

Études & Résultats

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES



AVRIL
2015
NUMÉRO
0915

Les réformes des retraites depuis 1993 augmentent à terme l'âge moyen de départ de deux ans et demi

Les mesures engagées par les réformes des retraites depuis 1993 sur l'âge de départ et la durée de cotisation ont pour effet, notamment, de reculer l'âge moyen de liquidation de 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. Ce recul est plus important pour les hommes que pour les femmes de la génération 1980, avec un report en moyenne de 35 mois contre 32 mois.

Il est moindre pour les personnes à faible salaire : 29 mois dans le premier quartile de salaire des hommes contre 43 mois dans le dernier, et 28 mois dans le premier quartile des femmes contre 40 mois dans le dernier.

Le cumul des allongements de la durée requise pour le taux plein ainsi que le relèvement de l'âge du taux plein contraignent davantage les hommes que les femmes à retarder leur âge de départ.

Le passage de l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans entraîne une augmentation de l'âge de départ de 11 mois pour les femmes, et de 6 mois pour les hommes de la génération 1980. Ce constat doit être nuancé, puisque les hommes bénéficient le plus du dispositif des départs anticipés pour carrière longue. L'instauration et les élargissements de cette mesure ont permis une baisse de l'âge moyen de leur départ de 0,5 mois.

Les projections financières de 2014 du Conseil d'orientation des retraites (COR) montrent que l'âge moyen actuel de départ à la retraite est de 61 ans et qu'il s'établira à 64 ans à partir de 2045. Cette augmentation tient compte de l'évolution des carrières, mais également des réformes des retraites successives engagées depuis 1993. Les estimations par génération à partir du modèle trajectoire de carrières tous régimes (TRAJECTOIRE) [encadré 1] sont cohérentes avec ces évolutions : l'âge moyen de départ à la retraite des hommes est estimé à 60,5 ans pour la génération 1950 et à 64,8 ans pour la génération 1980 ; celui des femmes est estimé respectivement à 61,5 ans et 64 ans (graphique 1). L'espérance de vie à 60 ans est de 24,3 ans pour les hommes de la génération 1950 et de 27,9 ans pour les hommes de la génération 1980, contre respectivement 29,5 ans et 32,6 ans pour les femmes de ces deux générations (COR, 2014, document 4). L'analyse menée ici consiste à estimer les conséquences des réformes des retraites depuis 1993, en distinguant les différents paramètres qui ont été modifiés. Cela permet d'affiner les résultats du COR en mettant en évidence ce qui relève des réformes dans l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, mais également d'explicitier les disparités entre les femmes et les hommes selon le salaire.

...

1. Parmi celles-ci, la réforme des régimes spéciaux de 2008 n'est pas prise en compte, car dans le modèle TRAJECTOIRE les régimes spéciaux et les régimes de la fonction publique ne forment qu'une catégorie.
2. À l'exception du compte pénibilité.

Des générations différemment concernées par les réformes

Paru en 1991, le Livre blanc sur les retraites abordait déjà le problème du financement des régimes en raison du vieillissement de la population et de l'arrivée à la retraite des générations de l'après-guerre à partir du milieu des années 2000. Six réformes du système de retraite français se sont alors succédé depuis 1993¹, afin d'assurer l'équité intra et intergénérationnelle, et le

maintien de la pérennité financière du système par répartition (encadré 2).

Plusieurs paramètres ont été mobilisés pour diminuer les déficits des différents régimes : les taux de cotisation, l'indexation des pensions, les éléments servant de base au calcul de la retraite (durée d'assurance requise, nombre d'années entrant dans le calcul du salaire annuel moyen, durée de proratisation, taux de décote, taux de surcote, majoration de

pension...) ou les âges légaux ouvrant droit à une pension.

Les réformes des retraites ont un effet différencié selon les générations. Ainsi, sur les cinq réformes analysées, la génération 1950 est concernée par l'augmentation de la durée d'assurance requise dans les réformes de 1993 et de 2003, ainsi que par l'instauration des départs anticipés, alors que la génération 1980 est touchée par l'ensemble des mesures des réformes de 1993 à 2014 (tableaux 2, 3 et 4 sur Internet).

