

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 24 mars 2010 - 9 h 30

« Espérance de vie, durée de cotisation et âges de départ à la retraite »

<b>Document N°1</b>
---------------------

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

## **Note de présentation générale**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*

## **Espérance de vie, durée de cotisation et âges de départ à la retraite**

Sur la base de l'exercice d'actualisation en cours des projections à long terme du système de retraite, des variantes d'ordre technique, portant notamment sur la durée d'assurance requise et les âges de la retraite, doivent être simulées à partir de demandes présentées par des membres du Conseil. En amont, il est apparu nécessaire de cadrer la réflexion à partir d'observations relatives aux espérances de vie, aux durées de carrière ou âges de début de carrière ainsi qu'aux âges effectifs de départ à la retraite, sous l'angle notamment de leurs évolutions au fil des générations successives.

Ce dossier aborde plus précisément trois points :

- l'évolution de l'espérance de vie à 60 ans au fil des générations et son impact sur la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein si l'on applique le principe retenu en 2003 visant à stabiliser le rapport entre cette durée et la durée moyenne de la retraite à son niveau de 2003 (**document n° 2**) ;
- des éléments de constat sur les âges et les durées, rappelant les écarts entre âges de cessation d'activité et âges de départ à la retraite, les liens entre durées d'assurance et âges de départ à la retraite, enfin l'évolution des débuts de carrière des générations actuellement actives (**document n° 3**) ;
- des études et statistiques sur les âges de début d'activité, les durées d'assurance ou les âges de la retraite selon le niveau de revenu ou la catégorie sociale, ou encore selon l'espérance de vie (**document n° 4**) ;
- enfin, un examen détaillé des différents leviers utilisés dans les pays développés pour augmenter l'âge moyen effectif de départ à la retraite, en particulier l'âge d'ouverture des droits et l'âge exigé pour une retraite complète (**document n° 5**).

## **1. L'évolution de l'espérance de vie et ses conséquences éventuelles sur la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein**

Selon l'INSEE, en 2009, l'espérance de vie à la naissance des femmes était de 84,5 ans, celle des hommes de 77,8 ans ; à l'âge de 60 ans, elle était de 27,0 ans pour les femmes, 22,2 ans pour les hommes, soit respectivement 1,8 et 2,0 années de plus que dix ans auparavant.

En supposant que les tendances démographiques récentes se maintiennent, le scénario central des projections établies en 2006 par l'INSEE conduit à une poursuite de l'allongement de l'espérance de vie à 60 ans, d'environ 1 an tous les 10 ans. En 2050, un habitant sur trois serait âgé de 60 ans ou plus, contre un sur cinq en 2005.

### **Projections d'espérance de vie des hommes et des femmes (en années) à la naissance, à 60 et 65 ans**

	Hommes				Femmes			
	2005	2009	2020	2050	2005	2009	2020	2050
<b>À la naissance</b>	76,7	77,8	79,3	83,8	83,8	84,5	85,7	89,0
<b>À 60 ans</b>	21,3	22,2	23,0	26,2	26,3	27,0	27,8	30,4
<b>À 65 ans</b>	17,5		19,0	21,9	21,9		23,3	25,7

*Source : INSEE, projections démographiques 2006 pour les années 2005, 2020 et 2050 ; estimations de population et statistiques de l'état civil (résultats provisoires arrêtés fin 2009) pour 2009.*

La réforme des retraites du 21 août 2003 a introduit un processus d'adaptation du système de retraite en faisant évoluer en fonction des gains d'espérance de vie, au fil des générations, le paramètre de durée d'assurance tous régimes requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Plus précisément, les dispositions du I de l'article 5 de la loi posent le principe selon lequel « *la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein et la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite (...) évoluent de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020, le rapport constaté, à la date de publication de la présente loi, entre ces durées et la durée moyenne de retraite* ».

L'objectif affiché est donc de stabiliser, au fil des générations, le rapport entre la durée d'assurance requise pour le taux plein et la durée moyenne de retraite à son niveau de 2003, ce qui conduit à répartir les gains d'espérance de vie à 60 ans entre un allongement de la durée d'assurance, pour deux tiers environ, et un accroissement de la durée moyenne de retraite, pour le tiers restant.

La loi de 2003 prévoit d'appliquer ce principe jusqu'en 2020, par étape avec des rendez-vous tous les quatre ans. Dans l'hypothèse où les gains d'espérance de vie à 60 ans augmenteraient selon les projections actuelles de l'INSEE dans son scénario central, la durée d'assurance requise pour le taux plein atteindrait 166 trimestres (41,5 ans) pour la génération 1960, atteignant 60 ans en 2020 (**document n° 2**).

## 2. Âges de la retraite et durées d'assurance des générations retraitées, âges de première validation et durées validées à 30 ans des générations actuellement actives

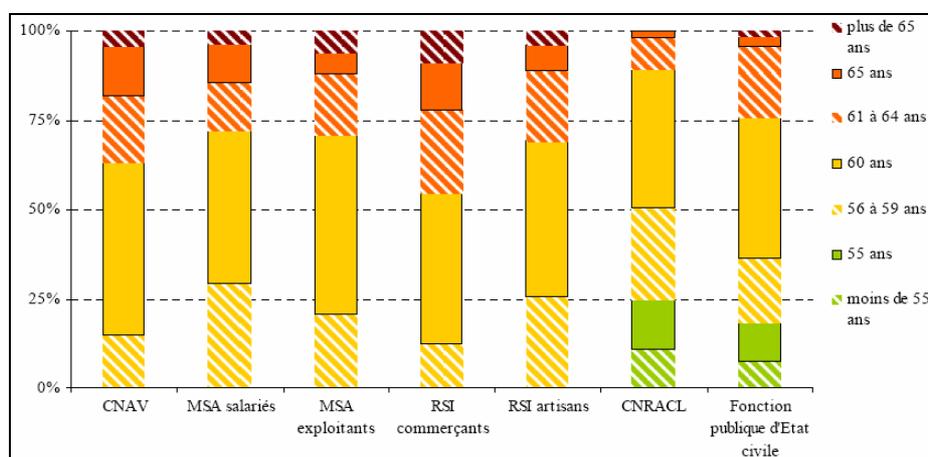
Il convient de bien distinguer, d'une part, les paramètres réglementaires d'âges et de durées intervenant dans les conditions d'ouverture et le mode de calcul des droits à la retraite – que l'on peut souhaiter faire évoluer – et, d'autre part, les durées et les âges effectivement observés des personnes liquidant leurs droits à la retraite, lesquels sont influencés par ces paramètres réglementaires.

