

Évolution des carrières et réformes des retraites : quel impact sur l'âge de départ à la retraite ? Une estimation à partir du modèle Trajectoire

Cindy Duc (DREES)

Études et Résultats n° 915 de la DREES

Document de travail Sources et méthodes n° 40 de la DREES

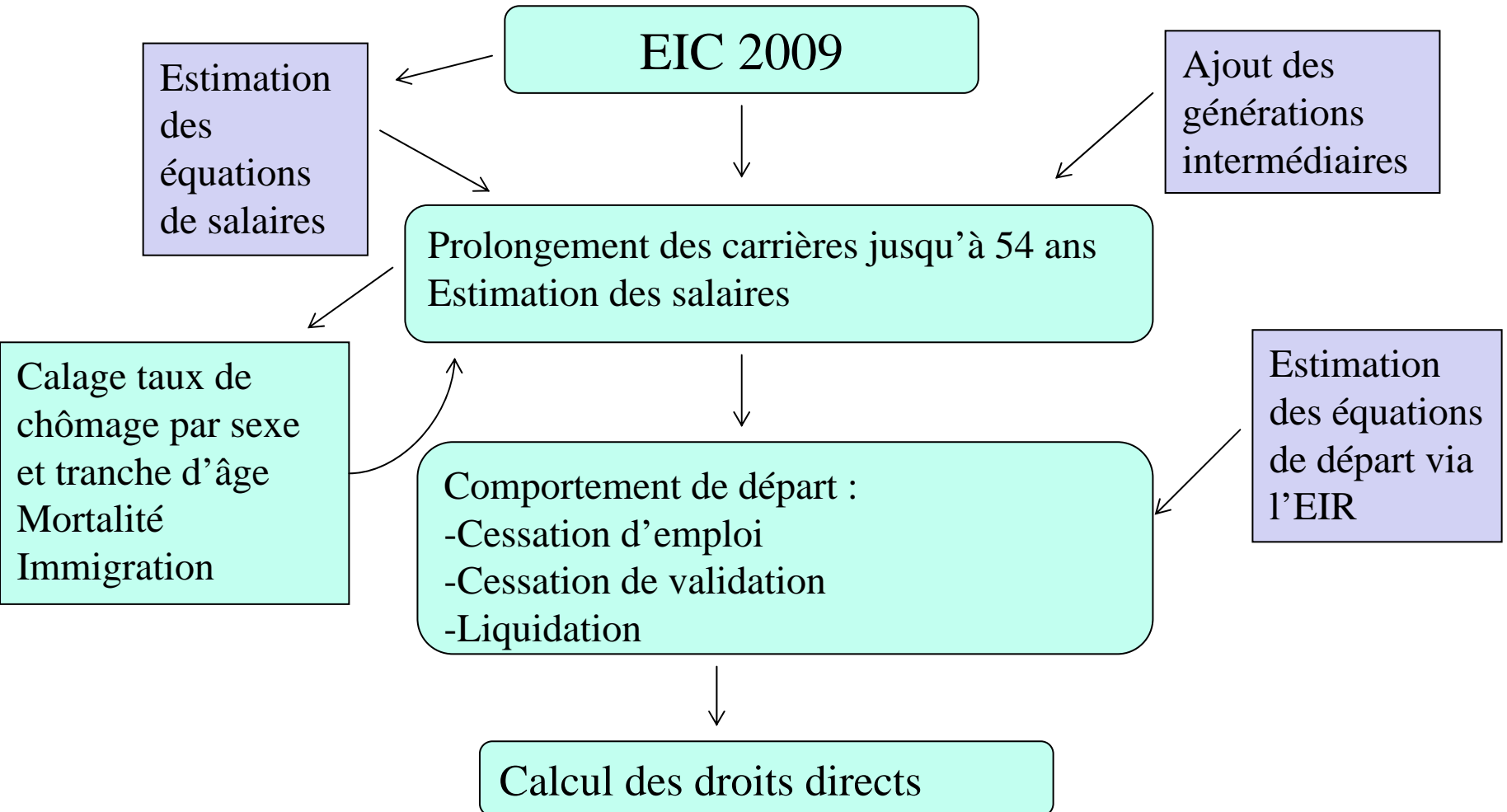
Plan

- Présentation du modèle Trajectoire
- Évolution de l'âge de départ à la retraite