Deux scénarios ont été retenus pour comparer les âges de départ de chaque génération : l'un sans les réformes menées de 1993 à 2014 (en appliquant la réglementation en vigueur en 1993), et l'autre avec ces réformes (en appliquant la réglementation en vigueur en 2015)². Cette méthode permet de s'affranchir des variations de l'âge de départ dues à des effets non réglementaires : différences de carrières entre les générations (montée du salariat, de l'activité féminine...), ainsi que la montée en charge des dispositifs instaurés avant les réformes (droits familiaux avec l'assurance vieillesse du parent au foyer notamment).

Les résultats sont présentés de façon séquentielle au sein de chaque réforme lorsque différents paramètres ont été modifiés. Un autre choix d'enchaînement des séquences pourrait modifier légèrement les résultats (encadré 1).

Les hommes décalent leur départ à la retraite de 3 ans et les femmes de 2,5 ans

En l'absence de réforme depuis 1993, les âges moyens de départ à la retraite des hommes passeraient de 60,7 ans pour la génération 1950 à 61,9 ans pour la génération 1980 et seraient stables à 61,4 ans pour les femmes (graphique 1). Ces variations reflètent les diverses caractéristiques des personnes de ces générations et de leurs carrières. Le recul de l'âge d'entrée dans la vie active explique notamment l'accroissement de l'âge de liquidation des hommes. Pour les femmes, leur participation accrue au marché du travail contrebalance ce phénomène, expliquant que, à législation constante, leur âge de départ à la retraite resterait inchangé.

En comparant les évolutions qui auraient été constatées en l'absence de réformes et les évolutions attendues avec la régle-

ENCADRÉ 1

Sources et méthodes

Le modèle trajectoire de carrières tous régimes (TRAJECTOIRE) permet de simuler différentes législations et d'estimer les effets sur les durées validées, l'âge de départ à la retraite et le niveau des pensions.

Ainsi, l'impact de chaque réforme sur l'âge de départ à la retraite est estimé de manière successive en suivant l'ordre chronologique. Par ailleurs, au sein de chaque réforme, sont distingués les différents paramètres qui ont été modifiés, afin d'estimer l'effet de chacun d'entre eux sur l'âge de départ à la retraite.

La séquence au sein des réformes consiste à prendre en compte, dans un premier temps, les différents paramètres impactant la durée de cotisation, puis ceux modifiant les bornes d'âges, soit : la durée d'assurance requise, le départ anticipé pour carrière longue, l'âge d'ouverture des droits, l'âge d'annulation de la décote.

Les résultats sont ensuite présentés par sexe et par quartile de salaire, calculés séparément pour les femmes et les hommes. Les quartiles de salaire sont définis à 54 ans. Une catégorie hors emploi est également retenue pour les personnes étant en dehors de l'emploi entre 50 et 54 ans ; elle représente entre 17 % et 20 % de la population selon la génération et le sexe. Par hypothèse, les personnes appartenant à cette catégorie sont jugées trop éloignées de l'emploi pour valider des trimestres au titre de l'activité professionnelle avant la liquidation de la retraite. Elles partent à la retraite, soit à l'âge légal d'ouverture des droits (notamment pour les personnes invalides ou inaptes), soit à l'âge d'annulation de la décote. Les réformes allongeant la durée d'assurance n'ont donc pas d'incidence sur l'âge de la retraite de cette catégorie.

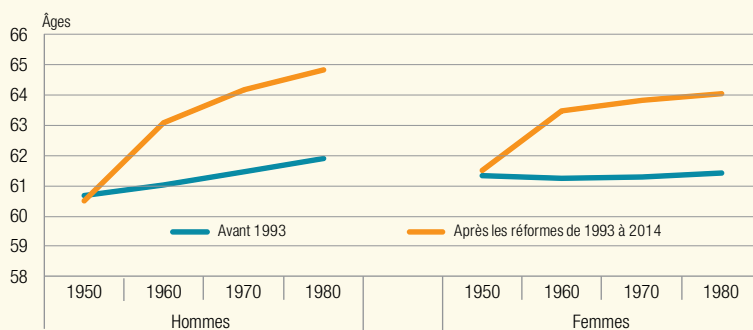
L'âge de liquidation d'une personne dépend de la législation du système de retraite, notamment de l'âge légal d'ouverture des droits, de l'âge d'annulation de la décote, de la durée d'assurance requise, de sa carrière professionnelle (période d'emploi, chômage, inactivité...) et de ses choix personnels (départ simultané avec le conjoint, par exemple).