Il s'agit ici de donner quelques points de repère d'abord sur les âges et les durées observées pour les générations qui viennent de partir à la retraite, ensuite sur les âges de première validation et les durées validées à 30 ans des générations actuellement actives.

### 2.1. Âges de la retraite et durées d'assurance des générations retraitées

De fait, l'âge effectif moyen de départ à la retraite est très variable selon le régime en raison des différences de carrières des populations assurées et des règles d'ouverture des droits à la retraite et de calcul des pensions. Dans le secteur privé – salarié et non salarié – au moins trois assurés sur dix ont liquidé leur retraite au-delà de 60 ans, contre moins de deux sur dix dans la fonction publique (CNRACL et fonction publique civile d'État), plus du tiers des départs s'effectuant avant l'âge de 60 ans dans ces régimes.<sup>1</sup>

#### Répartition des âges de liquidation par caisse principale en 2007



Source : DREES<sup>2</sup> ; d'après l'enquête annuelle auprès des caisses de retraites ; extrait de Deloffre (2009).  
Champ : Nouveaux pensionnés présents au 31 décembre 2007.

Il convient en outre de distinguer ces âges de départ à la retraite, correspondant aux âges à partir desquels la pension est versée, et les âges de fin d'emploi, à partir desquels les personnes ne travaillent plus et peuvent être dans des situations diverses (chômage, préretraite, retraite...). Examinées sur la génération 1938, les différences entre régimes

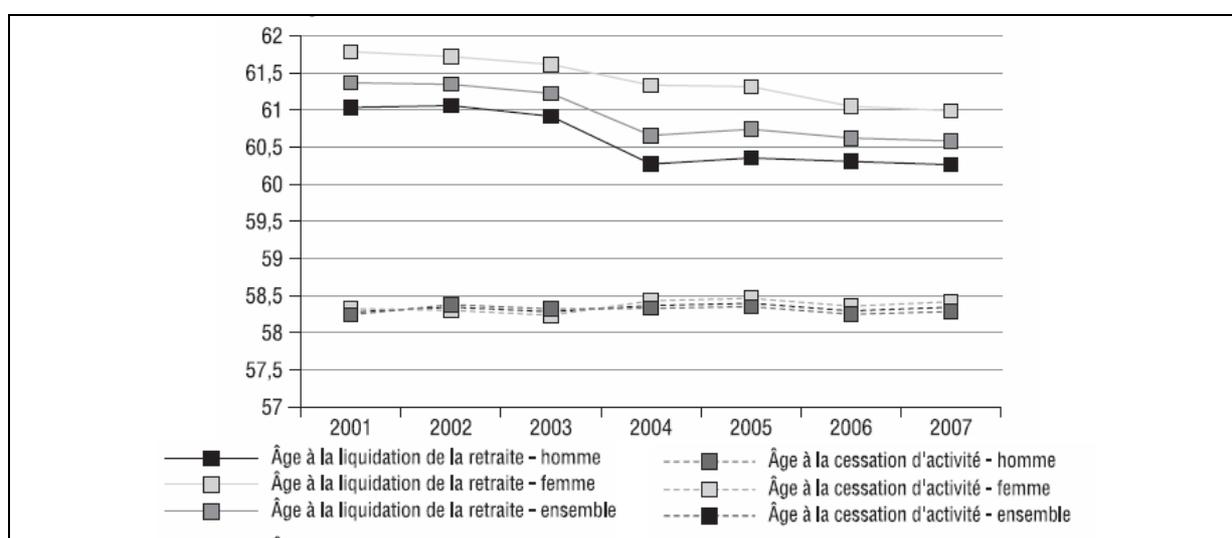
<sup>1</sup> En 2005, la moitié des départs à la retraite toutes fonctions publiques confondues (y compris les militaires) a été le fait de personnels dont l'âge minimal d'ouverture des droits est inférieur à 60 ans (voir 5<sup>e</sup> rapport du COR, fiche n°18 sur les régimes spéciaux).

<sup>2</sup> Deloffre A. (2009), « Les retraites en 2007 », DREES, Série Études et recherches, Document de travail, n° 86, mars, 18 p.

concernent l'âge de liquidation plus que l'âge de fin d'emploi<sup>3</sup> : l'âge moyen de liquidation d'un premier droit à la retraite est nettement plus élevé pour les anciens salariés du privé que pour ceux du public (61,3 ans contre 57,5 ans), mais les âges de cessation d'emploi sont nettement plus proches (respectivement 58,8 ans et 58,2 ans).

Au régime général, l'âge moyen de fin d'emploi est resté relativement stable depuis 2001, entre 58 et 58,5 ans, pour les hommes comme pour les femmes<sup>4</sup>. En revanche, l'âge moyen de la retraite a baissé pour plusieurs raisons, notamment l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses, la possibilité de partir à la retraite avant l'âge de 60 ans à condition d'avoir commencé à travailler jeune et de justifier d'une longue durée d'assurance et, dans une moindre mesure, l'arrivée à l'âge de la retraite de femmes ayant validé des durées d'assurance plus longues que leurs aînées.

### Âge moyen de la retraite et âge de fin d'emploi au régime général de 2001 à 2007



Source : CNAV, extrait de Benallah et Mette (2009), *op. cit.* ; échantillon au 1/20 du stock de retraités pour 2001, 2002 et 2003 et flux exhaustifs de liquidants de 2004 à 2007.

Champ : prestataires du régime général qui étaient en emploi à 50 ans et qui ont liquidé entre 2001 et 2007.

