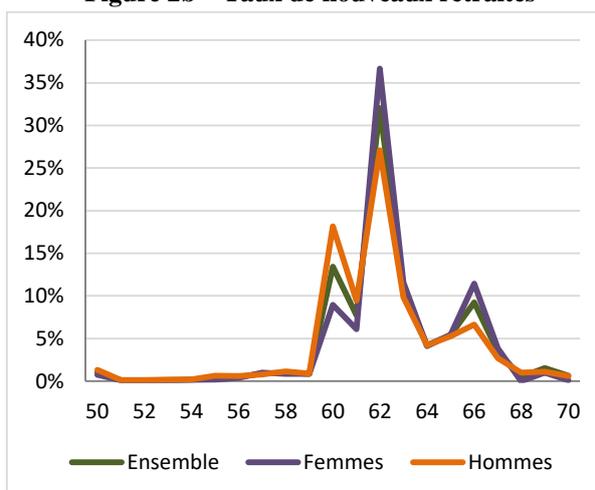


Figure 2b – Taux de nouveaux retraités



Lecture : 32 % des nouveaux retraités de 2019 sont partis à 62 ans, 66 % des personnes ayant 62 ans au 31 décembre 2019 ont déjà liquidé un droit à retraite.

Champ : ensemble des retraités de droit direct au 31 décembre 2019 résidant en France.

Source : DREES, modèle ANCETRE.

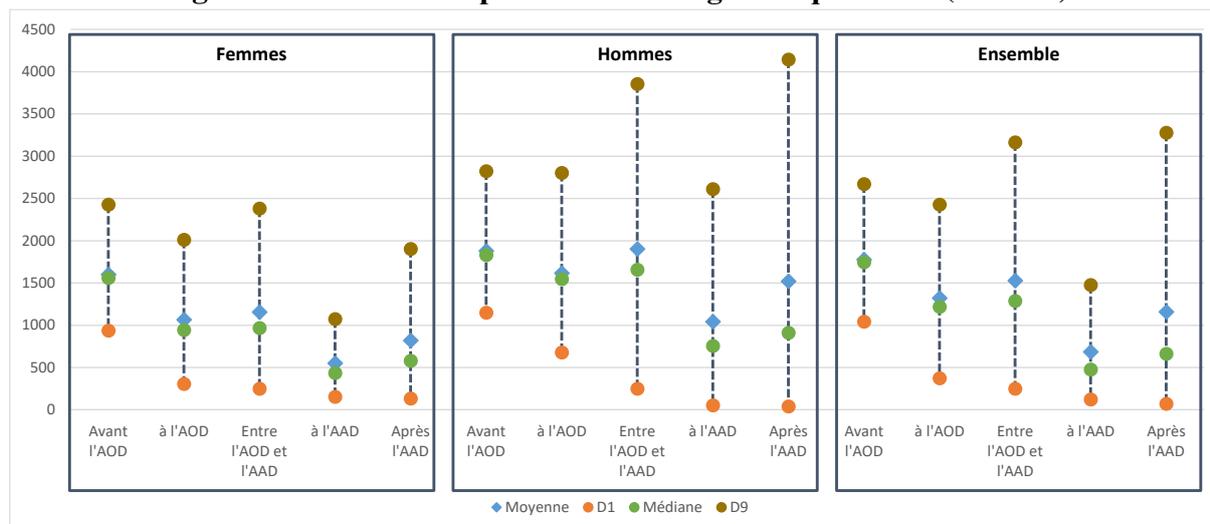
1.3 Les montants de pension dépendent de l'âge de départ à la retraite

Les montants de pension varient sensiblement selon les conditions de départ à la retraite : ils sont plus élevés en moyenne pour les retraités partis avant l'âge d'ouverture des droits que pour ceux partis ensuite. Ce constat est vrai pour les hommes comme pour les femmes.

Ainsi, en 2016, les pensions des assurés partis avant l'âge d'ouverture des droits s'élèvent en moyenne à près de 1 800 euros (1 500 euros pour les femmes et 1 900 pour les hommes) contre 1 300 euros pour ceux partis à l'AOD exactement (respectivement 1 100 euros et 1 600 euros pour les femmes et les hommes), et surtout 700 euros pour les assurés partis à l'âge d'annulation de la décote (respectivement 550 euros et environ 1 000 euros).

Autre fait notable, les pensions des assurés partis avant l'AOD sont également moins dispersées : le rapport entre la pension moyenne et la pension médiane est de 1 pour ces assurés alors qu'il est de 1,1 pour ceux partis à l'AOD exact et de 1,4 pour ceux partis à l'AAD.

Figure 3 – Montant de pension selon l'âge de liquidation (en 2016)