Le modèle TRAJECTOIRE estime les âges de liquidation individuels en fonction de la carrière professionnelle (observée ou simulée et selon les générations) et de la législation souhaitée (en vigueur à la liquidation, passée ou initiale).

L'analyse présentée porte uniquement sur les âges de liquidation et non sur les pensions tous régimes. Elle n'est donc que partielle dans la mesure où l'effet des réformes peut être positif ou négatif sur les montants de pension.

GRAPHIQUE 1

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite



Source • Modèle TRAJECTOIRE, DREES.

TABLEAU 1

Impact séquentiel des réformes de retraites et de leurs paramètres sur l'âge de départ à la retraite, par génération, sexe et quartile de salaire à 54 ans, en mois

Génération	Réformes	Hommes						Femmes						Ensemble
		Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	
1950	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	4,0	2,1	2,0	4,3	0,0	2,7	3,1	2,4	1,3	1,7	0,0	1,6	2,2
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	1,3	1,8	2,5	3,6	0,0	2,0	0,6	0,9	2,5	4,6	0,0	1,6	1,8
	Départs anticipés pour carrière longue	-3,9	-12,2	-10,6	-6,4	0,0	-7,2	-0,3	-2,0	-3,4	-2,0	0,0	-1,5	-4,3
	Total réforme 2003	-2,7	-10,3	-8,2	-2,8	0,0	-5,2	0,3	-1,1	-0,9	2,6	0,0	0,2	-2,5
	Toutes réformes	1,4	-8,3	-6,2	1,5	0,0	-2,5	3,3	1,4	0,5	4,3	0,0	1,8	-0,3
1960	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	3,8	3,3	3,0	5,9	0,0	3,5	3,1	2,4	1,9	2,5	0,0	2,1	2,8
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	3,9	6,5	10,3	11,1	0,0	6,8	2,9	3,6	6,7	11,1	0,0	5,0	5,9
	Départs anticipés pour carrière longue	-0,2	-0,5	-0,5	-0,7	0,0	-0,4	-0,0	-0,2	-0,3	-0,1	0,0	-0,1	-0,3
	Total réforme 2003	3,7	6,0	9,8	10,4	0,0	6,4	2,8	3,4	6,4	11,0	0,0	4,9	5,7
	<i>Réforme de 2010</i>													
	Suppression des départs anticipés des parents de trois enfants dans la fonction publique	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,8	1,1	0,0	0,5	0,2
	Durcissement des départs anticipés pour carrière longue	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	9,8	9,5	8,3	7,1	9,3	8,8	11,6	15,5	13,4	11,2	9,1	12,3	10,5
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	9,1	4,8	4,9	5,7	14,2	7,2	9,5	4,4	4,8	5,4	14,8	7,5	7,4
	Total réforme 2010	19,1	14,4	13,3	12,9	23,5	16,1	21,3	20,3	19,0	17,7	23,9	20,3	18,2
	Décret de 2012	-0,6	-1,6	-2,1	-1,6	0,0	-1,3	-0,2	-0,5	-0,5	-0,7	-0,0	-0,4	-0,8
	<i>Réforme de 2014</i>													
	Validation de un trimestre pour 150 h smic	0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0
	Hausse de la durée d'assurance	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Élargissement des départs anticipés pour carrière longue	-0,2	-0,5	-0,6	-0,2	0,0	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1	-0,0	0,0	-0,1	-0,2
Total réforme 2014	-0,2	-0,5	-0,6	-0,2	-0,0	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1	-0,0	0,0	-0,1	-0,2	
Toutes réformes	25,8	21,6	23,4	27,4	23,5	24,4	26,9	25,5	26,7	30,5	23,9	26,8	25,6	
1970	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	4,2	6,9	5,8	8,7	0,0	5,5	3,4	3,2	3,0	3,5	0,0	2,7	4,1
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	3,4	8,1	10,9	12,7	0,0	7,5	3,0	4,7	9,0	12,9	0,0	6,2	6,8
	Départs anticipés pour carrière longue	-0,0	-0,1	-0,2	-0,1	0,0	-0,1	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,1
	Total réforme 2003	3,3	8,0	10,7	12,6	0,0	7,4	2,9	4,7	9,0	12,8	0,0	6,2	6,8
	<i>Réforme de 2010</i>													
	Suppression des départs anticipés des parents de trois enfants dans la fonction publique	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,5	0,6	0,7	0,0	0,4	0,2
	Durcissement des départs anticipés pour carrière longue	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	8,4	7,7	7,6	5,7	9,9	7,7	11,4	14,3	12,2	10,0	9,8	11,6	9,6
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	11,3	7,5	6,7	7,6	13,8	9,0	10,0	5,1	5,1	6,1	14,1	7,8	8,4
	Total réforme 2010	19,8	15,3	14,4	13,4	23,6	16,9	21,6	19,9	18,0	17,0	23,9	19,9	18,4
	Décret de 2012	-0,3	-1,2	-1,7	-1,1	0,0	-0,9	-0,1	-0,2	-0,3	-0,2	0,0	-0,2	-0,6
	<i>Réforme de 2014</i>													
	Validation de un trimestre pour 150 h smic	-0,3	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,1	-0,7	-0,1	-0,0	-0,0	-0,0	-0,2	-0,1
	Hausse de la durée d'assurance	2,1	4,7	5,4	5,8	0,0	3,8	1,5	2,0	3,3	4,0	0,0	2,3	3,1
	Élargissement des départs anticipés pour carrière longue	-0,0	-0,2	-0,1	-0,2	0,0	-0,1	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,1
Total réforme 2014	1,8	4,5	5,3	5,7	-0,0	3,7	0,9	2,0	3,3	3,9	-0,0	2,1	2,9	
Toutes réformes	28,9	33,4	34,6	39,1	23,6	32,5	28,7	29,6	33,0	37,0	23,9	30,7	31,6	
1980	Réforme de 1993 (hausse de la durée d'assurance)	4,1	9,1	8,2	9,8	0,0	6,6	3,1	3,9	3,3	3,2	0,0	2,8	4,7
	<i>Réforme de 2003</i>													
	Hausse de la durée d'assurance	2,7	8,1	11,9	13,5	0,0	7,7	3,1	5,0	9,0	14,3	0,0	6,5	7,1
	Départs anticipés pour carrière longue	0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0	-0,0	0,0
Total réforme 2003	2,7	8,1	11,9	13,5	0,0	7,7	3,1	5,0	9,0	14,3	0,0	6,5	7,1	

