

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 mars 2024 - 10 h 00

« Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) »

Document n° 8

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

Les départs anticipés pour carrière longue devraient-ils permettre de partir à la retraite dès qu'on a cotisé la durée requise ?

Patrick Aubert, Institut des politiques publiques, février 2024

Les départs anticipés pour carrière longue devraient-ils permettre de partir à la retraite dès qu'on a cotisé la durée requise ?

Patrick Aubert (Institut des politiques publiques)¹

Publié en mars 2023 – actualisé en février 2024

La durée de carrière joue un rôle essentiel dans le système de retraite français, pour déterminer le montant de la pension, mais aussi le moment où on peut partir à la retraite. Certains, dans le débat public, pensent qu'il faudrait aller encore plus loin, et gommer toute référence à des âges légaux, de façon à ce que la durée validée *seule* détermine l'âge de départ à la retraite — plus précisément : que chacun puisse partir à la retraite dès lors qu'il ou elle a atteint la durée légale requise. Cette revendication est en fait assez ancienne, puisqu'elle était déjà évoquée dans l'ordonnance « relative à l'abaissement de l'âge de la retraite » de 1982².

Aujourd'hui, cette vision s'exprime en particulier dans les discussions sur les évolutions du dispositif de retraite anticipée pour carrière longues (ou « RACL »). Ce dispositif permet, de façon dérogatoire, de partir à la retraite avant l'âge « normal » d'ouverture des droits (c'est-à-dire 60 à 64 ans selon l'année de naissance) pour les personnes qui ont commencé à travailler avant un certain âge (20 ou 21 ans) et qui ont validé avant cet âge une durée

¹ Ce document reprend deux billets publiés sur le *blog* de l'Institut des politiques publiques le 6 mars 2023, à l'occasion des débats préalables à la réforme des retraites en projet à cette époque, intitulés « [Les départs anticipés pour carrière longue permettent-ils de compenser une plus grande pénibilité des métiers ?](#) » et « [Carrières longues : devrait-on pouvoir partir à la retraite dès qu'on a cotisé la durée requise ?](#) ». Le texte a ici été revu à la marge.

² Le rapport au président de la République préalable à cette [ordonnance](#) s'achevait ainsi par ces mots : « *En adoptant cette réforme, le Gouvernement n'entend pas renoncer à la recherche d'un système où l'ouverture des droits à la retraite serait davantage fondée sur la durée d'assurance, en particulier pour les travailleurs et les travailleuses qui ont exercé les métiers les plus pénibles et qui ont effectué les carrières les plus longues.* » De même, lors du [débat à l'Assemblée nationale du 10 décembre 1981](#), le ministre de la solidarité nationale avait avancé que : « *Nous pensons également qu'à terme, lorsque la situation démographique aura évalué, il sera peut-être possible de supprimer le butoir de l'âge et de bâtir un système qui se fonde davantage sur la durée de carrière. [...] De grâce, engageons-nous dans cette voie !* »

cotisée³ au moins égale à la durée légale requise. Créé en 2003, il a été étendu une première fois en 2012, puis à nouveau en 2023 dans le cadre de la [dernière réforme des retraites](#). Le but était, à chaque fois, d'atténuer, pour les personnes qui ont commencé à travailler le plus tôt, l'impact des relèvements à 62 ans (réforme de 2010) et à 64 ans (réforme de 2023) de l'âge légal minimal de droit commun. Dans le cas de la dernière réforme, le [projet initial, présenté par le gouvernement en janvier 2023](#), prévoyait de décaler de 2 ans (c'est-à-dire de la même façon que l'âge minimal de droit commun) les âges de départ en retraite anticipée, mais aussi d'assouplir les conditions d'accès au dispositif de façon à, selon l'étude d'impact, « *augmente[r] pour une partie des assurés [...] l'écart entre l'âge de départ possible pour les assurés ayant débuté tôt leur carrière et l'âge légal de droit commun* ». Ce projet initial prévoyait la possibilité de partir à la retraite à 58, 60 ou 62 ans respectivement pour les personnes ayant commencé à travailler avant 16, 18 ou 20 ans⁴. Suite au débat à l'Assemblée Nationale, le gouvernement a renforcé encore cette logique par un [amendement](#) élargissant encore ces possibilités, en permettant un départ à 63 ans pour les assurés ayant commencé de travailler avant 21 ans. Cet ajout visait notamment à éviter que certains assurés soient contraints de travailler davantage que la durée requise du fait des effets de seuil liés aux âges de départ anticipé. Il a ainsi appuyé, d'une certaine façon, l'idée que la durée de cotisation ne devrait pas — ou, à tout le moins, pas de façon contrainte — dépasser la durée légale requise, et donc implicitement l'idée qu'il serait légitime que le départ à la retraite soit rendu possible dès lors que cette durée légale est atteinte⁵.

Les départs en retraite anticipée pour carrière longue ont fortement augmenté depuis la génération née en 1944, première génération à avoir bénéficié du dispositif. Ils représentent, pour la génération née en 1953, près d'un quart des départs à la retraite au régime général, et même 35 % parmi les hommes, soit quasiment autant que les départs après l'âge minimal légal au titre de la durée (c'est-à-dire hors décotes, inaptitude ou départs à l'âge d'annulation de la décote après une carrière incomplète.) À ce titre, le dispositif de carrière longue ne doit plus être vu comme un dispositif simplement dérogatoire, mais comme faisant pleinement partie du barème de droit commun définissant l'obtention du taux plein⁶.

³ La durée dite « cotisée » correspond à une partie des trimestres validés pour la retraite. Elle correspondait initialement aux seuls trimestres validés au titre des périodes d'emploi, mais elle inclut aussi maintenant quelques trimestres validés au titre des périodes assimilées (chômage, invalidité, etc.)

