

13.3. LE RELÈVEMENT DES BORNES D'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE : IMPACTS FINANCIER ET INDIVIDUEL

Face aux besoins de financement croissants dus à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du *baby-boom*, amplifiés par la crise économique et financière de 2008, la loi du 9 novembre 2010 vise au retour à l'équilibre financier de l'ensemble des régimes de retraite par répartition à l'horizon 2018 (cf. fiche 13.1). Pour cela, la loi prévoit notamment une augmentation progressive de l'âge minimal de départ à la retraite et de l'âge d'obtention du taux plein, à partir de la génération 1951. Ces deux bornes se translateront au rythme de 4 mois par génération pour atteindre respectivement 62 ans et 67 ans pour les générations 1956 et suivantes (cf. encadré 1).

Pour le régime général, le relèvement des bornes d'âge devrait permettre d'économiser près de 9 Md€ à l'horizon 2020

Le recul des âges légaux (y compris des bornes d'âge pour départ anticipé) devrait permettre d'économiser au total 8,7 Md€ (€ constants 2010) en 2020 pour le seul régime général, selon les projections de la CNAV¹⁰² (cf. graphique 1). Ces économies devraient continuer de progresser après 2020 pour atteindre près de 11 Md€ vers 2030, et se stabiliser à ce niveau jusqu'en 2050.

L'essentiel des économies provient d'une baisse des prestations à verser

Pour l'année 2020, les économies réalisées se décomposent entre 7,1 Md€ de prestations en moins à verser en raison des décalages de départ et 1,7 Md€ de ressources supplémentaires pour la CNAV. En effet, la poursuite d'activité engendrerait des cotisations supplémentaires pour la CNAV, directes si l'assuré est salarié du régime général au moment du départ et indirectes si l'assuré est au chômage, par le biais de transferts financiers supplémentaires de la part du fonds de solidarité vieillesse (FSV) qui prend en charge la validation pour la retraite des périodes de chômage¹⁰³. Dès 2016, on estime que 60% des assurés décaleraient leur départ en retraite, proportion qui atteindrait 75% à partir de 2018 et au-delà. Ainsi, l'âge moyen de départ en retraite progresserait de 1,5 an à terme (cf. graphique 2).

Les économies attendues seront atténuées par différents dispositifs dérogatoires maintenant des possibilités de départs à 60 et 65 ans

La loi de 2010 maintient toutefois des possibilités de départ à 60 ans en faveur des salariés ayant été exposés à des conditions de travail pénibles ainsi que le bénéfice maintenu du taux plein à 65 ans pour certaines catégories particulières d'assurés notamment pour les parents, nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (cf. encadré 2). Les moindres économies liées à cette dernière dérogation, dont les premiers effets commencent en 2016, atteindraient un pic en 2020 (environ 80 M€ 2010). Par ailleurs, le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues est assoupli s'agissant de la condition d'âge de début d'activité qui passe de 16 à 17 ans, et l'âge d'éligibilité sera lui aussi progressivement décalé selon le même calendrier que le recul de l'âge légal de départ en retraite (cf. encadré 2). Ces différents éléments devraient entraîner une hausse des bénéficiaires de la retraite anticipée : le flux annuel d'entrants pourrait atteindre un pic de 97 000 assurés en 2017, contre 45 000 en 2010. Au total, le coût des départs anticipés pour carrière longue avant 62 ans excéderait, en 2020, de 1,3 Md€ le coût qu'on aurait observé sur le dispositif de retraite anticipée en l'absence de réforme.

¹⁰² Source : simulations Cnav d'un recul de l'âge de départ à la retraite à l'aide du modèle PRISME mensualisé et cadrage n°15, mai 2011.