TABLEAU 1 (SUITE)

Impact séquentiel des réformes de retraites et de leurs paramètres sur l'âge de départ à la retraite, par génération, sexe et quartile de salaire à 54 ans, en mois

En mois

Géné-rations	Réformes	Hommes						Femmes						Ensemble
		Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	Q1	Q2	Q3	Q4	Hors emploi	Ensemble	
1980	<i>Réforme de 2010</i>													
	Suppression des départs anticipés des parents de trois enfants dans la fonction publique	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	-0,0	0,1	0,9	1,2	0,0	0,4	0,2
	Durcissement des départs anticipés pour carrière longue	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	7,4	4,5	4,6	3,6	9,9	5,8	10,2	13,4	11,6	9,6	8,6	10,8	8,3
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	13,4	10,6	8,8	8,7	13,8	10,9	11,1	5,7	5,9	5,7	15,3	8,5	9,7
	Total réforme 2010	20,9	15,1	13,5	12,4	23,7	16,7	21,5	19,3	18,4	16,6	23,9	19,8	18,3
	Décret de 2012	-0,2	-0,6	-0,8	-0,6	0,0	-0,4	-0,0	-0,2	-0,2	-0,2	0,0	-0,1	-0,3
	<i>Réforme 2014</i>													
	Validation de un trimestre pour 150 h smic	-0,5	-0,2	-0,0	-0,0	-0,1	-0,2	-1,4	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,4	-0,3
	Hausse de la durée d'assurance	2,2	6,1	7,3	7,8	0,0	5,0	2,1	2,9	4,1	5,8	0,0	3,1	4,0
	Élargissement des départs anticipés pour carrière longue	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0	-0,0	0,0	-0,0	-0,0
	Total réforme 2014	1,7	5,9	7,2	7,8	-0,1	4,8	0,8	2,7	4,0	5,8	-0,1	2,7	3,8
	Toutes réformes	29,3	37,7	40,0	42,9	23,6	35,3	28,4	30,7	34,5	39,6	23,8	31,7	33,5

Q1, Q2, Q3 et Q4 correspondent aux premier, deuxième, troisième et quatrième quartiles de salaire.

