

Le système français de retraite fait dépendre l'âge de départ de la durée de carrière : est-ce justifié ?

Patrick Aubert (IPP)

Séance plénière du COR – 6 février 2025



Introduction

Pourquoi cette analyse ?

- En 1945, mise en place d'un système de retraite qui, dans une logique contributive, modulait le montant de la pension en fonction de l'âge de départ :
 - À l'âge minimal (60 ans) → taux de pension égal à 20 %
 - + 4 points de % par année d'ajournement après 60 ans
 - ... tout en prévoyant des dispositions d'exception pour permettre aux assurés jugés plus "usés" de partir à la retraite plus tôt
 - Dès 1945
 - Fort élargissement de ces dispositifs dans le cadre de diverses réformes à partir des années 1970
- *Quels effets de ces réformes ?* [document n°6]
- *Que penser du lien fait, en France, entre la durée validée et l'obtention du taux plein ?* [document n°13]

Une extension continue des dispositifs d'anticipation

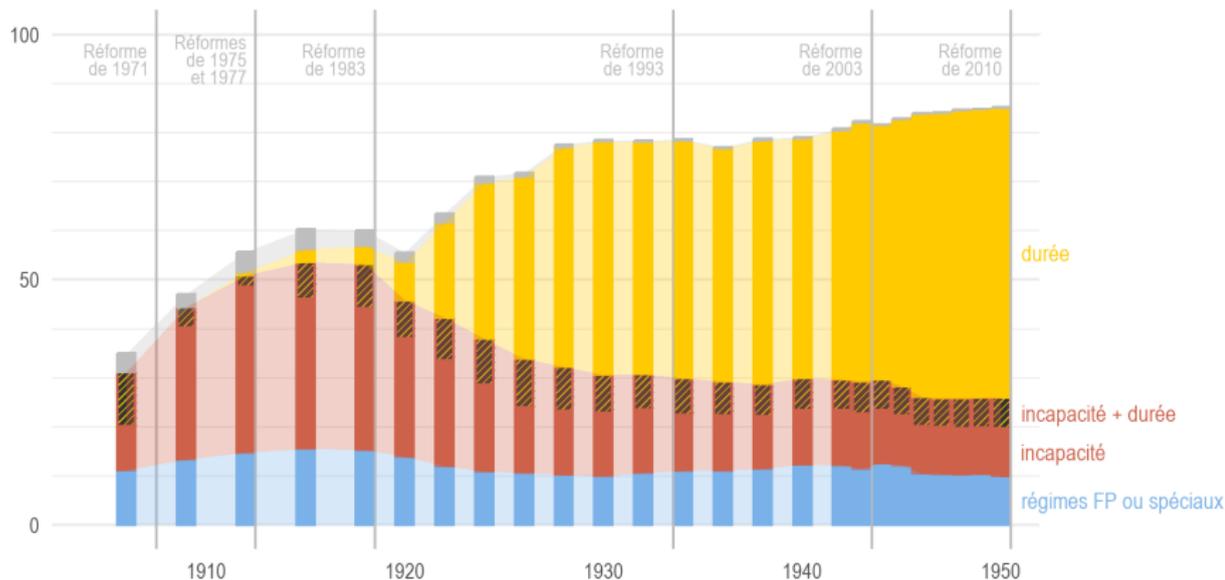
- **Jusqu'aux années 1970** : Dispositifs basés sur l'**inaptitude** constatée pour atteindre plus tôt le "taux plein" normalement octroyé à 65 ans
 - À l'origine : incapacité constatée (ou exercice d'un métier pénible) + carrière complète (30 ans)
 - Réforme de 1971 : suppression de la condition de durée + extension aux anciens déportés
- **Années 1970-1980** : création, puis extension des dispositifs de taux plein dès 60 ans au titre d'une **carrière longue/complète** (réformes de 1975, 1977 et 1983)
- **Années 2000-2010** : création, puis extension des dispositifs de **départs anticipés** avant l'âge minimal de droit commun (réformes de 2003, 2010 et 2014)