L'objectif du modèle

- Plus de 30 régimes de bases et plus de 30 régimes complémentaires. Un individu peut être affilié à plusieurs régimes de retraites
- **Besoin d'un modèle tous régimes**
- Règles différentes selon les régimes : annuité, points, solidarité, droits familiaux
- **Besoin des carrières individuelles, des salaires, des durées validées, des éléments permettant le calcul des droits au sein de chaque caisse de retraite**
- Contexte de réformes, service statistique
- **Besoin d'un modèle permettant une analyse fine de l'impact des réformes tant au niveau des régimes qu'au niveau des retraités**

La structure du modèle



Prolongement des carrières

- Transition et états sur le marché du travail définis avec l'EIC 2009
- 8 états d'emploi et 5 de non-emploi, avec combinaison possible état principal/état secondaire soit 119 états.

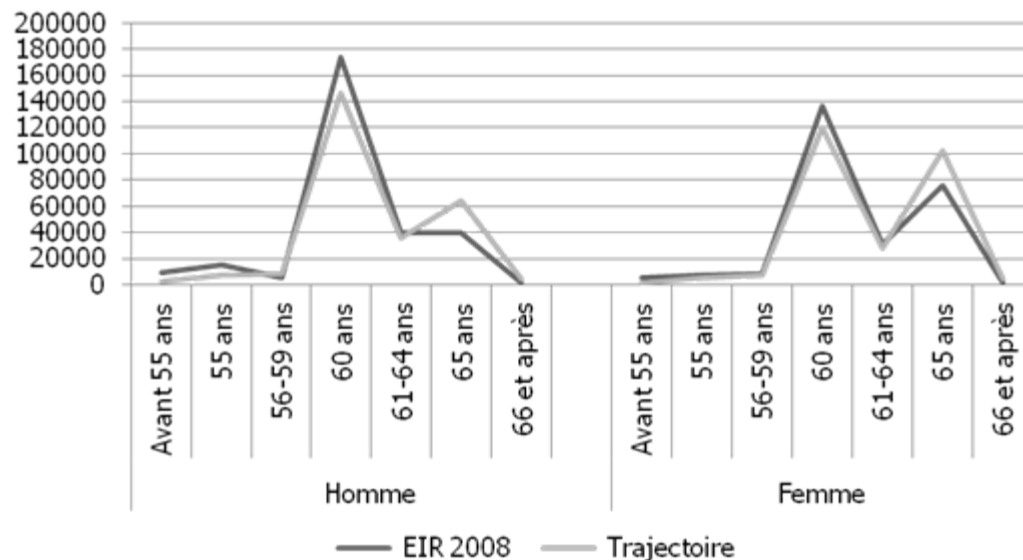
CNAV non cadres	CNAV cadres	CNAV non titulaires du public	MSA salariés	RSI	Secteur public / régimes spéciaux	Professions libérales	MSA exploitants
AVPF	Chômage	Maladie	Inactif	Retraite			

L'estimation des départs à la retraite

- Résumé de la carrière à 54 ans pour déterminer les âges trimestriels de fin d'emploi, de validation et de liquidation
- Distribution à chaque âge en fonction des caractéristiques individuelles : sexe, pays de naissance, génération, durée d'assurance tous régimes validée à 54 ans, quartile de salaire entre 50 et 54 ans et dernier régime principal d'affiliation à 54 ans
- Estimations effectuées sur l'observé avec l'EIR 2008