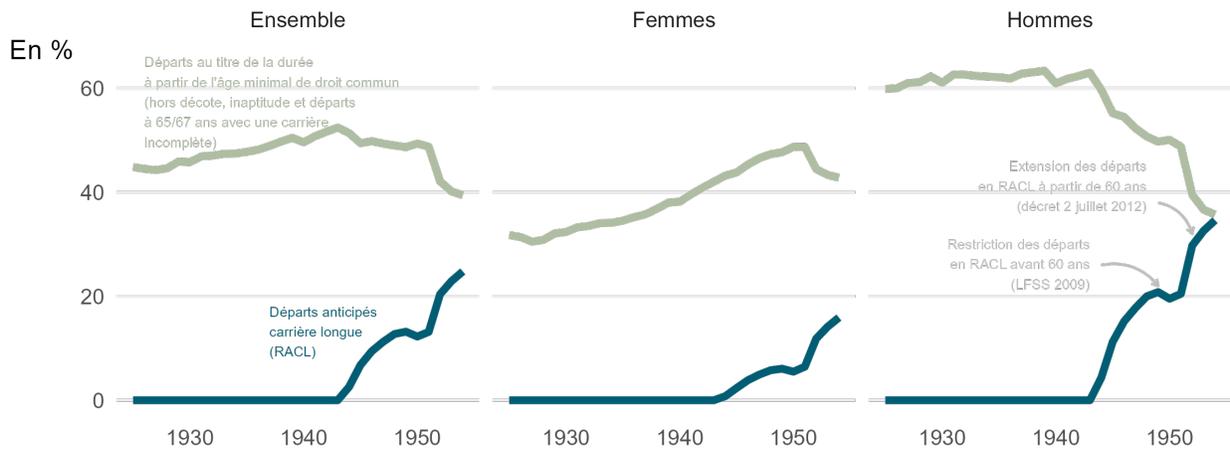
⁴ Rappelons que cette condition d'avoir commencé à travailler avant X ans s'apprécie par le fait d'avoir validé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile des X ans, ou 4 trimestres pour les assurés nés après le 30 septembre.

⁵ Toutefois, comme certains l'ont fait remarquer, l'amendement gouvernemental ne permet pas d'éviter entièrement les cas de durée contrainte supérieure à 43 ans à terme : cela reste le cas, par exemple, pour les assurés ayant commencé à travailler avant 19 ans ou avant 17 ans, qui ne pourront partir à la retraite qu'à 62 ou 60 ans respectivement, et devront par conséquent travailler pendant 44 ans.

⁶ Ces proportions devraient néanmoins, à législation inchangée, diminuer régulièrement à partir des générations nées à la fin des années 1950, d'après les [projections de la CNAV](#). Sous l'effet de l'allongement de la durée de scolarisation et d'études, elles seraient de l'ordre de 10-15 % parmi les générations nées dans les années 1960 et 6-8 % parmi celles nées dans les années 1970.

Graphique 1

Évolution des conditions de départ à la retraite au fil des générations



Champ : retraités du régime général, résidents en France ou à l'étranger, partis à la retraite avant ou à 67 ans et encore en vie à cet âge.
Sources : DREES, EACR 2020 et 2021. Calculs : IPP.

Note technique : La répartition des retraités par type de départs est observée à 67 ans en 2020 et 2021. Pour les générations précédentes, on chaîne les évolutions des parts d'une génération à la suivante à âge donné.

Puisqu'il est conditionné au fait d'avoir commencé à cotiser tôt, le dispositif de départ anticipé pour carrières longues est souvent vu comme touchant des personnes peu diplômées, donc peu qualifiées, ayant plus souvent exercé des métiers manuels ou pénibles, et par conséquent davantage susceptibles d'être « usées » par le travail à l'approche de la soixantaine. Élargir ce dispositif aurait ainsi, selon ses défenseurs, un impact redistributif en faveur des plus défavorisés, voire serait un moyen de compenser la pénibilité de certains métiers. En pratique, le lien entre l'éligibilité au dispositif et la pénibilité vécue en cours de carrière n'est toutefois pas aussi évident qu'il n'y paraît, parce que le seul fait d'avoir commencé à travailler tôt n'est en réalité pas suffisant pour avoir accès au dispositif, et car le lien entre les âges de premières cotisations et les types de métiers exercés est plus complexe que ce à quoi on pourrait s'attendre à première vue.

Faudrait-il donc compléter encore le dispositif, en ajoutant par exemple des âges de départ anticipé intermédiaires de 59 et de 61 ans pour les personnes ayant commencé à cotiser avant 17 ans ou avant 19 ans ? (cas qui n'ont pas été traités lors de la dernière réforme) Faudrait-il aller plus loin encore, et supprimer toute référence aux âges légaux, pour ne mettre comme unique condition de départ à la retraite que le fait d'avoir atteint la durée requise ? Répondre à ces questions implique de revenir d'abord aux justifications et aux finalités du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, et plus généralement aux objectifs de la prise en compte de la durée dans le système de retraite. Il implique ensuite de décrire plus précisément qui sont les bénéficiaires du dispositif carrières longues déjà partis à la retraite, en termes de catégories sociales mais aussi du point de vue – que certains jugent central en matière d'âge de départ à la retraite – de leur espérance de vie.

Le rôle de la durée dans les règles de retraite actuelles : comment en est-on arrivé là ?

Commençons par prendre un peu de recul par rapport à la problématique des carrières longues, et rappelons quelques principes généraux et évolutions historiques sur le rôle de la durée dans les règles de retraite.

Les régimes de retraite de base sont, à quelques exceptions près, des régimes en annuités de nature contributive. Ils expriment donc les droits acquis à la retraite sous la forme de durées (en nombre de trimestres ou en nombre de jours selon les régimes) et versent une pension de retraite d'autant plus élevée que les assurés ont contribué au système de retraite, c'est-à-dire concrètement d'autant plus élevée qu'ils ont validé une durée longue. Dans la formule de calcul de la pension dans les régimes de base, cela se traduit par l'application d'un « coefficient de proratisation », c'est-à-dire par un calcul du montant de retraite au *pro rata* de la durée validée, dans la limite d'une carrière complète.

Cette fonction de la durée dans la détermination de la retraite est présente depuis l'origine, et n'a jamais été remise en cause. La durée validée a cependant acquis progressivement un rôle dans les règles de retraite qui va au-delà de cette proportionnalité entre le montant de retraite et la durée de carrière, puisqu'elle joue désormais également directement sur l'âge de départ à la retraite. C'est ce rôle-là, plus récent, que souhaiteraient encore renforcer celles et ceux qui promeuvent un système de retraite qui ne dépendrait que de la durée.