Source : DREES, Echantillon interrégimes de retraités, 2016

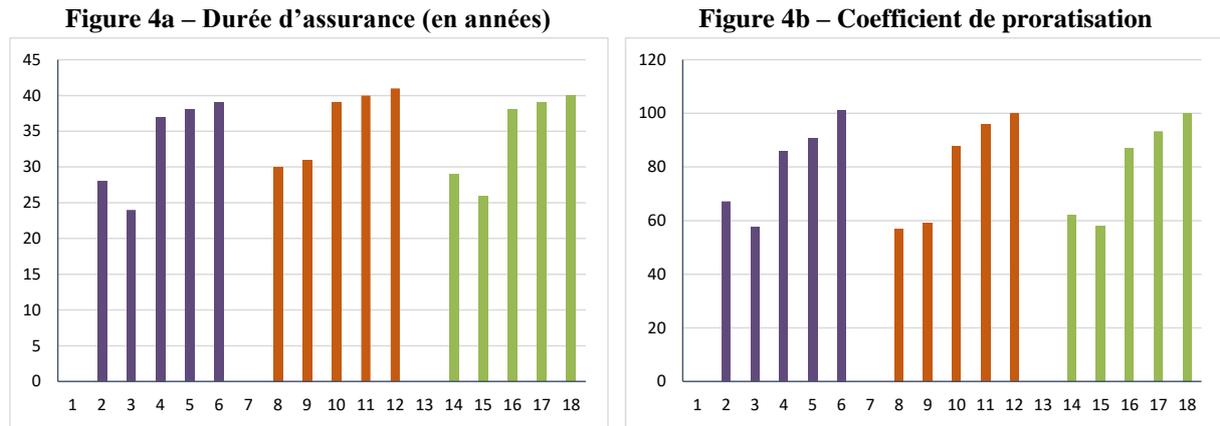
Ces écarts proviennent en partie des différences de durée de carrière (figure 4a) qui jouent sur les conditions de liquidation (figure 5) et le coefficient de proratisation dans les régimes fonctionnant en annuités (figure 4b).

Ainsi, les assurés ayant liquidé avant l'âge d'ouverture des droits ont une durée d'assurance moyenne de 40 années et sont partis en raison de carrières longues ou parce qu'ils étaient en catégorie active dans la fonction publique ; ils n'ont donc pas ou que peu subi de décote dans le calcul de leur pension. De même, leur coefficient de proratisation est maximal (100 %).

Les assurés partis exactement à l'AOD ou entre l'AOD et l'AAD ont des durées d'assurance légèrement moins élevées (respectivement 39 ans années et 38 ans), sont plus nombreux à avoir subi une décote dans le calcul de leur pension (9 % et 14 %) et leur coefficient de proratisation est moins élevé que ceux partis avant l'AOD (93 % et 87 %).

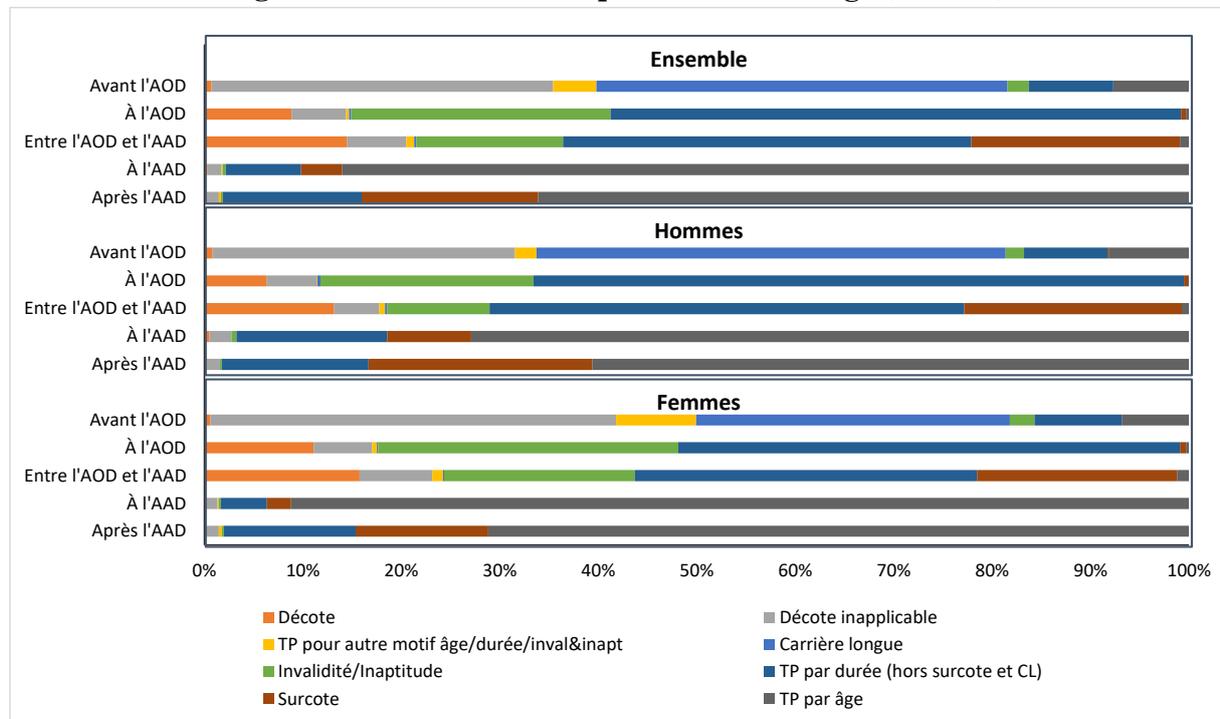
Enfin, les assurés partis à l'AAD ou après, s'ils ne subissent pas de décote par définition, ont un coefficient de proratisation bien plus faible (58 % et 62 %) en raison de durées d'assurance beaucoup moins importantes (respectivement 26 ans années et 29 ans).