Le croisement de l'âge de liquidation et de la durée d'assurance validée tous régimes pour la génération 1943 permet d'apprécier comment se répartissent les assurés de cette génération à la liquidation de leurs droits à retraite, selon leur âge de départ à la retraite et leur durée d'assurance (hors les assurés partis au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude, respectivement 6 % et 13 % des effectifs considérés<sup>5</sup>).

Comme attendu, ceux qui ont validé 40 années d'assurance, durée leur permettant de bénéficier du taux plein, sont majoritairement partis à la retraite à l'âge de 60 ans.

Environ un quart des hommes et plus de 40 % des femmes ont liquidé leurs droits avec une durée d'assurance inférieure à celle requise pour le taux plein, majoritairement avec une durée

<sup>3</sup> Aubert P. (2009), « Âge de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite : le cas de la génération 1938 », DREES, *Études et résultats*, n° 688, mai.

<sup>4</sup> Benallah S. et Mette C. (2009), « Âge moyen de départ à la retraite : tendances récentes et évolutions attendues », *Retraite et société*, n° 58, pp. 167-183.

<sup>5</sup> Par nature, les invalides ont liquidé leurs droits à la retraite à 60 ans. C'est le cas de près de 80% des inaptes.

d'assurance inférieure à 35 ans. Les hommes dans ce cas sont partis à la retraite majoritairement à 65 ans et, plus encore, les femmes (83 %), les autres partant nécessairement avec décote et essentiellement à 60 ans. Les liquidations avec décote représentent au total 9 % des liquidations des pensions normales des hommes et des femmes assurés du régime général nés en 1943.

Environ 60 % des hommes et 42 % des femmes ont liquidé leurs droits avec une durée d'assurance supérieure à 40 ans. Cette génération n'ayant pu bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, le départ à 60 ans reste prédominant pour les hommes ayant validé des durées jusqu'à 46 années, dont certains ont vraisemblablement commencé à cotiser dès l'âge de 14 ans. Les effectifs concernés sont importants puisque près de la moitié des hommes a liquidé ses droits avec une durée d'assurance au moins égale à 42 ans. Le même type de constat peut être fait pour les femmes, dans la mesure où la plupart bénéficient de majorations de durée d'assurance pour enfant qui contribuent à des durées validées particulièrement élevées.

**Distribution des départs à la retraite au régime général (en %)**  
selon l'âge de liquidation de la pension et la durée d'assurance validée tous régimes  
assurés nés en 1943 partis à la retraite à titre normal entre 2003 et 2009

**Hommes**

Âge au départ à la retraite	Durée d'assurance tous régimes à la liquidation (y compris MDA)														Total
	< 35 ans	35 ans	36 ans	37 ans	38 ans	39 ans	40 ans	41 ans	42 ans	43 ans	44 ans	45 ans	46 ans	> 46 ans	
60 ans	3,9	0,3	0,4	0,6	0,8	0,9	10,3	8,3	14,3	12,0	7,2	5,9	1,8	0,1	67%
61 ans	0,5	-	-	-	0,2	-	2,2	-	-	-	2,4	-	-	-	5%
62 ans	0,5	-	-	-	0,1	-	1,8	-	-	-	1,7	-	-	-	4%
63 ans	0,2	-	-	-	-	0,1	1,5	-	-	-	1,4	-	-	-	3%
64 ans	0,2	-	-	0,1	-	-	1,2	-	-	-	1,6	-	-	-	3%
65 ans	7,6	0,8	0,9	1,1	1,4	1,5	0,7	-	-	-	2,6	-	-	-	17%
66 ans	0,2	-	-	-	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	1%
<b>Total</b>	<b>13%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>18%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>

**Femmes**

Âge au départ à la retraite	Durée d'assurance tous régimes à la liquidation (y compris MDA)														Total
	< 35 ans	35 ans	36 ans	37 ans	38 ans	39 ans	40 ans	41 ans	42 ans	43 ans	44 ans	45 ans	46 ans	> 46 ans	
60 ans	4,3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	6,6	4,9	5,3	6,8	5,2	4,2	3,0	5,3	48%
61 ans	0,4	-	-	0,2	-	-	1,5	-	-	-	1,9	-	-	-	4%
62 ans	0,3	-	-	-	-	-	1,3	-	-	-	1,4	-	-	-	3%
63 ans	0,3	-	-	-	-	-	1,1	-	-	-	1,1	-	-	-	3%
64 ans	0,2	-	-	-	-	-	0,8	-	-	-	1,1	-	-	-	2%
65 ans	29,8	1,2	1,2	1,4	1,4	1,4	0,6	-	-	-	1,8	-	-	-	39%
66 ans	0,4	-	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	1%
<b>Total</b>	<b>36%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>12%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

Source : CNAV, calculs COR.

Champ : prestataires d'une pension normale enregistrés entre 2003 et 2009, nés en 1943.

Par souci de lisibilité, les valeurs inférieures à 0,1 % n'ont pas été mentionnées et des cellules ont été agrégées lorsque la somme dépassait 0,1 %, mais les cumulés en ligne et en colonne tiennent compte de toutes les valeurs. La durée d'assurance est exprimée en année entière, « 40 ans » correspondant à une durée de 160 à 163 trimestres.

Pour les générations un peu plus jeunes que la génération 1943, le croisement de l'âge de liquidation et de la durée d'assurance validée tous régimes conduirait à des résultats sensiblement différents compte tenu du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, autorisant des âges de liquidation avant 60 ans. Ce dispositif a bénéficié à environ 125 000 retraités en 2004, puis environ 100 000 nouveaux retraités chaque année de 2005 à 2008 (environ 15 % du flux total de nouveaux retraités). Le recul de l'âge de première validation, la baisse de la proportion des assurés aux longues durées d'assurance, et plus encore des longues durées cotisées, ainsi que le durcissement des critères de durée avec l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein devraient conduire à une forte diminution du nombre des départs anticipés pour carrière longue. En particulier, la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, dont la première génération concernée est celle née en 1953, rendra moins fréquente la possibilité d'avoir validé des trimestres avant ou au cours de l'année des 16 ans.