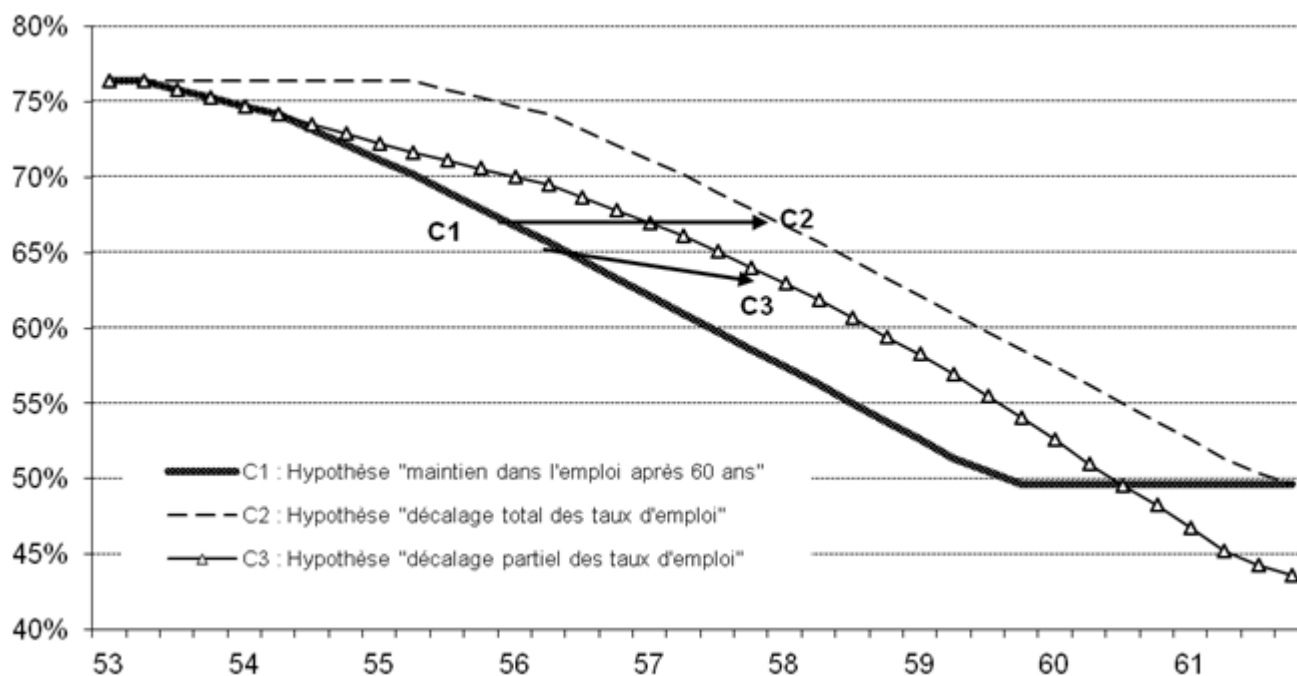
➤ *Mise à jour prévue avec l'EIR 2012*

Age de liquidation, génération 1942



- Variable importante du comportement de départ : la distance au taux plein individuel
- Permet le décalage de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans

Hypothèse de décalage des taux d'emploi



Étude présentée

- Poursuite des travaux de P. Aubert, C. Duc et B. Ducoudré (2013 – De Economist)
- Effet des réformes depuis 1993 sur l'âge de liquidation :
 - Réformes de 1993, 2003, 2010, 2014 et décret 'carrière longue' de 2012
- Décomposition des effets pour chaque mesure (âge min, âge max, durée requise, carrière longue, 150h SMIC, etc.)
- Résultats présentés par génération, sexe et quartile de salaire : effets différenciés sur chaque sous-population