Une référence quasi-systématique à l'état de santé et à l'espérance de vie pour justifier les dispositifs de taux plein anticipé

- « *Chez les anciens prisonniers de guerre, on constate d'abord une sénescence accélérée. [...] On enregistre ensuite une mortalité deux fois et demie supérieure à celle des catégories normales correspondantes.* » (Réforme de 1971 : demande d'extension du dispositif d'inaptitude aux anciens prisonniers de guerre)
 - « *il existe une pathologie des métiers manuels qui s'exprime notamment à travers les statistiques relatives aux accidents du travail et à l'espérance de vie. [...] À l'âge de trente-cinq ans, le risque de décès est près de quatre fois plus élevé pour un manoeuvre que pour un instituteur, par exemple.* » (Réforme de 1975 : dispositif carrières longues pour les travailleurs manuels)
 - « *ouvriers et employés, entrés tôt dans la vie active, versent plus longtemps des cotisations pour se constituer une retraite et bénéficient moins durablement de leur pension [...] la présente ordonnance contribuera à réduire ces inégalités sociales.* » (Réforme de 1983 : taux plein généralisé à 60 ans en cas de carrière complète)
- ***Les modifications des barèmes ont-elles bien contribué à corriger les inégalités d'espérance de vie qui étaient dénoncées ? Et si oui, dans quelle mesure ?***

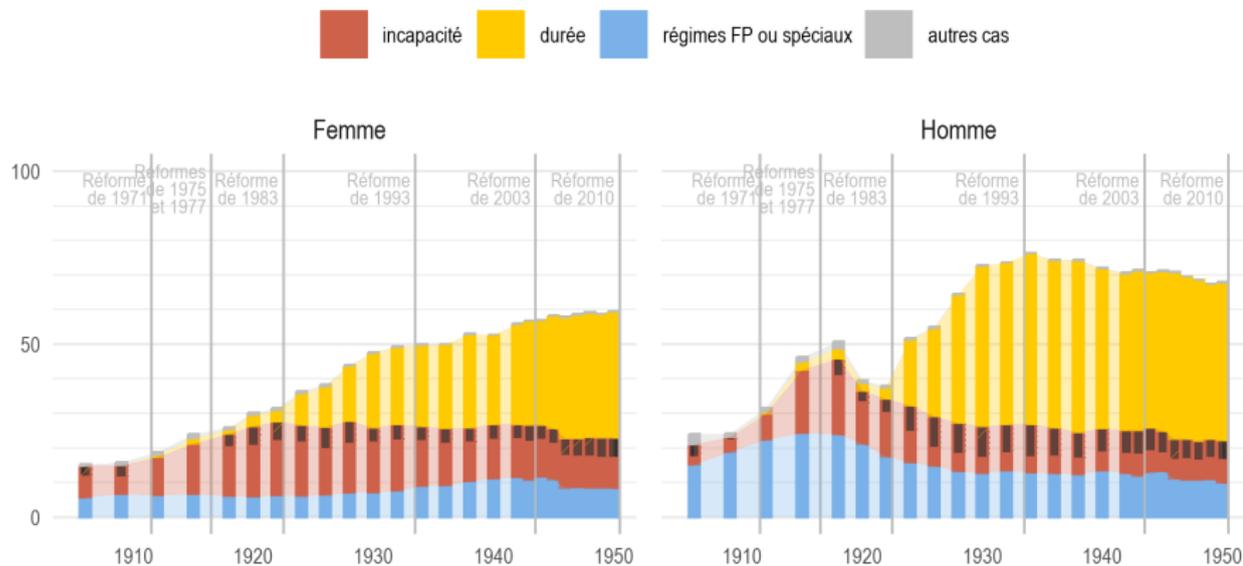
**Qui a pu partir au taux plein avant
l'âge d'annulation de la décote ?**

Graphique 1 – Part de retraités atteignant le taux plein dans leur régime de retraite principal avant 65 ans, au sein de chaque génération