Figure 4 – Durée moyenne d’assurance validée et coefficient de proratisation moyen selon l’âge de liquidation (en 2016)



Source : DREES, Echantillon interrégimes de retraités, 2016

Figure 5 – Conditions de liquidation selon l’âge (en 2016)



Source : DREES, Echantillon interrégimes de retraités, 2016

2. La durée de carrière et la durée de retraite diminueraient pour les générations nées entre 1950 et 1980

2.1 Après avoir augmenté entre les générations 1940 et 1950, les durées de carrière diminueraient jusqu'aux générations nées au début des années 1980 puis se stabiliseraient

La durée de carrière a augmenté parmi les générations les plus anciennes, notamment pour les femmes (du fait de la progression tendancielle de leur participation au marché du travail ainsi que de la montée en charge de certains dispositifs de validation de périodes à d'autres titres que l'emploi), mais aussi pour les hommes (hausse de la durée requise pour le taux plein). La durée validée moyenne pour l'ensemble de chaque génération (hommes et femmes confondus) est ainsi passée d'environ 35 ans pour la génération née en 1940 à 40 ans pour celles née à la fin des années 1950.

Elle diminuerait ensuite progressivement jusqu'aux générations nées au début des années 1980 pour se stabiliser à 37 années. Pour ces générations, des entrées plus tardives dans l'emploi, notamment en raison de l'allongement progressif de la durée des études, et la précarisation des carrières raccourcissent la durée de carrière malgré l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein (de 41 ans et demi pour la génération 1955 à 43 ans à partir de celle née en 1973). Au final, la durée moyenne validée par les générations nées jusqu'en 2000 serait plus élevée d'environ deux ans par rapport à celle des générations nées au début des années 1940 mais inférieure de 3 ans par rapport à celles nées à la fin des années 1950.

En tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie en projection, la durée de carrière représenterait une part équivalente de la durée de vie totale dans le scénario central de mortalité des nouvelles projections démographiques de l'INSEE⁶.

Autre fait marquant, les écarts de durée de carrière entre les femmes et les hommes s'inverseraient. Ainsi, la durée de carrière des femmes nées en 1940 est inférieure de 4 ans à celle des hommes nés la même année. Cet écart se réduirait ensuite progressivement, en raison de l'augmentation de l'activité des femmes, couplée au bénéfice des majorations de durées d'assurance si elles ont eu des enfants⁷. À partir des générations nées au début des années 1960, les femmes auraient des durées d'assurance supérieures à celles des hommes ; pour la génération née en 2000, l'écart serait ainsi de près de 2 ans.

⁶ Voir les [Résultats détaillés des projections de population 2021-2070 pour la France – Scénario central](#), INSEE, décembre 2021.

⁷ 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.

Figure 6 – Durée de carrière moyenne par génération

Figure 6a – En années

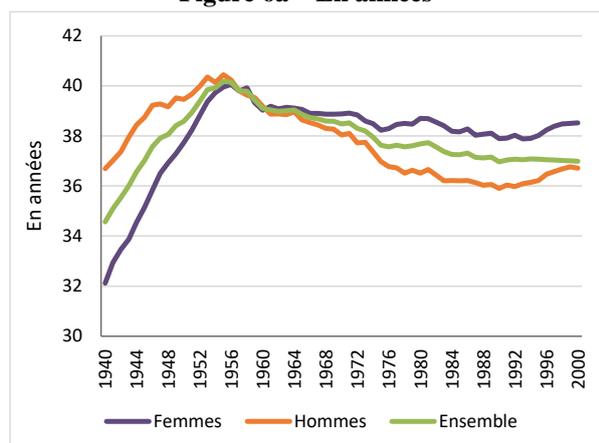
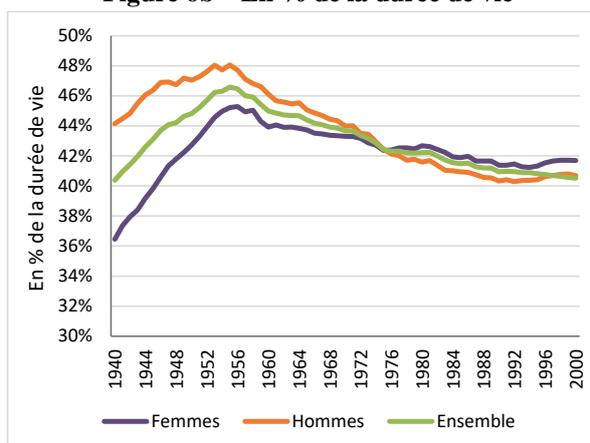


Figure 6b – En % de la durée de vie



Note : les durées de carrière moyennes par génération correspondent à la durée d'assurance validée tous régimes, calculée sur le champ des retraités de la CNAV.

Sources : DREES, EIR 2016 (moyenne par génération, jusqu'à la génération 1946) ; projections CNAV (moyenne par génération à partir de la génération 1948) ; INSEE, projections de population 2021.

2.2 La durée de la retraite baisserait pour les générations nées entre 1950 et 1975 avant d'augmenter à nouveau

Sous les hypothèses du scénario central de mortalité de l'INSEE de 2021, la durée de retraite augmenterait de deux ans et demi environ entre les générations 1940 et 2000⁸ ; elle passerait ainsi de 25 ans pour les retraités nés en 1940 à 27 ans et demi pour ceux nés en 2000. La durée de retraite relative progresserait de 1 point, passant de 29 % à 30 % de la durée de vie.