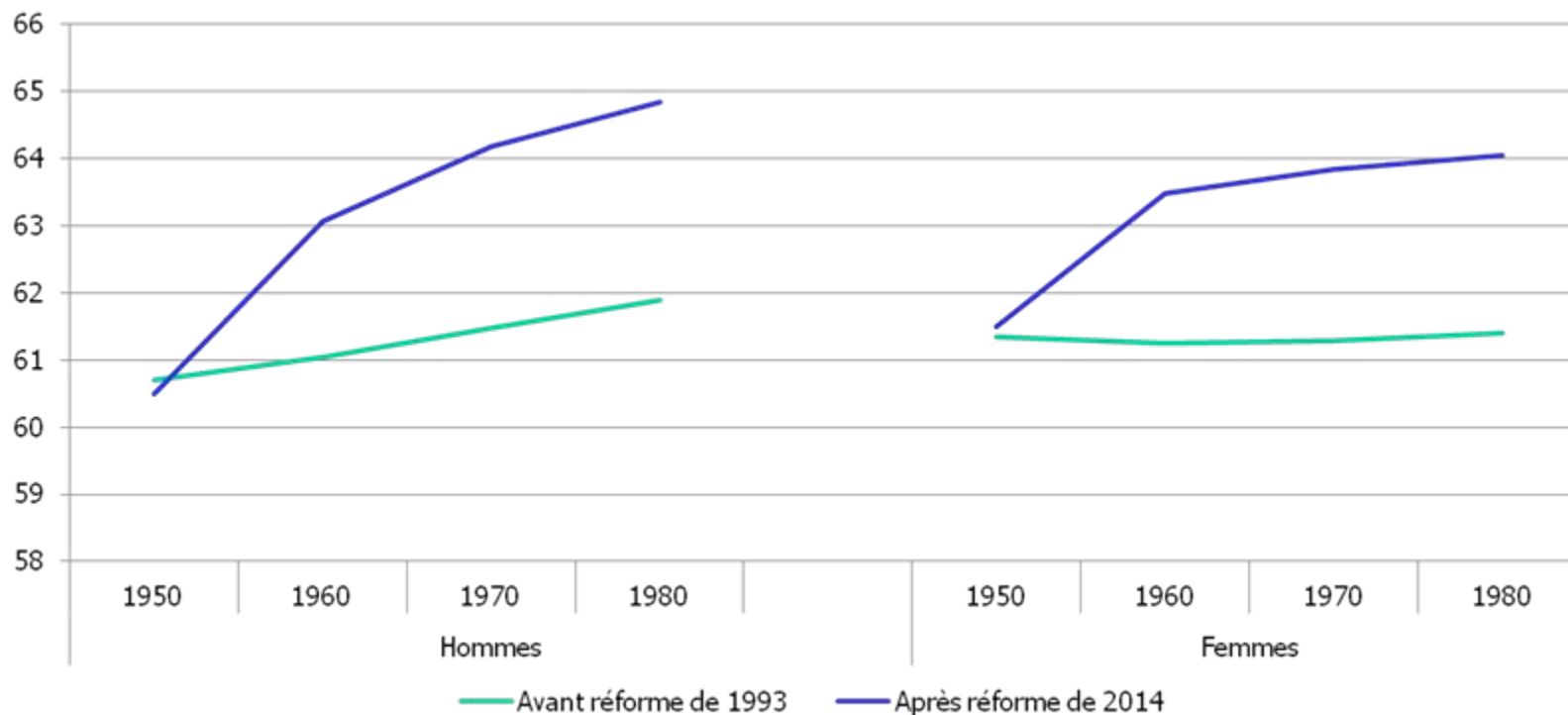
Les mesures simulées (1/2)

- Uniquement les mesures qui ont un effet sur l'âge de liquidation dans la modélisation
- Réforme de 1993 :
 - Augmentation de la durée requise pour le taux plein (37,5 ans à 40 ans)
 - [Le passage du SAM de 10 aux 25 meilleures années n'a pas d'effet dans notre modélisation]
- Réforme de 2003 :
 - Augmentation de la durée requise pour le taux plein
 - Instauration des départs anticipés pour carrière longue

Les mesures simulées (2/2)

- Réforme de 2010 :
 - Suppression des départs anticipés pour 3 enfants à la fonction publique
 - Durcissement des départs anticipés pour carrière longue
 - Augmentation de l'âge d'ouverture des droits (60 ans à 62 ans)
 - Augmentation de l'âge d'annulation de la décote (65 ans à 67 ans)
- Décret du 2 juillet 2012 :
 - Élargissement des départs anticipés pour carrière longue
- Réforme de 2014 :
 - Passage aux 150h SMIC
 - Augmentation de la durée requise pour le taux plein jusqu'à 43 ans
 - Élargissement des départs anticipés pour carrière longue

Évolution des âges moyens de départ à la retraite



Sources : Modèle TRAJECTOIRE, DREES.