## **2.2. Âges de première validation et durées validées à 30 ans des générations actuellement actives**

Les distributions des âges de liquidation et des durées d'assurance pour les générations qui viennent de partir à la retraite ne nous renseignent cependant guère sur les caractéristiques, en termes d'âge et de durée, des personnes qui liquideront leurs droits à la retraite à moyen et long terme.

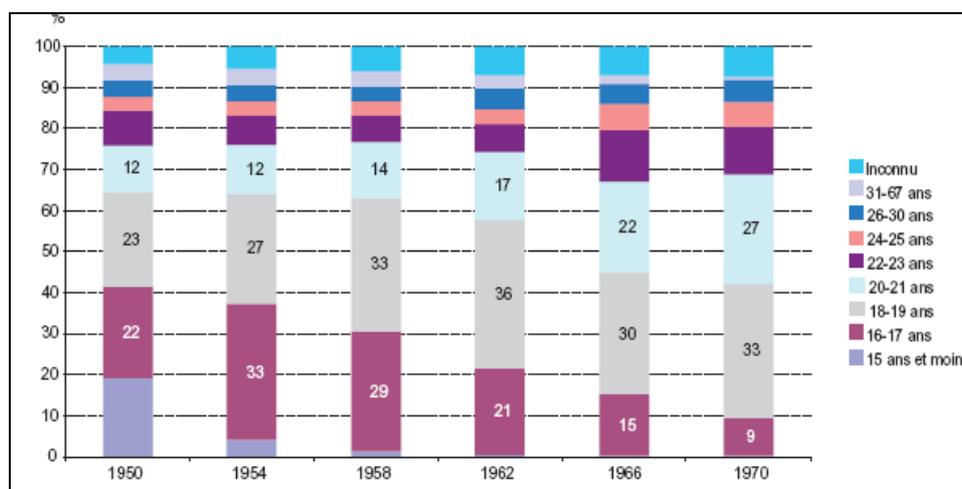
Les personnes nées jusqu'au début des années 1950 ont des durées validées généralement longues, car elles ont commencé à travailler tôt et n'ont connu le chômage de masse que dans leur seconde partie de carrière, à un âge où elles étaient déjà pleinement insérées sur le marché du travail. L'inflexion se situe aux alentours de la génération née en 1953, à partir de laquelle la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans a été instaurée.

Ainsi, l'observation des débuts d'activité des générations encore actives, plus particulièrement des droits à la retraite que ces générations ont constitués aux âges jeunes (**document n° 3**), fournit une information utile pour en inférer des tendances d'évolution des durées validées jusqu'à la retraite pour les générations qui liquideront leurs droits à la retraite à moyen et long terme.

Or, la tendance à la prolongation des études et les difficultés d'accès au premier emploi retardent l'âge de la première cotisation et du premier trimestre validé pour la retraite, réduisant d'autant la durée d'assurance validée à divers âges au fil des générations.

En raison de la scolarité obligatoire à 16 ans, qui concerne les générations nées à partir de 1953, la proportion de personnes qui ont une première validation avant 15 ans passe de 20 % pour la génération 1950 à 4 % pour celle de 1954 et atteint finalement moins de 1 % pour la génération 1970. Les premières validations à 16 et 17 ans, en hausse suite au relèvement de l'âge de la scolarité, sont également en baisse à partir de la génération 1958, tandis que la proportion de personnes validant un trimestre pour la première fois à 18 et 19 ans est à peu près constante (30 %). Au total, la proportion de personnes commençant à valider avant 20 ans est en baisse.

### Répartition des âges de première validation, selon la génération (1950 à 1970)

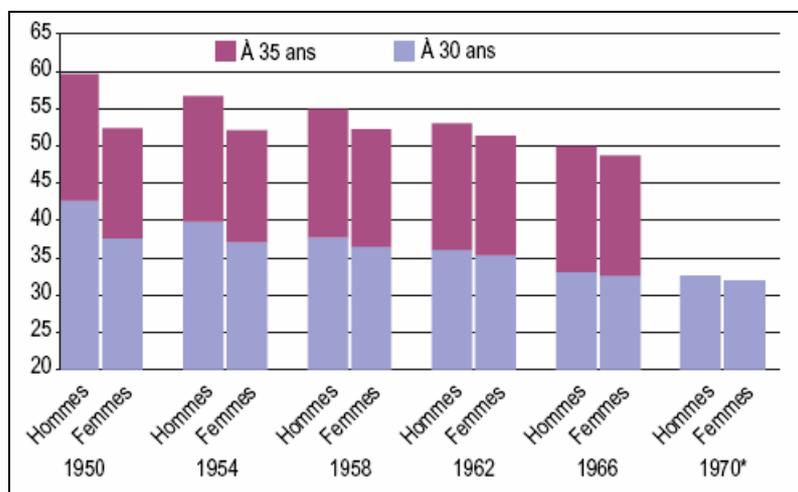


Source : DREES, EIC 2001 ; extrait du document n° 4 du dossier.

Champ : ensemble des personnes échantillonnées dans l'Echantillon interrégimes de cotisants.

En conséquence, le nombre de trimestres validés avant 30 ans décroît au fil des générations. Il diminue en moyenne de 7 trimestres entre la génération 1950 et la génération 1970 (de 9 trimestres pour les hommes et de 5 pour les femmes), passant d'un peu moins de 40 trimestres validés à un peu plus de 30 trimestres<sup>6</sup>.

### Nombre de trimestres validés à 30 et 35 ans, selon le sexe et la génération (1950 à 1970\*)



Source : DREES, EIC 2001 ; extrait du document n° 3 du dossier.

Champ : ensemble des personnes échantillonnées dans l'Echantillon interrégimes de cotisants ayant eu une première validation à 35 ans ou avant.

\* Pour la génération 1970, qui a 31 ans au moment de l'observation, les nombres de trimestres validés entre 30 et 31 ans ne sont pas reportés, puisque les périodes ne sont pas comparables avec les autres générations.