Cette évolution n'est toutefois pas homogène entre les générations : après avoir progressé entre les générations nées pendant les années 1940 en lien avec les départs anticipés pour carrière longue, elle diminuerait pour les générations nées au début des années 1950, l'allongement de l'espérance de vie s'accompagnant à la fois d'une entrée sur le marché du travail plus tardive et d'un recul de l'âge de la retraite dû aux réformes (voir l'encadré 2). Elle se stabiliserait ensuite jusqu'aux générations nées au milieu des années 1970. Au-delà, les paramètres d'âge et de durée d'assurance inchangés conduiraient à une augmentation de la durée de retraite sous l'effet des gains d'espérance de vie.

⁸ La durée moyenne de retraite par génération se déduit par la différence entre l'âge estimé du décès de chaque génération et son âge moyen de départ à la retraite, calculé dans le cadre des projections du COR. L'âge du décès pour chaque génération est calculé selon la formule : 60 + espérance de vie à 60 ans de la génération (l'espérance de vie à la naissance n'est pas utilisée car le calcul est effectué pour les assurés qui vivent jusqu'à l'âge de la retraite). L'espérance de vie à 60 ans est issue des projections démographiques de l'INSEE de 2021 (scénario central).

Figure 9 – Durée de retraite en nombre d'années

Figure 9a – En années

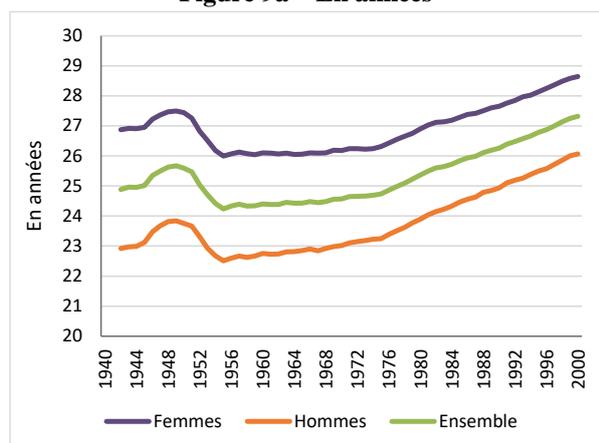
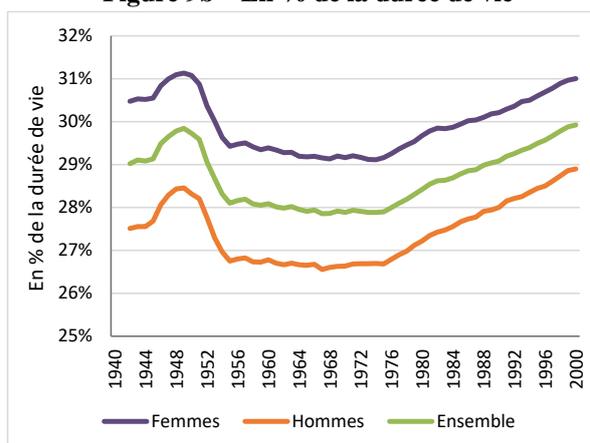


Figure 9b – En % de la durée de vie



Note : l'espérance de vie est calculée par génération, comme : $60 + \text{espérance de vie à 60 ans}$ (selon l'hypothèse que l'assuré atteint l'âge de la retraite, et ne décède donc pas avant 60 ans).

Champ : retraités de droit direct, résidant en France.

Sources : DREES, modèle ANCETRE ; INSEE, projections de population 2021 ; projections COR – juin 2021.

2.3 Le partage des gains d'espérance de vie entre durée de carrière après 60 ans et durée de retraite

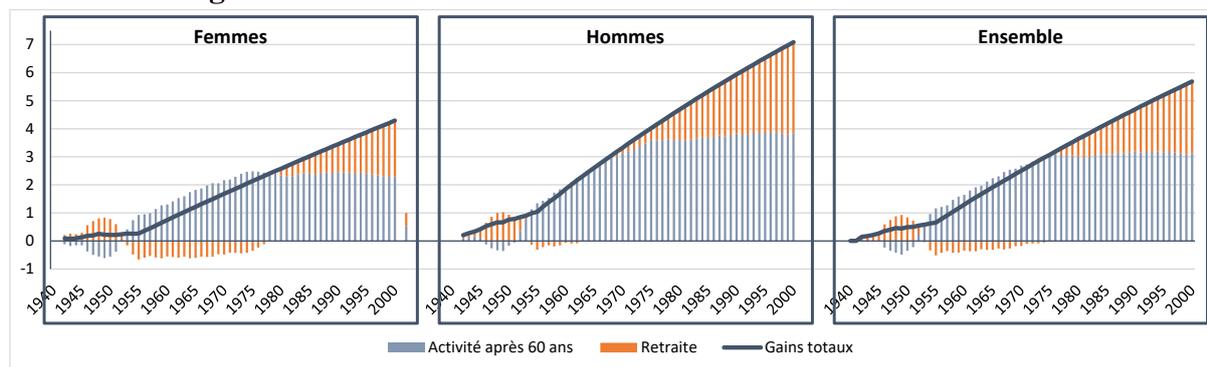
Le partage des gains d'espérance de vie entre durée de carrière et durée de retraite ne serait au final pas homogène selon les générations et entre les genres.

Pour les générations nées dans les années 1940, les gains de longévité à 60 ans ont été accompagnés d'une moindre durée de carrière après 60 ans, conséquence d'un âge de départ à la retraite en baisse ; en conséquence leur durée de retraite augmenterait plus encore que l'espérance de vie.