Note • Les quartiles de salaire ont été calculés de manière indépendante entre les hommes et les femmes. Le premier quartile des hommes n'est donc pas comparable avec le premier quartile des femmes.

À titre d'illustration, le rapport entre la valeur du premier quartile des hommes et celle du premier quartile des femmes est de 1,33 pour la génération 1960 et de 1,16 pour la génération 1970.

Source • Modèle TRAJECTOIRE, DREES.

mentation de l'année 2015, il apparaît que l'âge de liquidation d'un premier droit à la retraite recule de 2 ans pour la génération 1960, de 2,5 ans pour la génération 1970 et de presque 3 ans pour la génération 1980. L'effet est plus important pour les hommes que pour les femmes, avec un recul de 3 ans pour les hommes de la génération 1980 et de 2 ans et demi pour les femmes.

Néanmoins, au début de la période étudiée, l'âge moyen de départ à la retraite de la génération 1950 diminue de 2,5 mois pour les hommes et de 0,3 mois pour les femmes. Ceci est imputable, pour l'essentiel, à l'instauration des départs anticipés pour carrière longue lors de la réforme de 2003. En effet, malgré une augmentation de la durée d'assurance de 12 trimestres, sous l'effet des réformes de 1993 et 2003 (avec un passage de 150 à 162 trimestres), les hommes de la génération 1950 ont pleinement profité de ce dispositif pour avancer leur âge de liquidation de 7 mois en moyenne. Ils ont bénéficié d'un âge de la scolarité obligatoire fixé à 14 ans pour leur génération et de conditions d'insertion sur le marché du travail favorables.

Les femmes plus touchées que les hommes par le relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits

Si l'impact du relèvement de l'âge d'annulation de la décote (appelé également « âge du taux plein ») est similaire pour les hommes et les femmes de la génération 1960, l'âge de départ recule davantage pour les hommes des générations 1970 et 1980 que pour les femmes (9 et 11 mois pour les hommes contre 8 et 8,5 mois pour les femmes).

Ce recul plus important pour les hommes, à la suite du relèvement de l'âge d'annulation de la décote, peut paraître surprenant dans la mesure où dans les générations récemment parties à la retraite, les femmes sont, en proportion, plus nombreuses à liquider leurs droits à l'âge du taux plein, soit 65 ans jusqu'à la génération 1950 (22 % pour les femmes contre 15 % pour les hommes pour la génération 1942). Cependant, en raison de leur participation accrue au marché du travail et de la validation de trimestres au titre de la majoration de durée d'assurance³ pour enfant, les femmes ont une durée validée tous régimes supérieure à

celle des hommes à partir de la génération 1960 (140 trimestres en moyenne pour les femmes contre 138 trimestres en moyenne pour les hommes, après réforme de 2014) et ont un âge moyen de liquidation inférieur à partir de la génération 1965. Pour cette dernière, il est de 63,8 ans en moyenne pour les hommes et de 63,7 ans en moyenne pour les femmes. L'écart augmente au fil des générations : l'âge moyen est de 64,8 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes pour la génération 1980. En l'absence de réforme, 29 % des hommes et 24 % des femmes de la génération 1980 partiraient à la retraite à l'âge du taux plein (65 ans) ou après. Dans le cadre de la réglementation de 2015, 41 % des hommes et 31 % des femmes de cette même génération partiraient à la retraite à l'âge du taux plein, soit 67 ans ou après.

En revanche, les femmes sont davantage touchées par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits, avec un décalage de 11 à 12 mois contre 6 à 8 mois pour les hommes, ce qui traduit le fait, qu'à partir de la génération 1960, les femmes sont plus nom-

•••
3. Au régime général, la majoration de trimestres d'assurance pour enfant correspond à 4 trimestres au titre de l'accouchement et à 4 trimestres à partager entre le père et la mère pour les enfants nés après 2010, ou à 8 trimestres pour la mère pour les enfants nés avant 2010.

4. Dans cette étude, les quartiles ont été calculés pour chaque sexe de manière indépendante.

breuses que les hommes à disposer de la durée requise à 60 ans.