<sup>6</sup> Hors périodes de service militaire pour les hommes et majoration de durées d'assurance pour les femmes.

### **3. Les âges de début d'activité, durées d'assurance ou âges de la retraite selon le niveau de revenu ou la catégorie sociale et selon l'espérance de vie**

Un allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein et/ou une hausse des âges de la retraite (âge d'ouverture des droits et/ou âge du taux plein) auraient non seulement un impact sur les soldes financiers des régimes mais aussi des conséquences, diverses selon les personnes, sur les montants de pension et les âges effectifs de départ à la retraite, conduisant à des effets redistributifs. Les simulations de variantes réglementaires permettront principalement d'évaluer l'impact financier de telles mesures.

Une question intéressante est de savoir quelles catégories de personnes seraient davantage concernées par les mesures envisagées. Ainsi, une hausse de l'âge d'ouverture des droits ne concernerait que les personnes qui, en l'absence de cette hausse, seraient parties avant le nouvel âge minimum, en particulier dès 60 ans, alors qu'un allongement de la durée d'assurance autoriserait toujours les départs à 60 ans mais aurait un impact, entre autres, sur la retraite des personnes ayant peu cotisé et partant à 65 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Il est donc utile dans ce cadre de chercher à préciser les caractéristiques des personnes qui partent à la retraite dès 60 ans, c'est-à-dire celles qui ont commencé à travailler relativement tôt et valident de longues durées d'assurance.

Les effets différents sur les catégories d'assurés peuvent également s'apprécier par rapport à l'espérance de durée de retraite. Il est en particulier utile de savoir quelles sont les durées validées à 60 ans par les différentes catégories ou, à défaut, en fonction de l'espérance de vie.

Les quelques études et statistiques rassemblées dans ce document apportent de premières réponses à ces différentes questions, d'une part concernant les différences d'âges de début d'activité, et par extension de durées validées à 60 ans, selon le niveau de revenu ou la catégorie sociale, d'autre part concernant les liens entre les durées validées à 60 ans ou les âges effectifs de départ à la retraite et les espérances de vie.

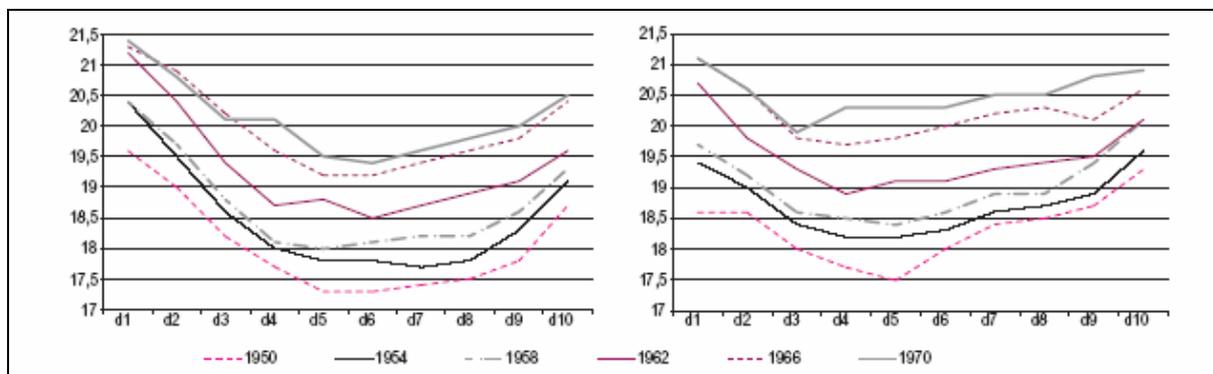
#### **3.1. Âge de début d'activité selon le niveau de revenu ou la catégorie sociale**

Dans quelle mesure l'âge d'entrée sur le marché du travail distingue les différentes catégories sociales ou les personnes selon leur niveau de revenu ? Le **document n° 3** du dossier fournit plusieurs indications sur ce point.

On observe un rapprochement des âges d'entrée sur le marché du travail entre groupes socioprofessionnels au fil des générations, du fait d'un double mouvement de démocratisation des études et de difficultés croissantes d'insertion dans l'emploi des jeunes les moins qualifiés. Par suite, si la durée d'assurance moyenne validée à 30 ans a baissé de 7 trimestres entre les générations 1950 et 1970, la différence entre les durées validées à 30 ans par les cadres et les ouvriers s'est également réduite, passant en moyenne de 15 trimestres à 10 trimestres entre les générations 1950 et 1970.

L'analyse de l'âge moyen de première validation selon le niveau de salaire à 30 ans<sup>7</sup> fait apparaître pour chaque génération encore active, une courbe en U.

**Âge moyen de première validation des salariés du privé  
et des non-titulaires des fonctions publiques,  
selon le décile de salaire annuel à 30 ans et la génération (hommes puis femmes)**



*Champ : personnes échantillonnées dans l'EIC ayant validé un trimestre à 30 ans ou avant, et cotisant au régime général à 30 ans (hors AVPF).*

*Source : DREES, EIC 2001.*

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette forme en U qui présente par ailleurs comme caractéristique particulière d'avoir la branche des déciles les plus faibles plus élevés pour les hommes : les personnes ayant les salaires les plus élevés ont en moyenne un âge de première validation élevé, en raison du lien entre niveau de salaire et niveau d'études. Cependant, un salaire élevé peut aussi correspondre à un avancement dans la carrière plus important, et donc à une entrée dans la vie active précoce, ce qui tire vers le bas l'âge moyen de première validation affiché. Pour le bas de la distribution en revanche les situations rencontrées sont probablement plus homogènes, à un salaire faible doit correspondre un processus d'accès à l'emploi difficile qui se traduit par un âge de première validation élevé.