Pour les générations nées entre 1950 et 1975, au contraire, les gains d'espérance de vie seraient entièrement consacrés à la durée de carrière après 60 ans ; la durée de retraite de ces générations diminuerait en conséquence. Ce constat est particulièrement vrai pour les femmes pour qui l'espérance de vie à 60 ans progresserait moins que pour les hommes et qui, en outre, ont vu leur participation au marché du travail progresser.

Après la génération 1975, et en l'absence de réforme, l'âge de la retraite n'augmenterait plus, de même que la durée de carrière. En conséquence les gains d'espérance de vie à 60 ans seraient entièrement consacrés à la durée de retraite pour ces générations.

Figure 10 – Partage des gains d’espérance de vie à 60 ans de la génération 1940 à la génération 2000 entre durée de carrière et durée de retraite



Note : l’espérance de vie est calculée par génération, comme : 60 + espérance de vie à 60 ans (selon l’hypothèse que l’assuré atteint l’âge de la retraite, et ne décède donc pas avant 60 ans).

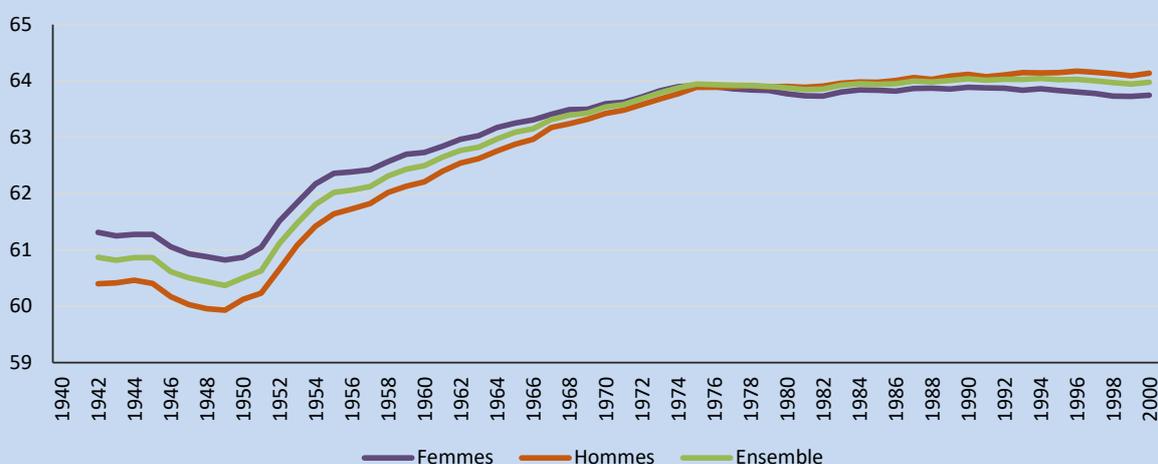
Champ : retraités de droit direct, résidant en France.

Sources : DREES, modèle ANCETRE ; INSEE, projections de population 2021 ; projections COR – juin 2021.

Encadré 2 : l'âge de la retraite augmenterait jusqu'à la génération 1975

Entre les générations 1940 et 1950, l'âge moyen de départ à la retraite a diminué d'environ 4 mois, dans le cadre de la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue en 2004. Il augmenterait à nouveau, et rapidement, à partir de la génération 1951, sous l'effet notamment du relèvement de deux ans des âges légaux (réforme des retraites de 2010). Il passerait ainsi de 60 ans et 6 mois parmi les personnes nées en 1950 à 62 ans parmi celles nées en 1955. Cette hausse se poursuivrait 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 et de l'allongement progressif de la durée des études. Ces deux facteurs ne joueraient plus pour les générations plus jeunes 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. Alors que les femmes des générations nées dans les années 1940 partaient quasiment 1 an plus tard à la retraite que les hommes, l'écart s'amenuiserait pour les générations suivantes.

Figure a – Âge de départ à la retraite par génération

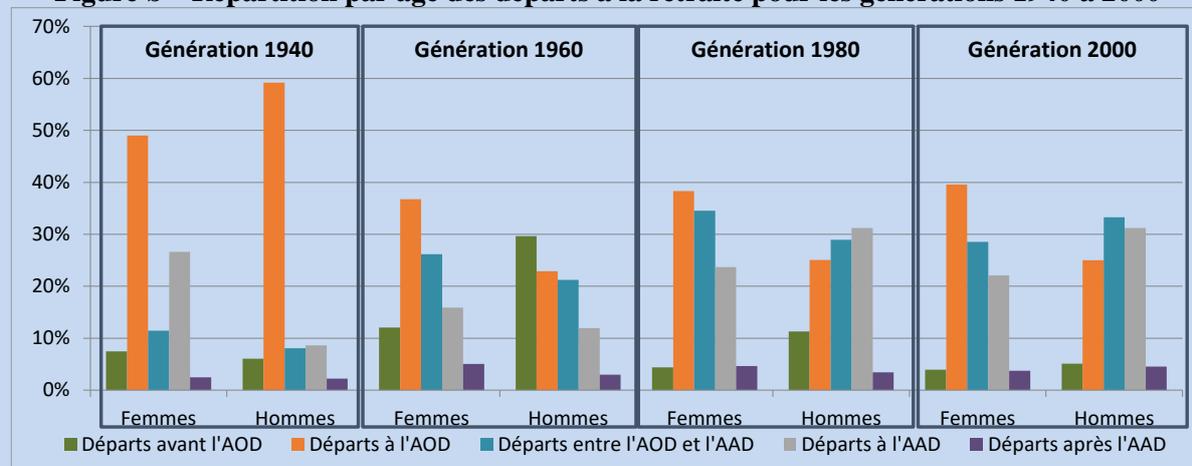


Champ : retraités de droit direct, tous régimes confondus, résident en France.