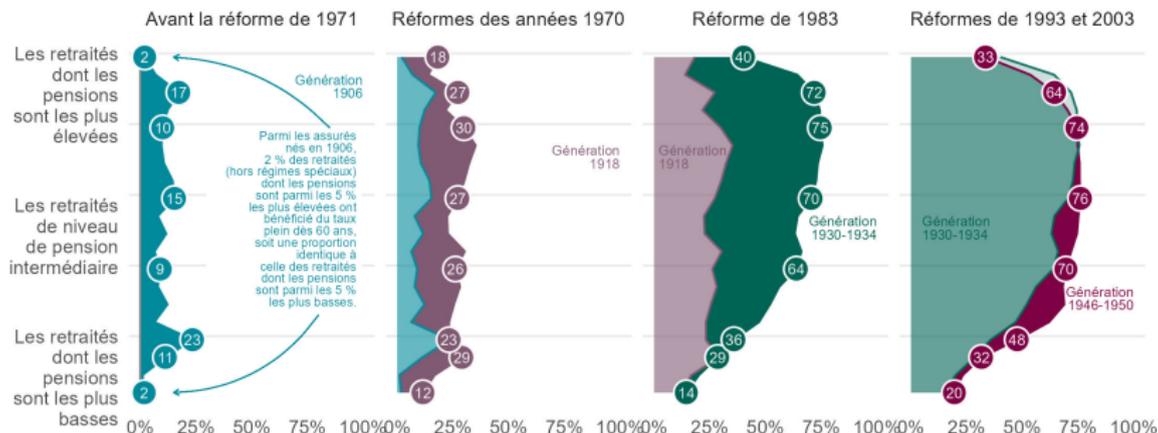
Source : EIR, DREES.

Graphique 2 – Part de retraités atteignant le taux plein dans leur régime de retraite principal à 60 ans, par sexe



Source : EIR, DREES.

Graphique 3 – Part d'assurés atteignant le taux plein à 60 ans (ou avant), selon le vingtile de pension, pour quelques générations hors régimes FP et spéciaux



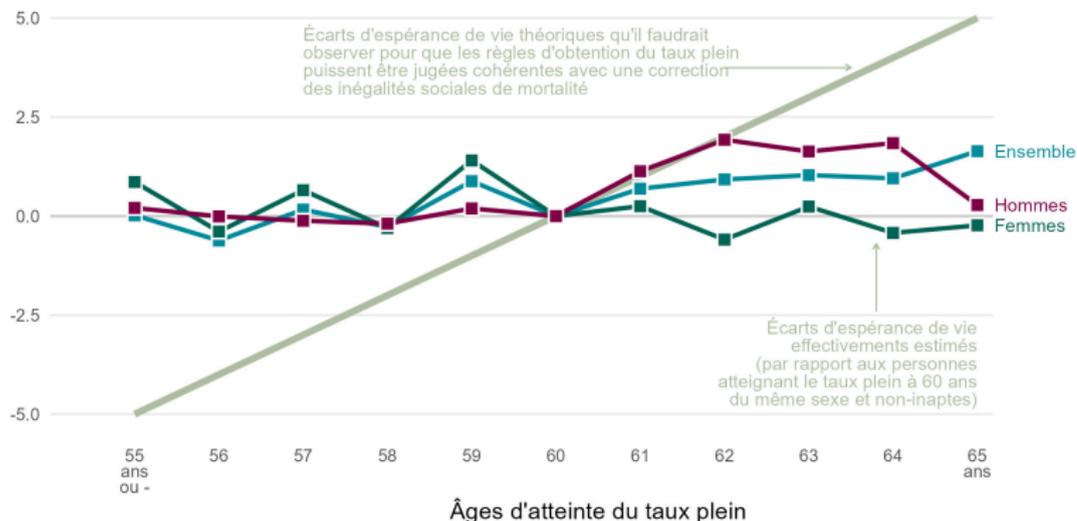
Source : EIR (DREES). Calculs IPP.