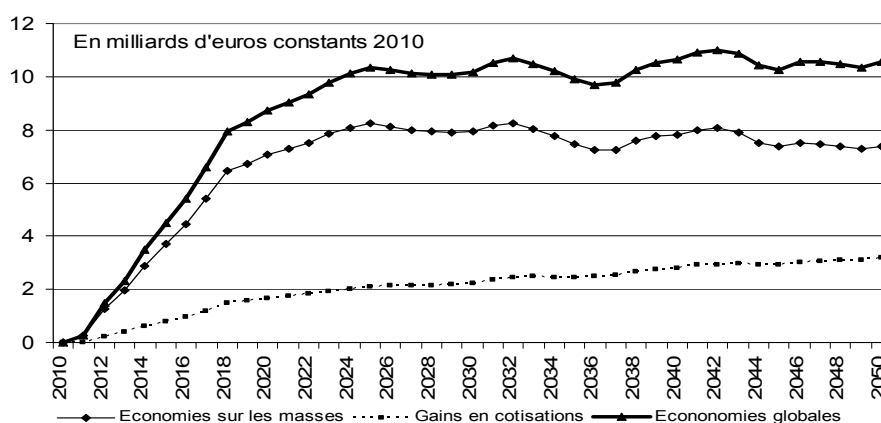
¹⁰³ Le gain total de 1,7 Md€ se décompose entre 1,3 Md€ de cotisations directes et 400M€ de cotisations indirectes.

Encadré 1 - Le recul des âges légaux de départ en retraite

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 prévoit une augmentation progressive de l'âge minimal de départ à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote à partir de la génération 1951. Ces deux bornes se translateront au rythme de 4 mois par an et par génération pour atteindre respectivement 62 ans et 67 ans pour les générations 1956 et suivantes. Les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 ne sont pas concernés par cette nouvelle réglementation.

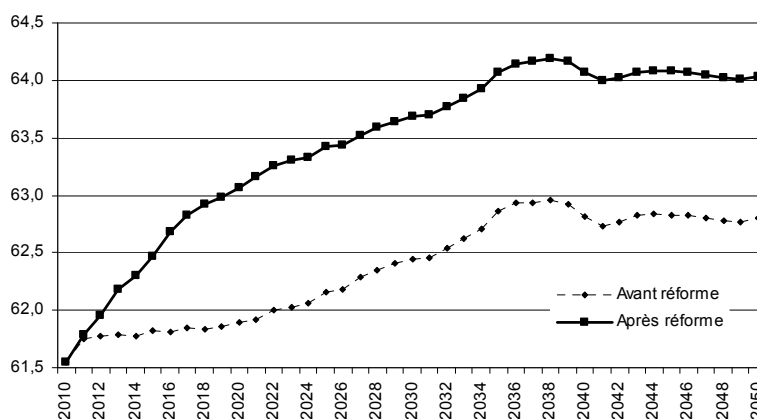
Date de naissance	Age minimal de départ en retraite	Age d'obtention du taux plein
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	65 ans
Entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951	60 ans + 4 mois	65 ans + 4 mois
En 1952	60 ans + 8 mois	65 ans + 8 mois
En 1953	61 ans	66 ans
En 1954	61 ans + 4 mois	66 ans + 4 mois
En 1955	61 ans + 8 mois	66 ans + 8 mois
A partir de 1956	62 ans	67 ans

Graphique 1 : Economies en prestations et gains en cotisations pour la CNAV du recul de l'âge légal et de l'âge taux plein respectivement de 60 à 62 ans et de 65 à 67 ans



Source : CNAV, modèle Prisme mensualisé

Graphique 2 : Âge moyen de départ en retraite au régime général selon l'année de départ avant et après réforme



Source : CNAV, modèle Prisme mensualisé

Le relèvement des bornes d'âge produit des économies plus immédiates que l'augmentation de la durée d'assurance