Résultats pour la génération 1960

- La génération 1960 a fortement été touchée par la réforme de 2010 (mesure d'âge) et par les mesures de durée
- Les femmes sont plus touchées par l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits, et les hommes par l'augmentation de la durée
- Les départs anticipés pour carrière longue bénéficient principalement aux hommes (-2 mois)

Recul de l'âge de liquidation (en mois)		Hommes	Femmes	Ensemble
Ensemble		24,4	26,8	25,6
Réformes	Réforme de 1993	3,5	2,1	2,8
	Réforme de 2003	6,4	4,9	5,7
	Réforme de 2010	16,1	20,3	18,2
	Décret de 2012	-1,3	-0,4	-0,8
	Réforme de 2014	-0,3	-0,1	-0,2
Mesures	Durée requise	10,3	7,1	8,7
	Âge d'ouverture des droits	8,8	12,3	10,5
	Âge d'annulation de la décote	7,2	7,5	7,4
	Départ anticipé pour carrière longue	-1,9	-0,5	-1,2
	Autres	0,0	0,4	0,2

Source : modèle TRAJECTOIRE de la DREES

Résultats pour la génération 1980

- Les femmes sont moins touchées que les hommes à plus long terme car elles ont une durée validée plus importante
- A l'inverse, les hommes liquident plus souvent à l'âge d'annulation de la décote

Recul de l'âge de liquidation (en mois)		Hommes	Femmes	Ensemble
Ensemble		35,3	31,7	33,5
Réformes	Réforme de 1993	6,6	2,8	4,7
	Réforme de 2003	7,7	6,5	7,1
	Réforme de 2010	16,7	19,8	18,3
	Décret de 2012	-0,4	-0,1	-0,3
	Réforme de 2014	4,8	2,7	3,8
Mesures	Durée requise	19,3	12,5	15,8
	Âge d'ouverture des droits	5,8	10,8	8,3
	Âge d'annulation de la décote	10,9	8,5	9,7
	Départ anticipé pour carrière longue	-0,4	-0,1	-0,2
	Autres	-0,1	0,1	0,0

Source : modèle TRAJECTOIRE de la DREES

Résultats par quartile pour la génération 1980

- Les mesures de durée ont plus d'effet pour les salaires élevés (sur l'âge de liquidation)
- Les mesures d'âge ont plus d'effet sur les salaires les plus faibles, notamment concernant l'âge d'annulation de la décote
- Les départs anticipés pour carrière longue ne bénéficient pas au premier quartile de salaire des hommes
- Les 150h SMIC bénéficient au premier quartile, et plus aux femmes

Recul de l'âge de liquidation (en mois)		Hommes				Femmes			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Ensemble		29,3	37,7	40,0	42,9	28,4	30,7	34,5	39,6
Mesures	Durée requise	9,0	23,3	27,4	31,1	8,3	11,8	16,4	23,4
	Âge d'ouverture des droits	7,4	4,5	4,6	3,6	10,2	13,4	11,6	9,6
	Âge d'annulation de la décote	13,4	10,6	8,8	8,7	11,1	5,7	5,9	5,7
	Départ anticipé pour carrière longue	-0,1	-0,6	-0,8	-0,5	0,1	-0,1	-0,2	-0,1
	Autres	-0,5	-0,2	0,0	0,0	-1,4	-0,1	0,7	1,1

Source : modèle TRAJECTOIRE de la DREES

Merci de votre attention