**L'anticipation du taux plein
corrige-t-elle des inégalités de
durées de vie ?**

Quel indicateur pour l'analyse des départs anticipés à la retraite ?

- La plupart des travaux et des données agrégées disponibles portent sur les âges *effectifs* de départ à la retraite
- Limite = les comportements de départ (avec éventuelle décote ou surcote) sont corrélés aux caractéristiques sociales \Rightarrow vision biaisée des barèmes de retraite
- On calcule donc un indicateur **d'âge d'atteinte du taux plein** = âge effectif de départ corrigé des durées (éventuelles) de décote et surcote
 - Départ à 60 ans au taux plein \Rightarrow atteinte du TP = 60 ans
 - ... à 60 ans avec 5 ans de décote \Rightarrow atteinte du TP = 65 ans
 - ... à 65 ans avec 3 ans de surcote \Rightarrow atteinte du TP = 62 ans
- Analyse séparée pour les personnes inaptes et non-inaptes

Graphique 4 – Écart d'espérance de vie selon l'âge d'atteinte du taux plein dans le système de retraite français (hors assurés reconnus inaptes)



Source : EIR (DREES). Calculs IPP.

**Quelles évolutions peut-on
envisager concrètement ?**

Quels fondements pour les règles du taux plein ?

- Clarifier les normes d'équité derrière les règles d'obtention du taux plein :
 - Les règles actuelles se focalisent implicitement sur la seule équité au regard de la durée de carrière
 - Une approche plus globale de l'équité met en regard durée de carrière et durée (espérée) de retraite
- Quels enseignements des estimations d'espérance de vie ?
 - L'anticipation du taux plein peut être justifiée pour les personnes inaptes ou ex-invalides
 - À l'inverse, cette justification ne tient pas pour la modulation du taux plein selon la durée validée

→ refonder les règles actuelles ?

Une proposition de règles plus neutres au regard de l'équité des durées de carrière et de retraite

- Le **système actuel** : une double modulation selon la durée et selon l'âge ... et une double comptabilisation de la durée

$$P = \frac{\text{Durée Validée}}{\text{Durée Requise}} \cdot \text{DecoteSurcote}(\hat{\text{Age}}, \text{Durée Validée}) \cdot 50\% \cdot \text{Salaire Réf}$$

- Un **système actuariellement neutre** : séparer modulation selon l'âge et modulation selon la durée de carrière

$$P = \frac{\text{Durée Validée}}{\text{Durée Requise}} \cdot \text{DecoteSurcote}(\hat{\text{Age}}) \cdot 50\% \cdot \text{Salaire Réf}$$

- Un **système sans décote/surcote, centré sur la durée** : une nécessaire modulation de la durée requise selon l'âge

$$P = \frac{\text{Durée Validée}}{\text{Durée Requise}(\hat{\text{Age}})} \cdot 50\% \cdot \text{Salaire Réf}$$

Une proposition de règles plus neutres au regard de l'équité des durées de carrière et de retraite (suite)

- Deux évolutions connexes :

1. Comptabiliser toutes les durées, y compris au-delà de la durée d'une carrière complète

Exemple : Personne ayant travaillé 44 ans pour une durée requise de 43 ans :

- Aujourd'hui : coefficient de proratisation borné à 100 % \Rightarrow
 $Min(\frac{44}{43}, 100\%) = 100\%$
- Avec déplafonnement : $\frac{44}{43} \approx 102,3\%$

2. Tenir compte des catégories dont la moindre espérance de vie est avérée en considérant un "âge apparent" plus élevé

Exemple : Un inapte/ex-invalidé a une espérance de vie d'environ 4 ans plus faible qu'un non-inapte \Rightarrow à 60 ans, on fait le calcul en lui appliquant les règles standard d'une personne ayant $60+4 = 64$ ans

Quelles conséquences selon la situation ?