À l'origine, le montant de la retraite ne dépendait pas uniquement de la durée de contribution et du niveau de salaire, mais aussi de l'âge de départ à la retraite. Le système visait en effet à offrir une certaine « liberté de choix » de cet âge, à partir de 60 ans. Il semblait donc naturel, pour maintenir un équilibre actuariel entre les contributions des assurés au système de retraite et les prestations qu'ils en retirent, que le montant de pension tienne compte, de façon symétrique, aussi bien de la durée de contribution (*via* la durée de carrière) que de la durée de perception d'une pension (c'est-à-dire la durée de retraite). En outre, comme le système de retraite vise à mutualiser le risque viager, il considère une espérance de vie moyenne, commune à tous les assurés, si bien que la durée de retraite peut être entièrement déterminée par l'âge de départ. En d'autres termes, la prise en compte de cette durée de retraite peut être réalisée par une modulation du montant de pension selon l'âge de départ, par le biais d'un système de décote ou surcote autour d'un âge de référence dont la valeur serait inverse à l'espérance de vie (donc de retraite) à l'âge de départ. À l'origine du système de retraite en 1945, les règles respectaient globalement cette logique⁷.

⁷ Un ajournement d'un an du départ à la retraite au régime général augmentait le taux appliqué à la pension de 4 points de pourcentage, pour un niveau de ce taux égal à 20 % en cas de départ à 60 ans et à 40 % en cas de départ à 65 ans. Un départ à la retraite à 64 ans plutôt que 65 ans impliquait ainsi un abattement de 10 %, soit à peu près (même si un peu moins que) le gain de durée de retraite lié à cette anticipation du départ, égal à environ 8 %. D'après le [bilan démographique de l'Insee](#), l'espérance de vie à 65 ans en 1946 était en effet de 14,3 ans pour les femmes et 12,2 ans pour les hommes en France métropolitaine.

Le système s'est ensuite éloigné de ces principes, en deux temps. La réforme des retraites de 1983 a d'abord annulé partiellement la modulation de la pension selon l'âge, en créant la possibilité de partir à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas de durée validée complète, et en supprimant les coefficients d'ajournement, c'est-à-dire de majoration de la pension en cas de report de l'âge de départ à la retraite au-delà du taux plein. La logique était alors, en effet, de sortir d'une optique de liberté de choix pour inciter, à l'inverse, à partir à la retraite dès que la carrière était complète. En cas de carrière incomplète, une forme de modulation restait en vigueur, avec des coefficients de décote avant 65 ans et une majoration liée à l'âge après mais, comme le rappelle le [rapport préalable à la réforme de 1983](#), « *le but poursuivi [était ...] de permettre l'acquisition d'une pension complète, mais non d'encourager la poursuite de l'activité après soixante-cinq ans.* » La réforme de retraites de 2003 revient ensuite sur cette optique et vise à l'opposé, d'après son [exposé des motifs](#), à « *donn[er] davantage de souplesse et de liberté de choix* ». Elle recrée donc une surcote, pour permettre une majoration de la pension en cas de report du départ à la retraite au-delà de l'atteinte d'une carrière complète, réduit le coefficient de décote de 10 % à 5 % ans, le rapprochant ainsi de l'abattement actuariel compte tenu de l'espérance de vie, et élargit la plage des âges de départ à la retraite possibles, en créant le dispositif de départ pour carrière longue à partir de 56 ans. D'une certaine façon, la réforme de 2003 a donc représenté un retour à la logique initiale de modulation de la retraite en fonction de la durée espérée de celle-ci, mais à la (grosse) différence près qu'elle n'a pas remis en question le principe d'obtention du taux plein selon la durée validée, hérité de la réforme de 1983. C'est donc par rapport au moment où la durée requise est atteinte que la modulation est exprimée, et non par rapport à l'âge comme c'était le cas avant 1983.

En résumé, la durée a pris la place de l'âge pour définir le point de départ de la décote et de la surcote, lequel répond en théorie à une logique de prise en compte de l'espérance de vie à la retraite. Implicitement, cette évolution revient donc à considérer que le moment où un assuré atteint la durée requise détermine la durée espérée de retraite davantage que l'âge dans l'absolu. C'est ainsi que la durée validée est, aujourd'hui, comptabilisée deux fois dans le calcul de la retraite : une première fois par le calcul du montant de pension au *prorata* de cette durée, au titre (explicitement) de la modulation selon la durée de contribution au système, et une seconde fois par le calcul de la décote ou de la surcote, au titre (implicitement) de la durée espérée de retraite.

Si le calcul de la décote et de la surcote par rapport à la durée validée (plutôt que par rapport à un âge fixe) se justifie par l'hypothèse d'une corrélation entre cette durée et l'espérance de vie, la question qui se pose au sujet des départs anticipés pour carrières longues est donc la suivante : les bénéficiaires de ce dispositif ont-ils effectivement une espérance de vie plus courte que les autres retraités, et ce dispositif d'anticipation du départ à la retraite peut-il être vu comme une compensation de cette moindre espérance de vie liée à la carrière plus longue ?

Une carrière longue est-elle corrélée à une moindre espérance de vie ?

Signalons tout de suite que le débat sur une différenciation explicite des règles de retraite selon les écarts d'espérance de vie dépasse largement le cadre de la présente réflexion. On ne

cherchera donc pas à le discuter entièrement dans ce qui suit. Au-delà de la question statistique, c'est-à-dire de la question du lien observé empiriquement entre durée validée et espérance de vie, il interroge en effet le principe fondamental de mutualisation du risque viager par le système de retraite. La question soulève en particulier un paradoxe, à ce jour irrésolu : d'un côté, la prise en compte actuelle de la durée validée pour déterminer le taux plein ne semble pouvoir être rationalisée qu'en supposant que le système de retraite considère implicitement un lien entre cette durée et l'espérance de vie ; mais, d'un autre côté, ce lien reste implicite et le système est toujours officiellement censé s'appuyer sur une mutualisation complète du risque viager — qui explique notamment, par exemple, que les règles de retraite ne soient pas modulées selon le sexe malgré l'espérance de vie plus élevée des femmes. Comment concilier ces deux visions ? Force est de constater que le système actuel laisse l'ambiguïté entière, et que la question resterait donc encore à trancher.