Sources : DREES, modèle ANCETRE ; projections du COR – juin 2021.

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.

Figure b – Répartition par âge des départs à la retraite pour les générations 1940 à 2000



Champ : retraités de droit direct, résident en France.

Sources : calculs SG-COR à partir de DREES, modèle ANCETRE et projections COR – juin 2021.

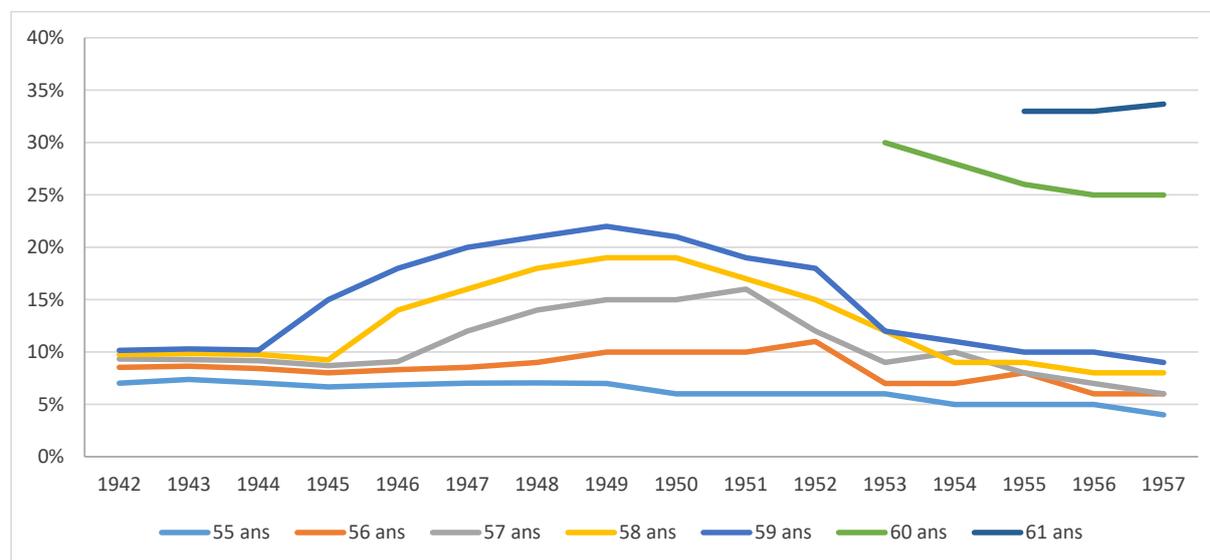
Annexe 1 - Les départs à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits

Selon des critères d'éligibilité liés à l'âge de début de carrière et à la durée de carrière, certains assurés ont pu bénéficier d'un départ anticipé à la retraite pour carrières longues⁹. D'autres dispositifs permettent également des départs avant 60 ans, à l'instar des catégories actives de la fonction publique.

Le recours aux départs avant 60 ans, qui concernait 10 % d'une génération avant la génération 1945, en concernerait moins de 10 % pour ceux nés après 1956. La restriction des conditions d'accès au dispositif carrières longues 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 avant 60 ans pour les générations les plus jeunes. Les assurés nés entre 1945 et 1955 sont donc davantage partis avant 60 ans que les générations précédentes et suivantes, avec un recours maximal à 22 % pour la génération 1949. Ce recours aux retraites anticipées a surtout concerné les âges de 57 à 59 ans.

Enfin, pour les générations les plus récentes, concernées par le recul de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans lié à la réforme de 2010, 30 % environ des assurés nés à partir de 1953 sont partis avant 61 ans (puis 62 ans à partir de la génération 1955) car ils ont bénéficié de l'assouplissement des conditions d'accès au dispositif à partir de novembre 2012.

Figure A1.1 – Taux de retraités par génération et par âge aux âges inférieurs à l'âge d'ouverture des droits¹



¹ 60 ans pour les personnes nées jusqu'au 30 juin 1951, 61 ans pour la génération 1953 et 62 ans depuis la génération 1955.

Lecture : pour la génération 1949, seuls 15 % des assurés (hommes et femmes confondus) avaient déjà liquidé un premier droit direct de retraite au 31 décembre de l'année de leurs 57 ans.

Note : données observées de 2000 à 2019.