Une autre lecture de ces données conduit à mettre en avant une dispersion relativement grande des revenus pour les âges de début d'activité élevé. Les personnes dont le salaire à 30 ans se rapproche du salaire médian sont des personnes qui, en moyenne, ont commencé à cotiser relativement jeunes (avant 18 ans pour celles nées dans les années 1950, entre 19 et 19,5 ans pour les générations de la fin des années 1960), alors que les 10 % de personnes dont les salaires à 30 ans sont les plus élevés, mais aussi les 10 % de celles dont les salaires à 30 ans sont les plus faibles, ont commencé à cotiser plus tardivement que les autres, au-delà de 18,5 ans en moyenne pour la génération 1950, 20 ans pour les générations 1966 et 1970. Le lien entre le revenu d'activité et l'âge d'entrée en emploi, et par conséquent la durée d'assurance susceptible d'être validée au départ à la retraite, n'est donc pas univoque.

### 3.2. Durée d'assurance ou âge de la retraite, selon l'espérance de vie

L'existence d'une corrélation entre espérance de vie et revenu – revenu du ménage ou revenu propre – ou catégories sociales est attestée par plusieurs études.

<sup>7</sup> Ce critère de salaire est assez fortement corrélé au niveau de pension de retraite perçu par la suite.

À partir de l'enquête Revenus fiscaux de 1990, Jusot (2004)<sup>8</sup> met en évidence la corrélation positive entre espérance de vie et revenu du ménage pour les hommes âgés d'au moins 20 ans. La probabilité de décès est également corrélée à la catégorie socioprofessionnelle, mais les estimations laissent à penser que les différences entre employés et ouvriers d'une part, entre ouvriers et professions intermédiaires d'autre part, ne sont pas significatives.

À partir des échantillons interrégimes de retraités, Bommier *et al.* (2006)<sup>9</sup> mettent en évidence le lien entre l'espérance de vie et le montant de la retraite. En particulier, ils estiment, pour les hommes, une élasticité de l'espérance de vie à 60 ans par rapport au montant de la pension de l'ordre de 0,18, ce qui correspondrait à une élasticité par rapport au salaire au plus égale à 0,18 en raison de l'existence des éléments de solidarité (minimum contributif, validation des périodes de chômage, de maladie...) et du mode de calcul des pensions<sup>10</sup>.

Dans un document de travail de l'INSEE, Monteil *et al.* (2005)<sup>11</sup> montrent qu'entre 1976 et 1999, les écarts d'espérance de vie entre catégories socioprofessionnelles ont eu tendance à s'accroître pour les hommes et les femmes mais que, pour ces dernières, l'évolution à la hausse semble s'être infléchie sur la décennie 90.

Des données plus récentes de l'INED<sup>12</sup>, mais non directement comparables avec celles de l'INSEE en raison de différences de champ et de méthode, suggèrent un écart moins important pour les hommes, même si les différences restent significatives.

À défaut de mesurer précisément la dispersion de l'espérance de vie à l'intérieur des catégories sociales, les écarts d'espérance de vie selon la catégorie sociale doivent toutefois être considérés avec prudence.

Le **document n° 4** du dossier analyse les différences d'espérance de vie et de durée de vie passée en retraite selon la durée validée au cours de la carrière pour la génération 1938<sup>13</sup>.

Pour les personnes à carrière complète, l'espérance de vie des retraités décroît, en moyenne, avec le nombre d'annuités validées. Pour la génération 1938, les retraités qui affichent les carrières les plus longues (en termes de durée validée tous régimes) ont ainsi une espérance de vie plus faible en moyenne par rapport aux retraités qui ont validé entre 38 et 40 annuités, et ce constat vaut pour les hommes comme pour les femmes, même s'il est nettement atténué pour ces dernières. L'espérance de vie à 55 ans est de 29,1 ans pour les hommes et 33,1 ans pour les femmes ayant validé 45 annuités<sup>14</sup>, contre 30,6 ans pour les hommes ayant validé 39 annuités et 33,5 ans pour les femmes ayant validé 40 annuités. Pour les carrières incomplètes et parmi les hommes, la relation entre durée validée et espérance de vie est inverse, au sens où l'espérance de vie moyenne croît avec le nombre d'annuités validées. Une

---

<sup>8</sup> Jusot F. (2004), « Mortalité et inégalités de revenu en France », DELTA, *Document de travail*, 2004/09, 32 p.

<sup>9</sup> Bommier A., Magnac T., Rapoport B. et Roger M. (2006), « Droits à la retraite et mortalité différentielle », *Économie et prévision*, n° 168, pp. 1-16.

<sup>10</sup> L'élasticité de la retraite par rapport au salaire est un peu inférieure à 1.

<sup>11</sup> Monteil C. et Robert-Bobée I. (2005), « Quelles évolutions des différentiels sociaux de mortalité pour les femmes et les hommes ? », INSEE, *Document de travail*, n° F0506, 87 p.

<sup>12</sup> Cambois E., Laborde C. et Robine J.-M. (2008), *Population et sociétés*, n° 441, janvier.

<sup>13</sup> La durée d'assurance requise pour le taux plein était de 155 trimestres (38,75 ans) pour cette génération.

<sup>14</sup> Les retraités de la génération 1938 n'ont pas bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, mis en place par la réforme de 2003. Les durées validées élevées (plus de 42 ans) sont donc relativement fréquentes, en particulier pour les hommes.

carrière courte pour un homme tient en effet probablement à des problèmes de santé précoces, préexistants ou apparus au cours de la vie active.

Le lien entre un état de santé dégradé et le départ précoce en retraite est attesté par plusieurs études. En particulier, les retraités de la CNAV qui ont fait valoir leurs droits à la retraite à taux réduit sont plus fréquemment des personnes dont la vie active a été ponctuée de périodes d'interruptions d'emploi, notamment pour cause de maladie<sup>15</sup>.

La corrélation négative entre durée validée et espérance de vie pour les personnes à carrière complète reflète en partie les différentiels sociaux de mortalité : pour les générations anciennes, comme la génération 1938, les carrières longues sont souvent le fait de personnes entrées tôt sur le marché du travail, peu diplômées et plus souvent ouvrier ou employé. Néanmoins, les différentiels d'espérance de vie selon le nombre d'annuités validées apparaissent assez modérés. Leur amplitude ressort inférieure aux disparités liées à la catégorie socioprofessionnelle et la faible amplitude des écarts liés au nombre d'annuités, pour les hommes comme pour les femmes, traduit la relative complexité des liens entre catégorie sociale et nombre d'annuités. Les durées validées les plus longues ne sont ainsi pas l'apanage des seuls ouvriers, même si elles sont plus fréquentes pour cette catégorie sociale.