En plus du recul des âges légaux de départ en retraite, la réforme confirme le mécanisme de hausse de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie mis en œuvre par la loi de 2003. Les deux dispositifs ne produiront pas des économies aux mêmes horizons. Ainsi, le relèvement de l'âge entraîne des économies à court terme alors que l'augmentation de la durée d'assurance devrait avoir des effets à plus long terme. En effet, le recul des âges légaux de départ en retraite concerne l'ensemble des générations susceptibles de partir en retraite (générations 1951 et suivantes) qui vont devoir reporter leur départ de 4 mois (génération 1951) à deux ans (génération 1956 et suivantes). Ceci permettra une économie immédiate sur les flux de départs en retraite dès 2011. Le potentiel d'économie sera toutefois réduit, au fil du temps, du fait de l'arrivée aux âges de liquidation des assurés qui auront prolongé leur activité, et bénéficieront dès lors de pensions plus élevées (*cf. infra*). *A contrario*, l'augmentation de la durée d'assurance requise pour un départ au taux plein ne commencera à jouer effectivement que lorsque les générations concernées par l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans (génération 1953 et suivantes) et par l'allongement des études arriveront aux âges de départ à la retraite. Des travaux de la DREES¹⁰⁴ montrent que des personnes en proportion croissante sont touchées par l'allongement de la durée d'assurance requise, et donc susceptibles de prolonger leur activité en conséquence : 31% des hommes et 25% des femmes pour la génération 1952 (qui atteindra 60 ans en 2012).

A long terme, le relèvement des âges légaux devrait se traduire par une hausse moyenne d'environ 3 % de la pension

Au niveau individuel, le recul des âges légaux de départ en retraite entraînera une hausse de la pension moyenne au fil des générations de 2% pour la génération 1967 et d'un peu moins de 3% pour la génération 1977¹⁰⁵. Dans la mesure où les assurés reportent la liquidation de leur pension, cette hausse s'explique par une amélioration des droits à retraite des assurés :

- parce qu'ils valideront des trimestres supplémentaires, ce qui réduira la proratisation de leur pension (cas notamment des polypensionnés), ou leur permettra parfois d'atteindre le taux plein ;
- parce qu'ils auront un meilleur salaire annuel moyen, du fait des gains de productivité.

L'augmentation de la pension moyenne s'explique en premier lieu par un coefficient de proratisation plus favorable pour l'assuré, du fait de la prolongation d'activité qui lui permet de valider davantage de trimestres, même en tenant compte de l'augmentation prévue de la durée d'assurance requise pour le taux plein. En effet, il est d'autant plus facile d'atteindre une durée élevée que l'âge de départ est également élevé. Par ailleurs, cette prolongation d'activité se traduit généralement par un salaire annuel moyen plus élevé, les dernières années validées faisant *a priori* partie des 25 meilleures années et, ce faisant, permettant d'éliminer des années avec des salaires plus faibles dans le calcul du SAM. La hausse de la pension moyenne, induite mécaniquement par le décalage des départs en retraite, conduirait à minorer les effets financiers du recul des âges légaux de l'ordre de 400 M€ en 2020 et de 2,5 Md€ en 2050.

¹⁰⁴ Aubert P. (2011) « Allongement de la durée requise pour le taux plein et âge de départ à la retraite des salariés du secteur privé : Une évaluation de l'impact de la réforme des retraites de 1993 », à paraître dans *Retraite et société*

¹⁰⁵ Source : simulation CNAV d'un recul de l'âge de départ à la retraite à l'aide du modèle PRISME mensualisé et cadrage n°15, mai 2011.