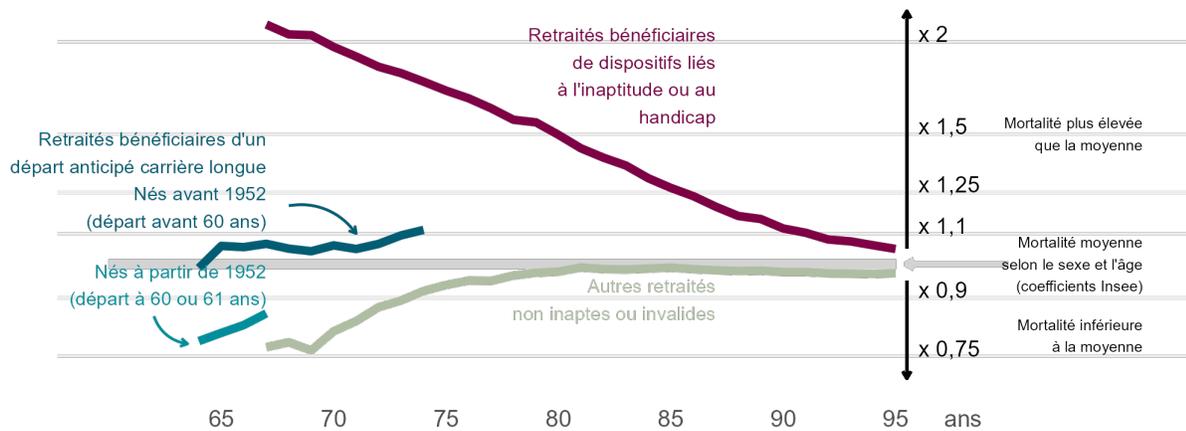
Concernant les carrières longues, signalons également que le lien avec l'espérance de vie n'est en réalité pas mis en avant dans les documents préparatoires à la réforme de 2003, qui a créé le dispositif. [L'exposé des motifs de la loi](#) mentionne simplement que celui-ci vise à « répondre à une incontestable demande sociale, justifiée par des raisons d'équité ». Le [rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de Loi](#) ne fait pas non plus référence à une supposée espérance de vie moindre, mais souligne au contraire le fait que « les périodes cotisées au-delà de 160 trimestres d'activité le sont à perte puisqu'elles n'augmentent pas la période de référence. »

Nous laissons ces questions fondamentales de côté, et nous en tenons ici à la question statistique : les bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrières longues vivent-ils moins longtemps que leurs autres retraités ?

En toute rigueur, il n'est en fait pas encore possible de calculer l'espérance de vie de ces bénéficiaires, car leurs conditions de mortalité n'ont pas encore pu être observées sur un cycle de vie complet. Les premiers sont en effet nés en 1944, et ces retraités ont donc au plus 80 ans aujourd'hui. Il est en revanche possible de comparer les probabilités de décès, selon les conditions de départ à la retraite, jusqu'à cet âge. Le graphique suivant présente une telle comparaison pour les retraités du régime général, à partir des [données en open data mises à disposition par la DREES, issues de son enquête annuelle auprès des caisses de retraite \(EACR\)](#). Les probabilités de décès de chaque catégorie sont représentées, à chaque âge, en écart à la probabilité moyenne pour l'ensemble de la population, telle qu'elle est connue d'après le [bilan démographique de l'Insee](#). Parmi les bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrière longue, on a distingué ceux nés jusqu'à 1951 et ceux nés à partir de 1952. Les premiers ont en effet bénéficié des conditions de départ définies en 2003 ; ils ont des durées de carrière très longues et ont commencé à travailler très jeunes, pour certains avant 16 ans. Les seconds ont en revanche, pour la plupart, bénéficié des conditions définies par le décret du 2 juillet 2012, pour des départs anticipés entre 60 et 62 ans. Ils ont donc pu commencer à travailler un peu plus tard et, pour certains, ont pu effectuer des études supérieures.

Graphique 2a

Sur- ou sous-mortalité à chaque âge des diverses catégories de retraités
(tous sexes confondus)



Champ : retraités du régime général (y compris indépendants à partir de 2020), résidents en France ou à l'étranger. Moyenne sur les années 2012-2021.

Sources : DREES, EACR ; Insee, bilan démographique. Calculs : IPP.

Note technique : Les coefficients de mortalité sont calculés, pour chaque catégorie, en comparant les effectifs de retraités d'âge A en fin d'année N (hors éventuels nouveaux retraités de l'année) à ceux d'âge A-1 en fin d'année N-1.

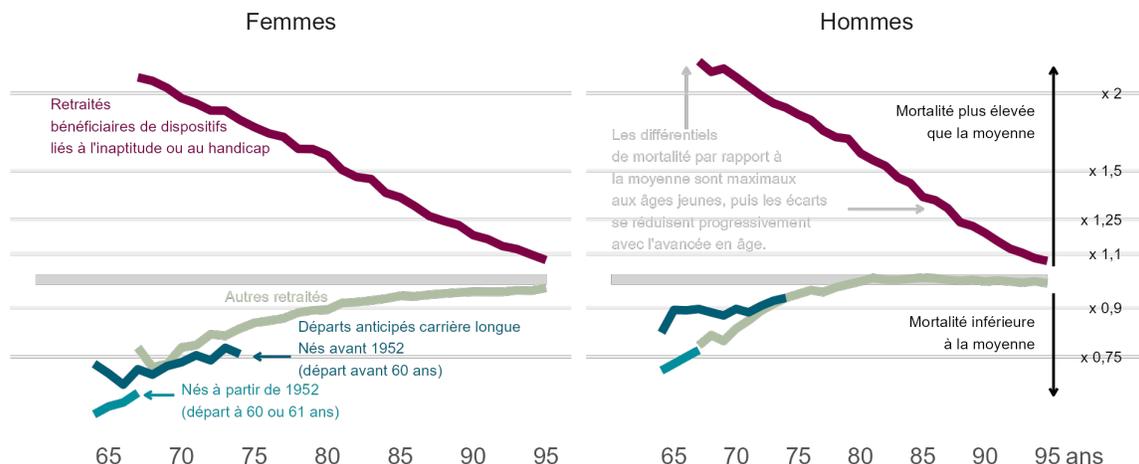
De façon générale, les écarts de mortalité sont maximaux aux âges les plus jeunes et se réduisent ensuite avec l'avancée en âge, les probabilités de décès se rapprochant progressivement de la probabilité moyenne. Ceci peut s'expliquer par un effet de sélection : parmi les catégories à plus forte mortalité, les personnes qui survivent le plus longtemps sont sans doute celles en meilleure santé, dont les caractéristiques sont plus proches du reste de la population. La mortalité la plus élevée, de loin, est observée parmi les retraités bénéficiaires d'un dispositif lié à l'inaptitude, à la pénibilité ou au handicap. Leur probabilité de décès est ainsi, par exemple, deux fois plus élevée que la moyenne avant 70 ans.