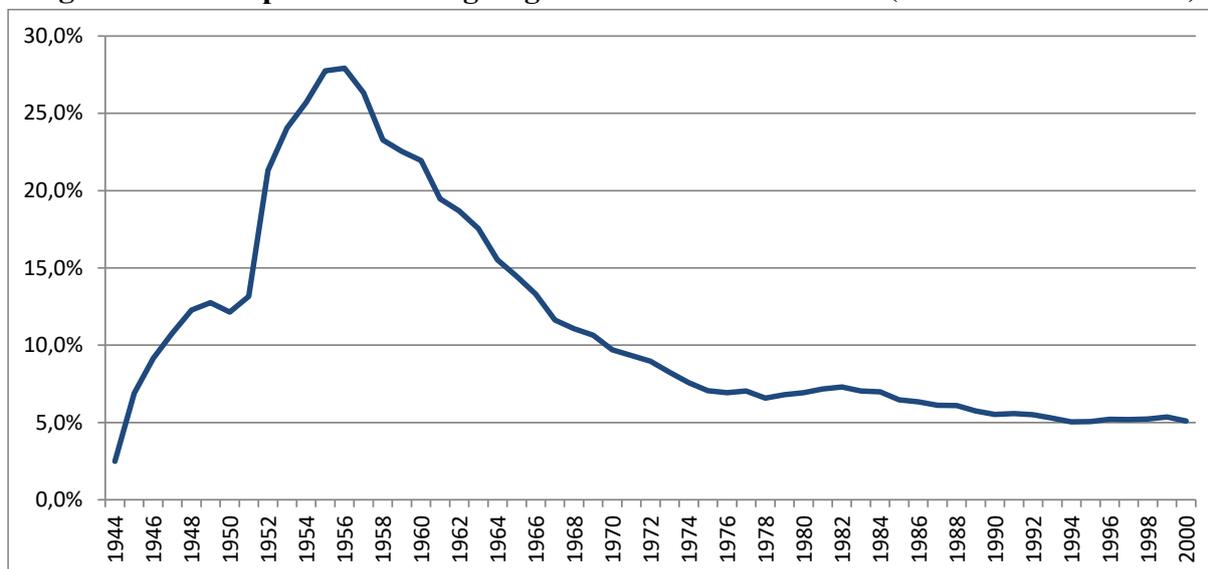
Champ : résidents en France.

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

⁹ Ouvert en 2004, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue 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.

Les départs avant l'âge légal d'ouverture des droits seraient ainsi de moins en moins nombreux. À la CNAV, par exemple, la part de ces départs a atteint un maximum de près de 28 % pour la génération 1956, avant de redescendre progressivement, pour n'atteindre que 5 % pour la génération 2000.

Figure A1.2 – Départs avant l'âge légal d'ouverture des droits (retraités de la CNAV)



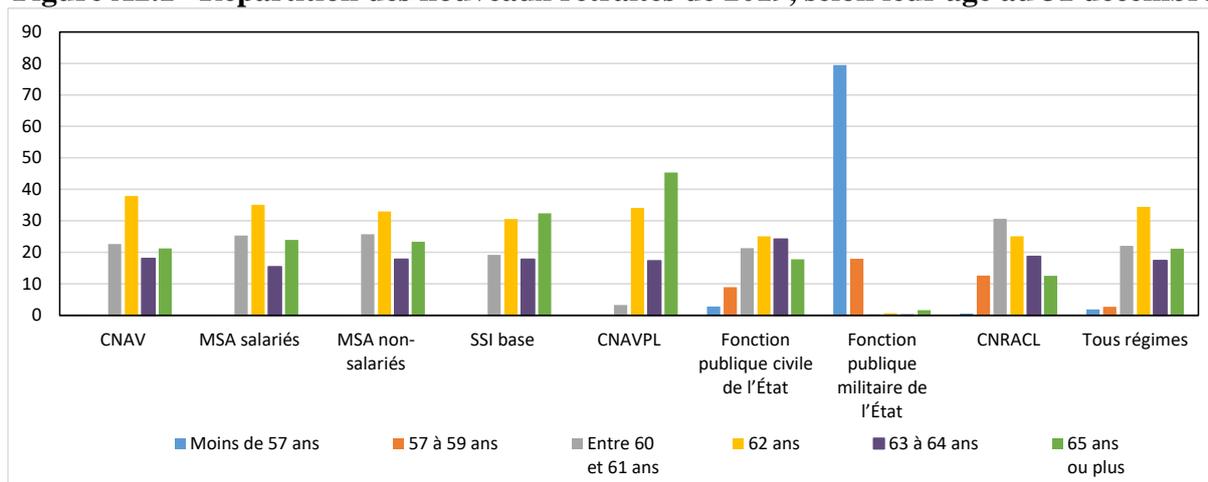
Champ : retraités du régime général.

Source : CNAV, projections COR – juin 2021.

Annexe 2 - Les différences entre régimes s'amenuisent entre populations comparables

L'âge moyen de départ à la retraite masque des différences liées aux réglementations spécifiques des régimes et à la nature des métiers exercés (par exemple, près de 80 % des militaires étaient partis à la retraite avant 57 ans), ou aux comportements plus prégnants de poursuite d'activité (pour les indépendants, les départs ont plutôt lieu après 62 ans, voire même après 65 ans pour les libéraux).

Figure A2.1– Répartition des nouveaux retraités de 2019, selon leur âge au 31 décembre



Lecture : en 2019, 38 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite à 62 ans.