Encadré 2 – Les principales dérogations au recul des âges légaux de départ en retraite

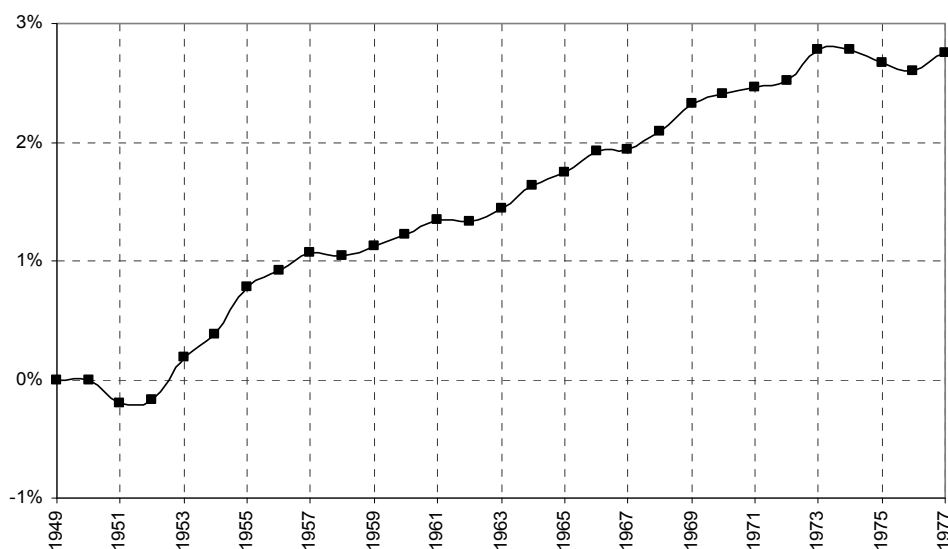
La loi du 9 novembre 2010 maintient les départs en retraite anticipée pour carrière longue tout en translatant les bornes d'âge d'entrée dans le dispositif selon le même calendrier que le recul de l'âge légal de départ en retraite (+4 mois par an et par génération) : de 56-59 ans actuellement à 58-61 ans en 2020. Cette translation des bornes d'âge est plus progressive que pour les départs non anticipés et donc plus favorable aux assurés. Par ailleurs, la condition d'âge de début d'activité est assouplie : dorénavant, l'assuré doit avoir validé 5 trimestres de durée d'assurance avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans contre 17 ans auparavant. Une exception est autorisée pour les assurés nés en fin d'année (dernier trimestre) qui doivent valider 4 trimestres avant d'avoir 18 ans.

Par ailleurs, la loi crée un dispositif de départ anticipé au titre de la pénibilité. L'âge de la retraite est maintenu à 60 ans pour les assurés justifiant d'une incapacité supérieure à 10% résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sous réserve, si l'incapacité est inférieure à 20%, de justifier de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

Par ailleurs, plusieurs dérogations permettent à certains assurés de continuer à bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein à 65 ans quelle que soit leur durée d'assurance. Il s'agit :

- des parents, nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, ayant eu ou élevé au moins trois enfants, qui ont réduit leur activité ou se sont arrêtés de travailler pour élever un enfant et qui ont validé 8 trimestres au plus entre l'année de la naissance et les deux années qui suivent si l'enfant est né au premier semestre, et entre l'année de la naissance et les trois années qui suivent si l'enfant est né au second semestre ;
- des assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial ;
- des parents d'enfant handicapé (ayant validé un nombre de trimestre minimum au titre de la majoration de durée d'assurance pour l'éducation d'un enfant handicapé) ;
- des assurés qui ont apporté une aide effective à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap ;
- des assurés handicapés (plus de 50% d'incapacité permanente).

Graphique 3 : Evolution de la pension moyenne de droits propres après réforme, mesurée par génération



Source : CNAV, modèle Prisme mensualisé

Note de lecture : pour les générations 1951 et 1952, la très légère baisse de pension moyenne observée (- 0,2 %) est à rapprocher des hypothèses retenues pour la simulation : les retraités partant avec décote avant réforme sont supposés partir au même âge après réforme, avec une décote plus importante. De même, le recul de l'âge se traduit par une baisse des montants moyens de surcote après réforme. Au total, ces deux effets ne sont encore pas compensés par l'amélioration du salaire annuel moyen et par une proratisation plus favorable.