Les bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrière longue ont, à âge donné, des probabilités de décès légèrement plus élevées que la moyenne pour ceux nés en 1951 ou avant et bénéficiaires d'un départ avant 60 ans, et inférieures à la moyenne mais légèrement plus élevées que celles des autres retraités, pour les départs anticipés à 60 et 61 ans des générations nées à partir de 1952 (graphique 2a). Ce résultat doit toutefois être nuancé, car il tient pour beaucoup au caractère genré des carrières longues. Celles-ci sont en nette majorité masculines, et la mortalité plus élevée des retraités concernés traduit donc en grande partie celle des hommes par rapport aux femmes. Si l'on réalise la même analyse séparément selon le sexe, la mortalité des bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrière longue est systématiquement inférieure à la moyenne (graphique 2b). Elle paraît légèrement plus forte que celle des autres retraités non inaptes ni invalides parmi les hommes des générations nées avant 1952, et identique, voire légèrement plus faible, dans les autres cas, c'est-à-dire pour les hommes nés à partir de 1952 et pour les femmes. Si ces écarts se maintiennent aux âges plus élevés, l'espérance de vie des bénéficiaires d'un départ anticipé

pour carrière longue devrait donc être semblable, voire légèrement plus haute que celle du même sexe des autres retraités non inaptes et non invalides.

Graphique 2b

Sur- ou sous-mortalité des diverses catégories de retraités à chaque âge (par sexe)



Champ : retraités du régime général (y compris indépendants à partir de 2020), résidents en France ou à l'étranger. Moyenne sur les années 2012-2021.

Sources : DREES, EACR ; Insee, bilan démographique. Calculs : IPP.

Note technique : Les coefficients de mortalité sont calculés, pour chaque catégorie, en comparant les effectifs de retraités d'âge A en fin d'année N (hors éventuels nouveaux retraités de l'année) à ceux d'âge A-1 en fin d'année N-1.

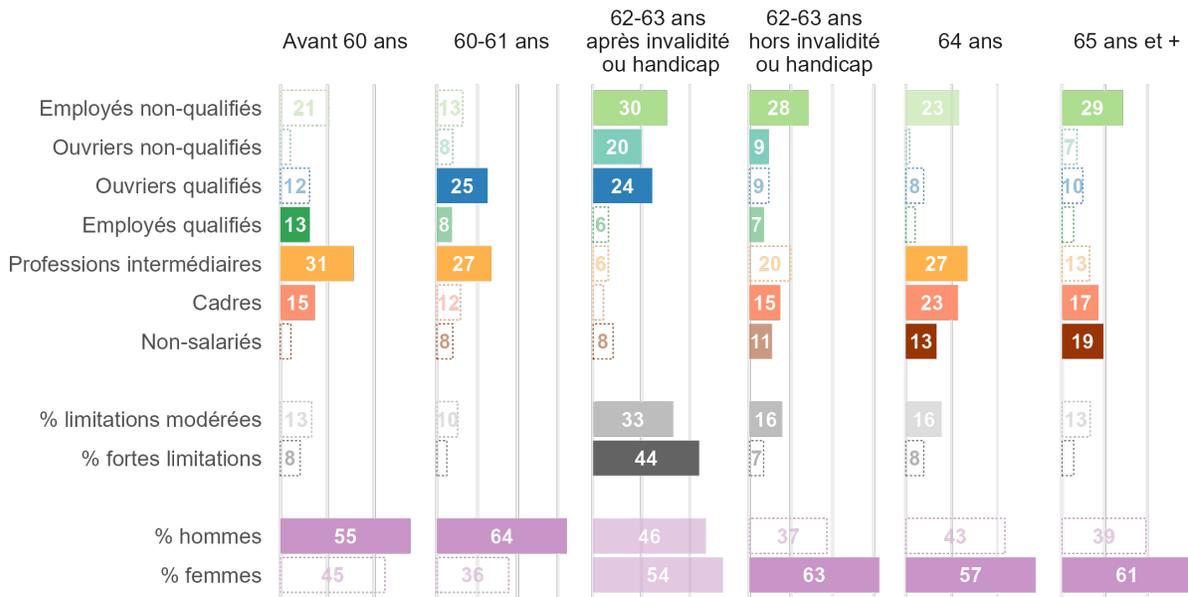
Des limitations moins fréquentes que celles des autres retraités

S'ils ont une espérance de vie égale, voire supérieure à celle des autres retraités non-invalides, les bénéficiaires d'une retraite anticipée pour carrière longue semblent également moins souvent en situation de handicap, du moins au début de leur période de retraite. En 2017-2020, d'après l'enquête *Emploi* de l'Insee⁸, les personnes parties à la retraite à 60 ou 61 ans déclarent en effet, au cours de la première année de retraite, moins souvent des limitations dans les activités que les gens font habituellement : 5 % déclarent être fortement limités et 10 % être « limités mais pas fortement ». Ces proportions sont à comparer, par exemple, aux 7 % et 16 % respectivement déclarées parmi les personnes parties à la retraite à 62 ou 63 ans hors invalidité ou handicap, ou aux 8 % et 16 % respectivement déclarées par les assurés partis à 64 ans.

⁸ Les données du graphique 3 sont issues des travaux réalisés dans le cadre de la note IPP n°84, publiée en décembre 2022. On se reportera à cette note pour les précisions méthodologiques.

Graphique 3

Répartition par catégorie sociale, limitations d'activité et sexe, selon l'âge de départ



Note : Les barres en pleine couleur représentent les catégories surreprésentées par rapport à leurs poids dans l'ensemble de la population et les barres en fond blanc les catégories sous-représentées.
 Champ : nouveaux retraités, en moyenne sur les années 2017-2020.
 Sources : Enquêtes Emploi (Insee) ; calculs : IPP.