Le document n° 4 montre également que les écarts de durée passée en retraite sont atténués par rapport aux écarts d'espérance de vie. En particulier, s'ils vivent plus longtemps, les hommes, anciens salariés du secteur privé, ayant validé des durées plus courtes avant 60 ans liquident aussi plus tardivement.

Une autre analyse conduite sur la génération 1943 permet de conclure que les retraités dont l'espérance de vie est courte tendent à faire valoir leurs droits à la retraite plus précocement que les autres.

Parmi les hommes retraités de la CNAV nés en 1943, partis à la retraite à titre normal (hors invalidité et inaptitude) entre 2003 et 2009<sup>16</sup>, ceux qui sont décédés avant 2010 (avant l'âge de 67 ans) avaient liquidé leurs droits à 60,4 ans en moyenne, près de 85 % d'entre eux à l'âge de 60 ans<sup>17</sup> ; les autres, survivants début 2010, ont liquidé leurs droits à 61,2 ans en moyenne, les deux tiers à l'âge de 60 ans. Pour les femmes, les différences de comportement de liquidation sont du même ordre. Les retraitées décédées avant 2010 sont 76,5 % à être parties à l'âge de 60 ans alors que c'était le cas de moins de la moitié des femmes bénéficiaires d'une pension normale. Ces retraités décédés avant l'âge de 67 ans ont *in fine* un âge de liquidation proche des retraités déclarés inaptés.

---

<sup>15</sup> Barnay T. et Briard K. (2009), « Carrière incomplète et départ en retraite : une estimation de l'incidence de l'état de santé à partir de données individuelles », *Revue économique*, vol. 60, n° 2.

Benallah S. et Legendre F. (2009), « Les 'Décotants' du régime général en 2005 : qui sont-ils ? », *Retraite et société*, n° 57, pp. 132-151.

<sup>16</sup> Notons que les personnes nées en 1943 étaient âgées d'au moins 60 ans en 2004, lors de l'ouverture du dispositif « carrières longues » permettant le départ à la retraite de façon anticipée, avant 60 ans. Elles n'ont donc pu en bénéficier.

<sup>17</sup> Ces valeurs sont à considérer avec la réserve que certaines personnes sont décédées avant d'avoir liquidé leur retraite.

**Âge de liquidation des retraités nés en 1943,  
dont retraités décédés avant 2010 et retraités inaptes**

Âge à la liquidation	Hommes			Femmes		
	pensions normales ensemble	décédés entre 2004 et 2009*	pensions d'inaptitude	pensions normales ensemble	décédées entre 2004 et 2009*	pensions d'inaptitude
<b>60 ans</b>	66,8 %	84,6 %	80,4 %	48,4%	76,5 %	80,1%
<b>61 ans</b>	5,4 %	5,1 %	7,3 %	4,1%	4,9 %	7,2%
<b>62 ans</b>	4,0 %	2,8 %	5,3 %	3,2%	3,1 %	5,5%
<b>63 ans</b>	3,3 %	1,7 %	3,9 %	2,6%	2,2 %	4,4%
<b>64 ans</b>	3,0 %	1,0 %	3,0 %	2,2%	1,2 %	2,8%
<b>65 ans</b>	16,8 %	4,7 %	0,0 %	38,8%	12,1 %	0,0%
<b>66 ans</b>	0,6 %	0,1 %	0,0 %	0,7%	0,0 %	0,0%
<b>Total</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs observés</i>	227 766	10 772	26 937	199 039	2 994	39 127
<b>Âge moyen</b>	<b>61,2</b>	<b>60,4</b>	<b>60,4</b>	<b>62,2</b>	<b>60,8</b>	<b>60,4</b>

Source : CNAV, calculs COR.

Champ : prestataires d'une pension de droit propre normale ou d'inaptitude enregistrés entre 2003 et 2009.

\* Les statistiques de retraités décédés sont ici établies sur les décès intervenus et enregistrés par la CNAV la même année (94 % des décès en 2009). Les données pour 2003 ne sont pas disponibles.

#### **4. Le relèvement des âges de la retraite dans les principaux pays développés**

Le **document n° 5** examine plus spécifiquement les réformes dans les principaux pays développés portant sur un relèvement des âges de la retraite, la seule voie qui agisse directement sur le ratio cotisants / retraités.

Il importe de bien distinguer les différents âges de la retraite :

- les âges légaux :

- l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire l'âge à partir duquel il est possible de liquider sa pension ;
- l'âge d'obtention d'une pension complète (ou « âge du taux plein »), c'est-à-dire l'âge à partir duquel l'assuré ne subit aucune décote ;
- l'âge de mise à la retraite d'office, c'est-à-dire l'âge à partir duquel l'employeur peut se séparer de son salarié au motif de départ à la retraite.

- et les âges constatés (dont on peut calculer la moyenne une année donnée) :

- l'âge de cessation d'activité (ou d'emploi), c'est-à-dire l'âge auquel la personne cesse définitivement d'être active (ou en emploi) ;
- l'âge effectif de liquidation de la pension, c'est-à-dire l'âge auquel la personne liquide en pratique sa pension.

Les réformes visent très généralement à inciter les personnes à prolonger leur activité afin d'accroître la masse des cotisations, de freiner l'augmentation de la masse des pensions et de préserver, moyennant un prolongement d'activité, le niveau des taux de remplacement.

Un premier type de mesure a consisté à restreindre les possibilités de départs anticipés, comme les dispositifs de préretraite, concernant plus particulièrement certains secteurs d'activité, afin d'augmenter l'âge moyen de cessation d'activité (Espagne, Allemagne, Belgique, Pays-Bas...).