L'augmentation de la durée d'assurance entraîne un recul plus sensible de l'âge de départ à la retraite des hommes

L'allongement progressif de la durée d'assurance au fil des réformes a un effet cumulé sur le recul de l'âge de départ à la retraite, de l'ordre de 5 mois pour les hommes de la génération 1950, de 10 mois pour la génération 1960, de 17 mois pour la génération 1970 et de 19 mois pour la génération 1980 ; et pour les femmes, de 3 mois pour la génération 1950, de 7 mois pour la génération 1960, de 11 mois pour la génération 1970 et de 12 mois pour la génération 1980.

Ce constat doit être relativisé par le dispositif des départs anticipés pour carrière longue qui profite essentiellement aux hommes.

L'élargissement de cette mesure en 2012 et 2014 entraîne une baisse de l'âge de départ d'un mois pour les hommes de la génération 1970 et de 0,4 mois pour ceux de la génération 1980, contre respectivement 0,2 mois et 0,1 mois pour les femmes. En effet, même à l'horizon de la génération 1980, les femmes restent moins nombreuses à répondre aux critères de ce dispositif qui ne prend pas en compte les trimestres de majoration de durée d'assurance au titre des enfants.

Un effet de l'allongement de la durée plus fort pour les salaires élevés

L'allongement de la durée d'assurance a un effet d'autant plus important sur l'âge de départ à la retraite que le quartile de salaire⁴ à 54 ans est élevé. Ainsi, après la prise en compte des trois augmentations de la durée d'assurance (1993, 2003 et 2014), les hommes du premier quartile de la génération 1970 reculent leur âge de liquidation de 10 mois environ et ceux de la génération 1980 de 9 mois. Pour les quartiles suivants, l'effet est deux à trois fois plus important, avec un recul de 27 mois pour les hommes du dernier quartile de la génération 1970 et de 31 mois pour ceux de la génération 1980. Ce résultat est également notable pour les femmes, avec un recul de 8 mois pour le premier quartile

ENCADRÉ 2

Les réformes des retraites de 1993 à 2014

Les principales mesures des réformes des retraites de 1993 à 2014 sont présentées ici, notamment celles qui ont une influence sur l'âge moyen de liquidation dans le modèle TRAJECTOIRE.

La loi du 22 juillet 1993 relative aux pensions de retraite et à la sauvegarde de la protection sociale

Cette réforme concerne uniquement le régime général (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés [CNAVTS]) et les régimes alignés (Mutualité sociale agricole salariés [MSA] et régime social des indépendants [RSI]). La durée requise pour l'obtention du taux plein passe progressivement de 37,5 ans à 40 ans. Le nombre des meilleures années prises en compte dans le salaire moyen de référence servant de base au calcul de la pension augmente progressivement de 10 à 25. La revalorisation des pensions et des salaires portés au compte est indexée sur l'indice des prix hors tabac. Dans la modélisation, seule la mesure sur la durée a un effet sur l'âge de liquidation.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites

Cette réforme concerne l'ensemble des régimes de retraite (hors régimes spéciaux). Elle prévoit un alignement de la durée requise pour l'obtention du taux plein pour les fonctionnaires, entre 2004 et 2008, pour atteindre 40 ans. À partir de 2009, la durée requise pour le taux plein pour tous augmente jusqu'à 41 ans à l'horizon 2012. Un mécanisme semi-automatique d'allongement de la durée selon les gains d'espérance de vie au-delà de 2012 est instauré. La durée de proratisation est alignée sur la durée d'assurance requise. La proratisation du salaire annuel moyen pour les polypensionnés est établie. La loi prévoit une diminution du taux de décote et instaure une surcote au-delà de l'âge d'ouverture des droits pour les assurés continuant à valider des trimestres au-delà de la durée requise après cet âge. L'indexation sur les prix pratiqués depuis la fin des années 1980 est inscrite dans la loi. Cette mesure s'applique également aux fonctionnaires (l'indexation sur le point d'indice est supprimée). Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est mis en place. Il permet aux assurés ayant commencé précocement leur carrière de partir à la retraite à partir de 56 ans, selon des critères de durée validée et cotisée. Dans la modélisation présentée ici, deux mesures ont un effet sur l'âge de départ à la retraite : l'augmentation de la durée requise et les départs anticipés.