Ces résultats peuvent paraître surprenant, si l'on raisonne à partir de l'image de retraités à carrières longues qui auraient commencé à travailler très jeunes, peu diplômés, et ayant davantage exercé des métiers manuels ou pénibles. Mais deux caractéristiques du dispositif doivent être gardées à l'esprit, qui expliquent les résultats illustrés ici sur les écarts de mortalité et d'incapacité.

Premièrement, le dispositif n'est pas conditionné uniquement au fait d'avoir commencé à travailler tôt, mais aussi à la validation d'une carrière *cotisée* complète, c'est-à-dire au fait d'être resté en emploi de façon continue ou quasi-continue jusqu'aux âges de départ à la retraite, en n'ayant pas (ou très peu) connu d'interruptions de carrière. Cette deuxième condition exclut par nature du dispositif les assurés en moins bonne santé, davantage susceptibles d'avoir connu des trous de carrière liés à la maladie ou à l'invalidité.

Deuxièmement, les retraites anticipées pour carrière longue concernent aujourd'hui pour l'essentiel des départs à 60 ans d'assurés ayant commencé à travailler avant ou à 20 ans. Il ne s'agit donc plus forcément uniquement de personnes peu diplômées, exerçant majoritairement des métiers manuels ou non qualifiés, mais il peut s'agir également de personnes ayant fait des études courtes, voire des études longues combinées à des *jobs* d'été ou des boulots étudiants ayant permis de valider le nombre requis de trimestres avant la fin de l'année des 20 ans.

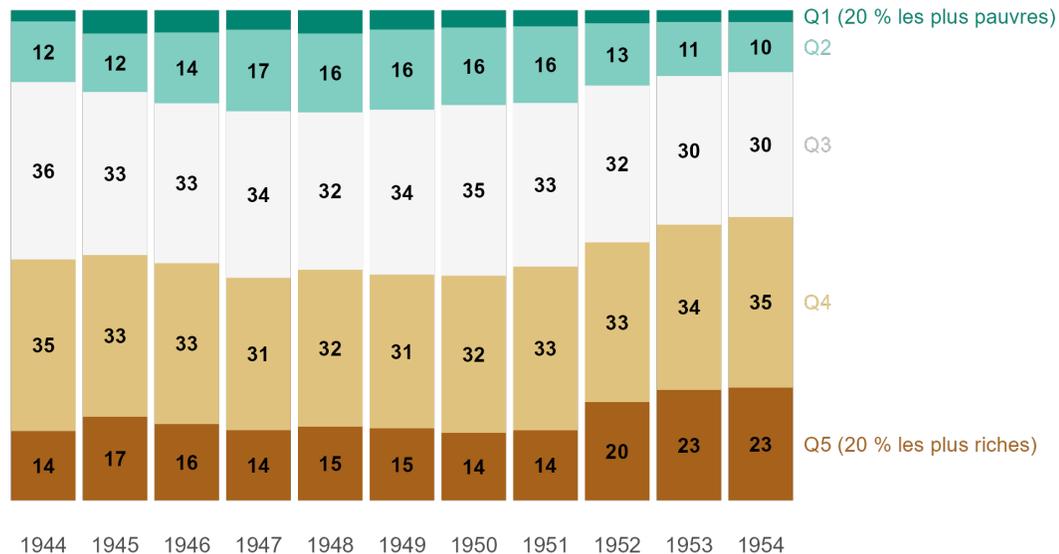
Une majorité de professions intermédiaires et d'ouvriers qualifiés

Les catégories sociales surreprésentées parmi les départs à la retraite à 60 et 61 ans — soit en grande majorité des départs pour carrières longues — en 2017-2020 sont les ouvriers qualifiés, mais aussi les professions intermédiaires, qui représentent 27 % de ces départs, c'est-à-dire une proportion supérieure à celle des ouvriers qualifiés (25 %). Les ouvriers et employés non-qualifiés sont, en revanche, nettement sous-représentés parmi les départs anticipés (par rapport à leur poids dans l'ensemble de la population), alors qu'ils sont surreprésentés parmi les départs à 62 ans, notamment lorsque ces départs sont consécutifs à une période d'invalidité ou de handicap, et, pour les employés, parmi les départs à 65 ans ou après.

En conséquence, les bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrière longue sont surreprésentés dans le haut de la distribution des pensions et sous-représentés dans le bas (graphique 4). Pour la génération née en 1954, seuls 2 % font partie des 20 % des personnes à plus faible retraite et, plus largement, 1 sur 8 font partie des 40 % de retraités les plus modestes. À l'inverse, plus d'un tiers se situent dans le 4^e quintile (soit entre les 60 % et les 80 % de plus haute retraite) et près d'un quart dans le quintile de retraite le plus élevé. Cette répartition a été calculée non pas à partir du montant de retraite, mais d'après la « retraite pleine », c'est-à-dire le montant de retraite dans lequel on a neutralisé le calcul au *pro rata* à la durée de carrière, ainsi que la décote et la surcote ; ce choix méthodologique a été fait pour éviter un effet mécanique par lequel les pensions de bénéficiaire du dispositif carrières longues seraient apparues plus élevées du seul fait de la proportionnalité à la durée validée, et pour se rapprocher ainsi d'un indicateur davantage représentatif des revenus d'activité en cours de carrière.

Graphique 4

Répartition des bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrière longue, par quintile de retraite pleine



Champ : retraités bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrière longue dans leur régime principal, résidents en France.
Source : EIR (DREES). Calculs : IPP.

Note technique : La répartition par quintile est réalisée à partir du montant de 'retraite pleine', c'est-à-dire du montant de pension après neutralisation de la décote, de la surcote, et du coefficient de proportionnalité à la durée de carrière. Cet indicateur est ainsi plus proche des salaires moyens en cours de carrière. Les seuils des quintiles sont calculés pour la génération 1950.