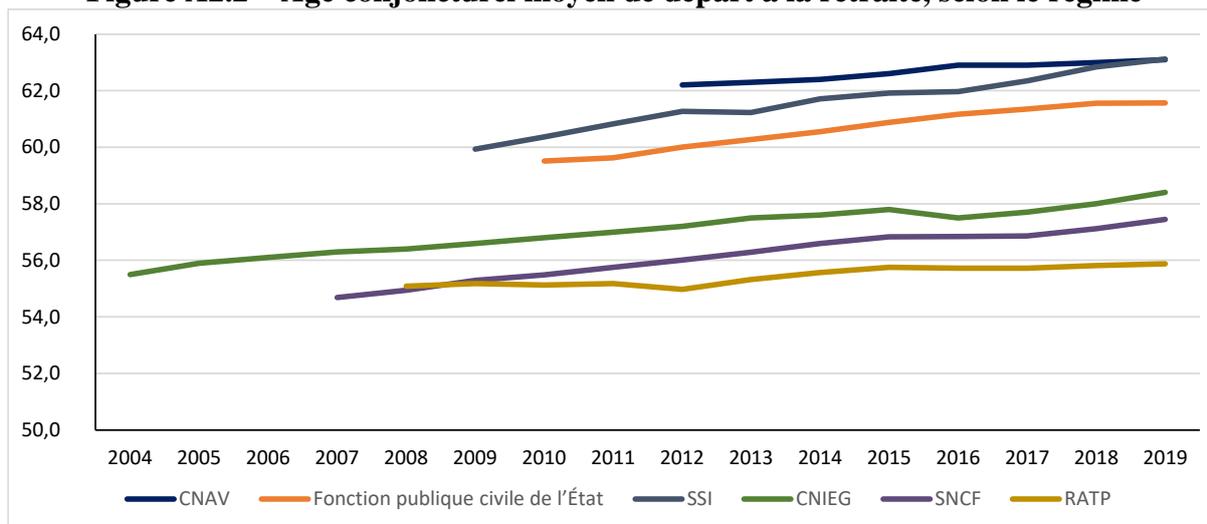
Champ : Retraités, résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2019, nés en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre et hors invalide pour la fonction publique.

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

Sources : DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Dans les régimes spéciaux (hors fonction publique civile de l'État) pour lesquels une partie des assurés est éligible à un départ anticipé, même si les âges de départ à la retraite sont en hausse depuis dix ans, ils restent inférieurs à 60 ans (autour de 58 ans pour la CNIEG ou la SNCF et de 56 ans pour la RATP, par exemple) et en dessous des âges de la retraite des indépendants ou des salariés.

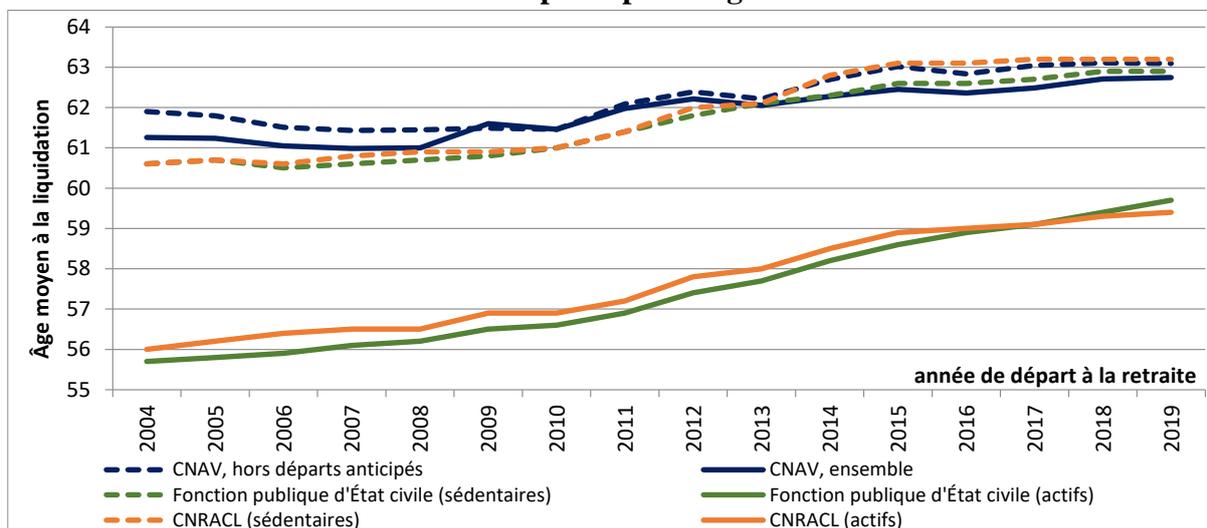
Figure A2.2 – Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le régime



Champ : Retraités de droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source : DREES, EACR.

En neutralisant les différences liées aux possibilités de départs anticipés, les âges de départ à la retraite apparaissent cependant semblables entre salariés du secteur privé et fonctionnaires sédentaires. Ils sont en sensible augmentation pour les catégories actives et s'établissent ainsi à un peu moins de 60 ans en 2019¹⁰. Parmi les assurés ne bénéficiant pas de mesures particulières, une convergence des âges de départ à la retraite, autour de 63 ans entre la fonction publique et le secteur privé, est ainsi observée.

Figure 5.8 – Âges moyens à la liquidation des nouveaux retraités de 2004 à 2019 dans les principaux régimes



Note : l'âge moyen à la liquidation calculé sur les nouveaux retraités de chaque année doit être interprété avec prudence, compte tenu de sa sensibilité à des effets de structure démographique et à des effets de calendrier.

Champ : retraités de droit direct liquidant leurs droits au cours de l'année. Pour la CNRACL : hors départs anticipés pour carrière longue, invalidité, parents de 3 enfants ou handicap. Pour la fonction publique de l'État : hors invalidité, parents de 3 enfants ou handicap (mais y compris départs pour carrière longue).

Sources : REPS retraites ; rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique annexé au projet de loi de finance pour 2021.

¹⁰ Seules sont disponibles des données par année de départ à la retraite pour cet indicateur.