Les décrets du 30 juin 2008 portant règlement des régimes spéciaux

Cette réforme concerne les régimes spéciaux (EDF, GDF, SNCF, RATP Banque de France, Opéra de Paris, Comédie-Française, les clercs et les employés de notaires). Elle augmente progressivement la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans, instaure un mécanisme de décote/surcote et indexe les pensions sur l'évolution des prix. En raison du niveau d'agrégation des régimes de retraite dans le modèle, cette réforme n'a pas pu être spécifiquement simulée.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Cette réforme concerne l'ensemble des régimes de retraite. Elle augmente progressivement l'âge d'ouverture des droits à 62 ans, ainsi que l'âge d'annulation de la décote à 67 ans. Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est durci de facto, puisque l'âge de départ anticipé passe progressivement de 56 à 58 ans. Les départs anticipés pour les parents de trois enfants dans la fonction publique sont supprimés. Dans la modélisation, toutes ces mesures ont une influence sur l'âge de départ à la retraite.

Le décret du 2 juillet 2012

Ce décret concerne l'ensemble des régimes. Il vise à assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue de trois façons :

- ouverture du dispositif aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (au lieu de 18 ans) ;
- suppression des conditions de cotisation au-delà de la durée requise pour les départs anticipés pour carrière longue ;
- élargissement des trimestres pris en compte dans les trimestres cotisés (2 trimestres au titre du chômage indemnisé et 2 trimestres au titre de la maternité qui viennent s'ajouter aux 4 trimestres au titre du service militaire et aux 4 trimestres au titre de la maladie ou de la maternité).

Dans la modélisation, toutes ces mesures ont une influence sur l'âge de liquidation.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

Cette réforme concerne l'ensemble des régimes. Elle augmente la durée requise pour l'obtention du taux plein progressivement jusqu'à 43 ans à partir de la génération 1972 (1976 pour la catégorie active de la fonction publique). Le salaire de référence permettant de valider un trimestre dans les régimes en annuité est modifié : il fallait précédemment percevoir un salaire équivalent à 200 h smic pour valider un trimestre, ce seuil est abaissé à 150 h smic. La date de revalorisation des pensions est fixée au 1^{er} octobre de chaque année, au lieu du 1^{er} avril. La loi élargit les trimestres pris en compte pour les départs anticipés pour carrière longue en ajoutant 2 trimestres au titre de l'invalidité, 2 trimestres au titre du chômage indemnisé (portant ainsi à 4 le nombre de trimestres au titre du chômage indemnisé) et tous les trimestres au titre de la maternité. Un compte pénibilité pour les emplois à facteurs de risques professionnels est instauré. Chaque exposition à un facteur de risque permet d'accumuler des points sur un compte individuel. Ces points peuvent donner lieu à un départ anticipé à la retraite de 2 ans maximum (faute d'éléments statistiques, ce compte pénibilité n'est pas encore modélisé par TRAJECTOIRE). Dans la modélisation, les trois mesures qui ont une influence sur l'âge de départ à la retraite sont la durée requise, les 150 h smic et les départs anticipés pour carrière longue.

des générations 1970 et 1980 et un recul de 20 mois et 23 mois pour le dernier quartile des générations 1970 et 1980.

En effet, dans le premier quartile, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, se trouvent les personnes avec les carrières les plus heurtées : plus de 40 % d'entre elles pour la génération 1970 et plus de 50 % pour la génération 1980 doivent attendre l'âge d'annulation de la décote pour bénéficier du taux plein et du minimum contributif pour les assurés du privé.

Les faibles salaires plus affectés par le relèvement de l'âge du taux plein

Les premiers quartiles des hommes et des femmes sont les plus touchés par le relèvement de l'âge du taux plein. Ainsi, les hommes du premier quartile de la génération 1970 reculent leur âge de départ à la retraite de plus de 11 mois, et ceux de la génération 1980 de plus de 13 mois. Les quartiles les plus élevés décalent leur départ de 7,6 mois pour les hommes de

la génération 1970 et de 8,7 mois pour la génération 1980. Quant aux femmes, celles du premier quartile liquident leurs droits 10 à 11 mois plus tard, alors que celles du dernier quartile le décalent d'environ 6 mois. Le relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits a un effet assez similaire sur les trois premiers quartiles (de 4,5 à 8 mois pour les hommes et de 10 à 14 mois pour les femmes), tandis que l'effet est plus faible sur les derniers quartiles des hommes et des femmes. Il s'agit majoritairement de cadres dont les années d'études ont retardé l'entrée dans la vie active, si bien qu'ils ont rarement obtenu la durée nécessaire pour atteindre le taux plein à l'âge légal d'ouverture des droits.