Quels enseignements tirer de ces résultats statistiques dans l'optique de la réforme ? Ils indiquent avant tout que la justification principale du dispositif carrières longues ne peut pas être la compensation d'une moindre espérance de vie ou d'un état de santé dégradé. Pour cette raison, le dispositif de carrière longue ne peut pas être pris comme un dispositif de substitution à des dispositifs de prise en compte de la pénibilité ou des incapacités, c'est-à-dire comme un moyen indirect de permettre aux personnes les plus usées par le travail de partir plus tôt. Il reste essentiel de développer ces dispositifs de pénibilité ou d'inaptitude au travail en tant que tels. Si l'objectif de la dernière réforme avait été de corriger les inégalités de durée espérée de retraite, il aurait été nettement plus efficace, par exemple, de faire revenir à 60 ans l'âge de départ en cas d'invalidité ou d'inaptitude au travail, comme il l'était jusqu'à 2010, plutôt que d'élargir les possibilités de départ anticipé au titre des carrières longues.

Quelles perspectives pour le dispositif carrières longues ?

Cela ne signifie pas pour autant que les retraites anticipées pour carrières longues ne sont pas légitimes. Si le débat public se focalise souvent sur les disparités d'espérance de vie, au point d'en oublier les autres déterminants de l'équité en matière de retraite, d'autres justifications des différences de traitement selon la durée travaillée peuvent être pertinentes. En l'occurrence, c'est davantage et en premier lieu leur plus longue contribution au système de retraite, et le fait que cette plus longue contribution n'était pas prise en compte dans le calcul de la retraite, qui semble devoir justifier le dispositif de carrière longue. Le montant de

pension dans les régimes de base en annuités n'est en effet calculé en proportion de la durée de carrière que dans la limite d'une carrière complète : les années travaillées au-delà de cette durée légale ne sont pas prises en compte, au sens où elles ne sont pas comptabilisées dans le montant de retraite, puisque le coefficient de proratisation appliqué à ce montant est borné à 100 %. La création en 2003 de la surcote, qui visait justement à valoriser les prolongations d'activité au-delà de la durée requise, n'a en outre rien changé à cela, puisqu'elle ne comptabilise ces prolongations qu'après l'âge minimal de droit commun (c'est-à-dire 60 ans à l'époque) et pas avant. Dès lors, la possibilité donnée aux assurés concernés de partir à la retraite avant 60 ans était vue comme un moyen d'éviter qu'ils ne soient contraints de rester en activité jusqu'à cet âge minimal de droit commun, et par conséquent de travailler plus longtemps que les autres assurés sans que leur prolongation d'activité ne compte pour leur retraite.

Ces considérations peuvent fournir un guide pour calibrer les évolutions du dispositif de carrières longues, si l'intention en revenait dans le cadre d'une nouvelle réforme des retraites.

Une fois rappelé que c'est avant tout le principe de contributivité qui légitime ce dispositif, que peut-on déduire de ce principe pour définir l'anticipation du départ à la retraite ? L'existence d'un âge minimal légal dans un système de retraite est souvent justifiée par une approche « paternaliste », qui consisterait à empêcher que les assurés prennent la « mauvaise » décision de partir trop tôt à la retraite avec un niveau de pension trop bas, en sous-estimant le risque de pauvreté qui s'ensuivrait ensuite pendant toute la période de retraite. *A priori*, ce risque ne se pose pas, ou est *a minima* fortement atténué, pour les assurés à carrière longue, qui ont par définition acquis suffisamment de droits à retraite. Dans ces conditions, il peut paraître justifié que le départ à la retraite soit possible sous une condition exclusive de durée de carrière, sans autre contrainte, et en particulier sans condition d'âge minimal légal ni d'âge de début de carrière, qui créent des effets de seuil difficilement justifiables.

Cependant, dans la mesure où les retraités qui bénéficient d'une telle anticipation n'ont pas une espérance de vie moindre que ceux qui partent après l'âge minimal de droit commun, il est également naturel, pour ne pas créer des situations d'iniquité, de tenir compte aussi de la durée de retraite plus élevée que cette anticipation procure. Une manière de faire aurait pu consister à appliquer une décote liée à l'âge, proportionnelle au nombre de trimestres d'anticipation par rapport à l'âge de droit commun : par exemple une décote de 5 % par an d'anticipation si l'on retenait le barème actuel de la décote pour les personnes à carrière incomplète. La création d'une telle décote devrait, en toute logique, s'accompagner de la prise en compte des durées validées au-delà de la durée légale d'une carrière complète, par l'application d'un coefficient de proratisation qui puisse être supérieur à 100 %.

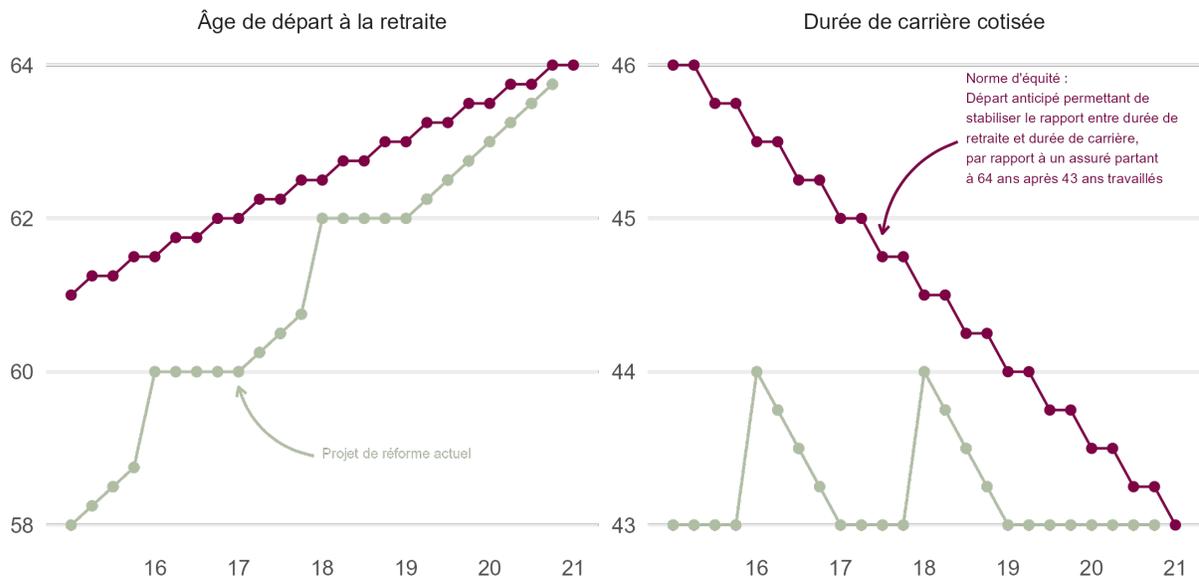
De telles évolutions reviendraient toutefois à revoir la logique des barèmes de décote et de surcote, et n'auraient vraiment de sens que dans le cadre d'une révision plus large et plus systémique des formules de calcul des pensions. Une autre façon de faire, qui est celle qui avait été retenue en 2003, consiste à conditionner le départ anticipé à une durée cotisée *plus élevée* que celle qui est requise à l'âge de droit commun, le surcroît de durée de cotisation