De même, les pays ont tous rendu plus incitatifs à la prolongation de l'activité les barèmes de pension, en particulier avec l'instauration de décotes liées à l'âge (Allemagne, Canada, Etats-Unis, France, Japon) et de surcotes (Canada, Espagne, Etats-Unis, France, Japon, Royaume-Uni), ou d'une surcote forfaitaire liée à l'activité après un certain âge (Belgique), ou encore en les faisant dépendre de l'espérance de vie à l'âge de départ en retraite (Italie et Suède).

Dans la majorité des pays étudiés, le choix des législateurs s'est notamment porté sur un report des âges légaux de la retraite, c'est-à-dire de l'âge d'ouverture des droits et / ou de l'âge d'obtention d'une pension complète. Ces reports des âges de la retraite se sont effectués *via* deux stratégies différentes :

- un relèvement de l'âge d'ouverture des droits, qui conduit mécaniquement à un report des départs en retraite pour les générations concernées – c'est le cas en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, qui ont relevé l'âge d'ouverture des droits de 65 à 67 ans, ou jusqu'à 61 ans en Italie et en Suède ;
- un relèvement de l'âge d'obtention d'une pension complète qui peut conduire à un report des départs en retraite pour les générations concernées mais qui, en cas de non-report, conduit mécaniquement à une baisse des pensions via l'augmentation de « décotes » ; c'est le cas aux Etats-Unis, de 65 à 67 ans mais avec un âge d'ouverture des droits qui reste inchangé à 62 ans, au Japon, de 60 à 65 ans, et, enfin, en Allemagne, de 65 à 67 ans, tout en gardant un âge d'ouverture des droits de 63 ans pour 35 ans de contribution (avec décote). Ces relèvements des âges de pension complète peuvent être rapprochés de l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour l'atteinte du taux plein en France, même si elles n'ont pas les mêmes effets sur tous les types d'assurés.

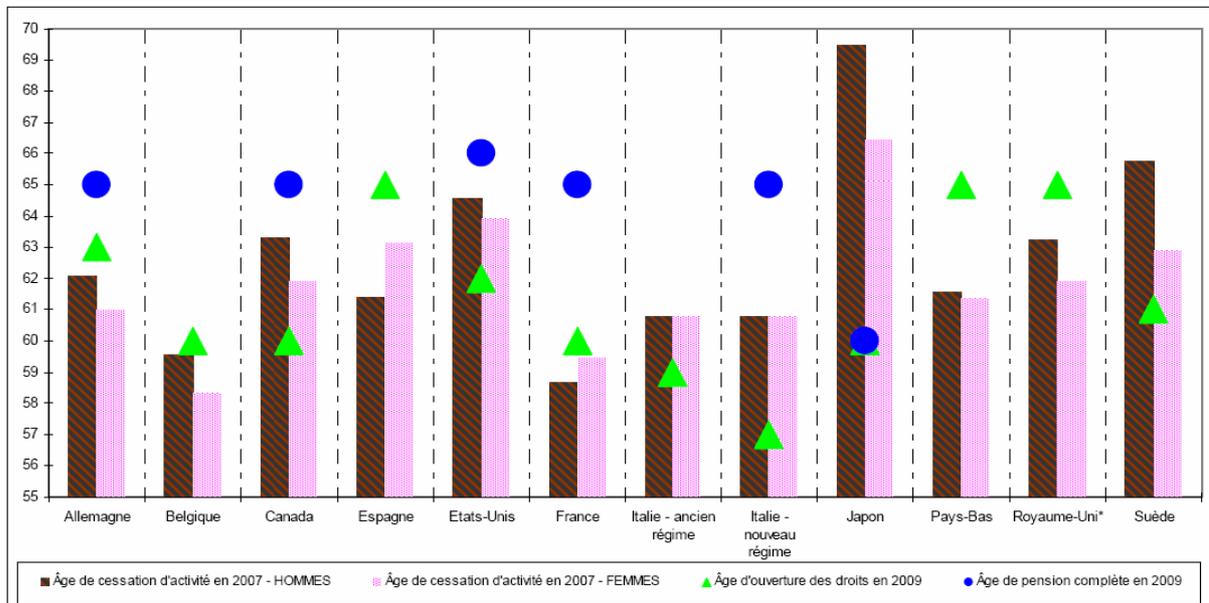
Quel que soit le levier mobilisé pour retarder l'âge moyen effectif de départ à la retraite, les pays étudiés ont tous étalé dans le temps les réformes, avec un relèvement des âges très progressif.

Malgré des choix différents et sauf cas particuliers (Royaume-Uni, Pays-Bas, Espagne et Italie pour le nouveau régime), les écarts entre pays d'âges d'ouverture des droits et d'obtention d'une pension complète ne sont pas aussi importants que le débat public le laisse entendre.

L'âge d'ouverture des droits, sauf cas particuliers, est compris entre 60 ans (France, Japon, Belgique, Canada) et 63 ans et 35 ans de contribution en Allemagne (60 ans pour les invalides). L'Italie (61 ans), la Suède (61 ans) et les Etats-Unis (62 ans) se situant dans cet entre-deux.

L'âge de la pension complète après réforme est compris entre 65 et 68 ans dans tous les pays étudiés, sauf en France et en Belgique où un départ avec pension complète, c'est-à-dire sans décote liée à l'âge et/ou à la durée de contribution, est possible dès 60 ans, moyennant des durées de cotisation plus longues que dans les autres pays, 45 ans en Belgique et 41 ans pour la génération 1952 en France.

Quand on met en relation les âges de cessation d'activité avec les âges légaux de la retraite, on constate que l'âge moyen de cessation d'activité est bien inférieur à l'âge d'ouverture des droits dans les pays où ce dernier est le plus élevé, c'est-à-dire en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Le Canada, les Etats-Unis, le Japon et la Suède ont, quant à eux, un âge moyen de cessation d'activité bien supérieur à celui de l'âge d'ouverture des droits et proche de l'âge d'obtention d'une pension complète.



\* 60 ans pour les femmes.

Source : OCDE (âges de cessation d'activité) et COR (âges légaux de retraite).