Ce sont surtout les hommes des deuxième et troisième quartiles qui bénéficient du dispositif de départs anticipés, puisque c'est dans ces quartiles qu'on retrouve les personnes alliant des débuts de carrière relativement précoces et des durées validées élevées.

Un élément de la réforme de 2014 joue en faveur des bas quartiles, pour les hommes

comme pour les femmes : il s'agit du passage de la validation d'un trimestre de 200 heures à 150 heures smic. Cette mesure était destinée prioritairement aux femmes qui travaillent plus souvent à temps partiel. Pour la génération 1980, cela permet aux femmes de diminuer leur âge de départ à la retraite de 0,4 mois (et même de 1,4 mois pour le premier quartile), contre 0,2 mois pour les hommes (0,5 pour le premier quartile).

Globalement, le cumul des réformes a un impact sur l'âge de départ plus important pour les quartiles élevés avec un recul de près de 43 mois pour les hommes du dernier quartile de la génération 1980 et de 39,5 mois pour les femmes, contre 29 mois pour le premier quartile des hommes et 28 mois pour celui des femmes. Néanmoins, il ne peut être tiré d'enseignement définitif sur l'équité ou la redistributivité de ces réformes, car il faudrait pour cela prendre en compte d'autres éléments, notamment l'effet des réformes sur les montants de pension, et les espérances de vie à la retraite en fonction du salaire. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

- **Aubert P., Duc C., Ducoudre B.**, 2013, "French Retirement Reforms and Intragenerational Equity in Retirement Duration", *De Economist*, vol. 161, Issue 3, pp. 277-305, septembre.
- **Aubert P., Duc C., Ducoudre B.**, 2010, « Le modèle PROMESS : Projection "més" des âges de cessation d'emploi et de départ à la retraite », *Document de travail*, série Études et Recherche, DREES, n°102, décembre.
- **Conseil d'orientation des retraites**, 2014, « Résultats actualisés des projections dans les cinq scénarios économiques », document 4 de la séance plénière du 16 décembre 2014.
- **Conseil d'orientation des retraites**, 2014, « Les effets des réformes sur les décalages d'âge de départ à la retraite des femmes et des hommes selon le salaire de fin de carrière », document 6 de la séance plénière du 25 novembre 2014.
- **Duc C., Lequien L., Housset F., Plouhinec C.**, 2013, « Le modèle de microsimulation TRAJECTOIRE », *Document de travail*, série Sources et Méthodes, DREES, n° 40, mai.
- **Duc C., Lermeschin H.**, 2013, « CALIPER – Un outil de simulation pour le CALcul Interrégimes des PEnsions de Retraite », *Dossier Solidarité Santé*, DREES, n° 37, mars.
- **Lermeschin H., Duc C., Carine Burrecand C.**, 2011, « Présentation et applications de l'outil CALIPER (CALcul Interrégimes des PEnsions de Retraite) », *Document de travail*, série Études et Recherche, DREES, n° 111, novembre.
- **Salembier L.**, 2013, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite », *Études et Résultats*, DREES, n° 842, juin.
- **Solard G. (dir)**, *Les Retraités et les Retraites – édition 2014*, DREES, coll. Études et Statistiques, avril.

LA DREES SUR INTERNET

Retrouvez toutes nos publications sur notre site

www.drees.sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur

www.data.drees.sante.gouv.fr

Pour recevoir nos avis de parution

www.drees.sante.gouv.fr/les-avis-de-parution,2052.html

Directeur de la publication : Franck von Lennep

Responsable d'édition : Carmela Riposa

Secrétaires de rédaction : Sabine Boulanger et Laurence Grivet

Composition et mise en pages : Stéphane Jeandet

Conception graphique : Julie Hiet et Philippe Brulin

Imprimeur : Imprimerie centrale de Lens

Pour toute information : drees-infos@sante.gouv.fr

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources •

ISSN papier 1292-6876 • ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384