demandé étant calculé en proportion du surcroît de durée de retraite qui est consécutif à l'anticipation du départ. À titre d'exemple illustratif, le graphique ci-après compare les modalités de départ anticipée pour carrière longue qui avaient été prévues dans le projet de loi de 2023 aux modalités qui pourraient être définies comme « équitables » par rapport aux assurés partant à la retraite à partir de l'âge minimal légal, au regard des différences de contributions entre ces derniers et les assurés à carrière longue. On s'inspire pour cela de la norme d'équité définie en 2003 pour le partage des gains d'espérance de vie entre allongement de la durée requise et gain de durée de retraite, qui définit l'équité par la stabilisation du rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière. On définit ainsi un départ à un âge anticipé comme équitable dès lors que ce rapport calculé à cet âge ne dépasse pas celui qui est atteint par les personnes partant à la retraite avec une carrière complète à 64 ans. Toutefois, pour tenir compte de la non-prise en compte dans le montant de retraite des durées travaillées au-delà de la durée légale requise, on déflate également la durée de retraite dans les mêmes proportions que la durée retenue pour le calcul de la pension. Par exemple, pour une personne ayant travaillé 44 ans alors que seuls 43 ans sont requis et donc comptabilisés dans le calcul, on ne tiendra compte pour le calcul de l'indicateur que de 43/44e de la durée de retraite⁹.

⁹ Ainsi, compte tenu de l'espérance de vie à 64 ans (21,99 ans en 2022), le *ratio* de durée de retraite sur la durée de carrière des personnes qui partent à la retraite avec les règles de droit commun est égal à $43 / 21,99 \approx 1,96$. On considère donc que, pour avoir le même *ratio* (corrigé de l'écrêtement à 100 % du coefficient de proratisation), les personnes qui, par exemple, partent à la retraite à 63 ans, et bénéficient alors d'une année additionnelle de retraite, devraient avoir une durée cotisée de 44 ans, car : $44 / [(1+21,99) \times (43/44)] \approx 1,96$.

Graphique

Âges de départ et durées travaillées pour divers scénarios de retraite anticipée, selon l'âge de début de carrière



Calculs sous l'hypothèse d'une carrière travaillée continue et sans interruption, pour une personne née au 1er janvier, d'après l'espérance de vie instantanée à 64 ans en 2022 (dernière valeur connue) et pour une durée requise de 43 ans. Un âge de début de carrière de 16,75 ans signifie par exemple que la personne a validé 1 trimestre au cours de l'année civile des 16 ans.
Simulations et calculs : IPP.

Le graphique illustre bien le fait que la réforme de 2023 conduit à des effets de seuil, correspondant au fait qu'elle ne prévoit pas d'âge de départ anticipé pour les personnes réunissant la condition de début de carrière à 17 et à 19 ans respectivement (et qui ont donc commencé à valider des trimestres à 16 et 18 ans respectivement). En revanche, apparaît aussi le fait que la réforme permet systématiquement de partir à la retraite plus tôt, et avec une durée travaillée plus courte que dans la référence d'équité définie par l'égalisation du rapport entre durée de retraite et durée de carrière. Ceci découle mécaniquement du fait qu'il ne cherche pas à tenir compte de la durée espérée de retraite plus longue liée à l'anticipation du départ. En prenant en compte cette durée, l'anticipation du départ à la retraite devrait plutôt, en première approximation, être rendue possible selon une règle « 1 pour 1 » : un départ anticipé de X trimestres serait possible dès lors que la durée cotisée dépasse de X trimestres la durée requise pour une départ à l'âge minimal de droit commun¹⁰.

¹⁰ On pourrait s'étonner de ne pas retrouver ici le partage « 2/3-1/3 », mis en avant lors de la réforme de 2003. Cela s'explique par le fait qu'on n'a pas remis en cause le principe de non-prise en compte dans le coefficient de proratisation des durées cotisées au-delà de la durée légale d'une carrière complète. Cette non-prise en compte constitue une décote implicite, qui justifie donc un partage des durées un peu plus favorable.

Chacun de ces deux résultats peut poser question : le fait d'avoir laissé, dans la réforme, une iniquité de traitement entre les personnes ayant commencé leur carrière à 17 ou 19 ans et les autres personnes ayant commencé à travailler tôt semble difficilement justifiable, mais l'avantage général donné aux bénéficiaires d'un départ anticipé pour carrière longue par rapport aux personnes atteignant la durée requise à l'âge minimal de droit commun ou après mériterait lui aussi, *a minima*, une clarification de la notion d'équité sous-jacente¹¹.

¹¹ Signalons qu'on ne s'est appuyé, pour étudier les conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, que sur la durée effectivement travaillée. Un autre débat, que nous laissons de côté ici, porte sur la nature des durées qui devraient être prises en compte. Faut-il s'en tenir à la seule durée dite « cotisée », comme c'est le cas aujourd'hui, ou prendre en compte aussi toutes les durées dites « assimilées » qui permettent de valider des trimestres pour la retraite ? (trimestre de chômage, d'invalidité, majorations pour enfants, etc.) La réponse ne va pas de soi. La restriction à la durée cotisée se justifie par la notion de contributivité : le dispositif de carrière longue vise à (ré)compenser le fait d'avoir longtemps *contribué* au système de retraite. La prise en compte des autres types de durée pourrait se justifier par le fait de ne pas faire de différence de traitement entre les droits acquis à la retraite selon leurs modalités d'acquisition, mais elle soulèverait toutefois la question d'un changement de finalité des périodes assimilées, initialement créées pour compenser les conséquences négatives sur le montant de pension des « accidents » en cours de carrière, et non pour permettre un départ anticipé à la retraite.