Ex. 1 : Assuré atteignant le taux plein à 64 ans avec 43 ans validés

- Dans le système actuel :
 - Départ à 64 ans → Taux de remplacement du salaire de référence = $\text{Min}(\frac{43}{43}, 100\%) \cdot 50\% = 50\%$
 - Départ à 65 ans (avec surcote) → $\text{Min}(\frac{43+1}{43}, 100\%) \cdot (1 + 5\%) \cdot 50\% = 52,5\%$
 - Départ à 63 ans = **impossible**
- Avec un système sans décote/surcote "centré sur la durée" :
 - Départ à 64 ans → $\frac{43}{43} \cdot 50\% = 50\%$ (identique)
 - Départ à 65 ans → $\frac{43+1}{43-2} \cdot 50\% \approx 53,6\%$
 - Départ à 63 ans → $\frac{43-1}{43+2} \cdot 50\% \approx 46,7\%$

Quelles conséquences selon la situation ?

Ex. 2 : Assuré sortis de façon précoce de l'emploi, atteignant le taux plein à 67 ans avec 35 ans validés (carrière incomplète)

- Dans le système actuel :
 - Départ à 64 ans (avec décote) →
 $\text{Min}(\frac{35}{43}, 100\%) \cdot (1 - 3 * 5\%) \cdot 50\% \approx \mathbf{34,6\%}$ du salaire de référence
 - Départ à 67 ans = $\text{Min}(\frac{35}{43}, 100\%) \cdot 50\% \approx \mathbf{40,7\%}$
- Avec un système sans décote/surcote "centré sur la durée" :
 - Départ à 64 ans → $\frac{35}{43} \cdot 50\% = \mathbf{40,7\%}$
 - Départ à 67 ans → $\frac{35+0}{43-2*3} \cdot 50\% \approx \mathbf{47,3\%}$

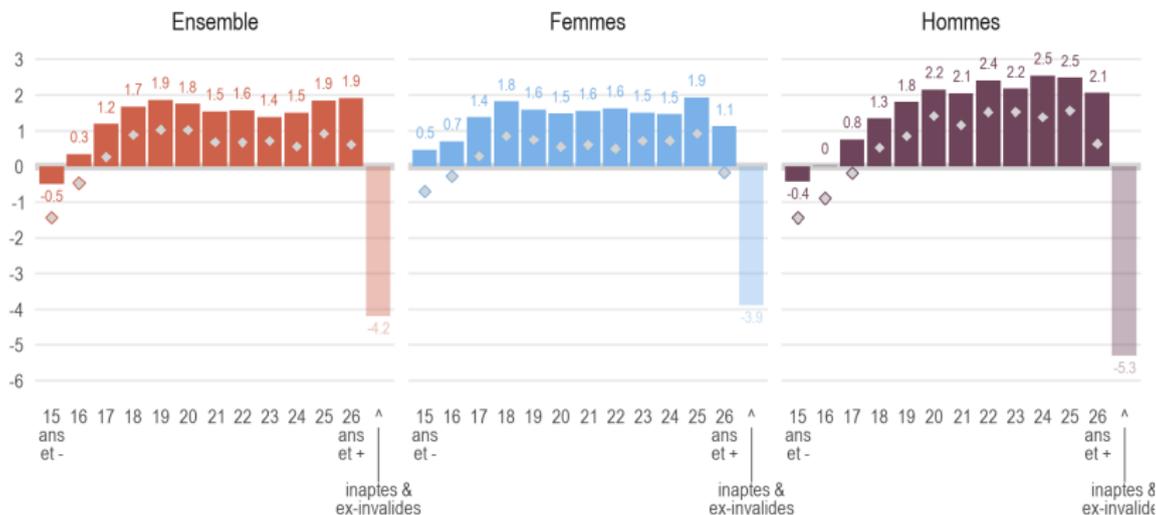
Quelles conséquences selon la situation ?

Ex. 3 : Assuré atteignant le taux plein à 63 ans avec 44 ans validés (carrière longue)

- Dans le système actuel :
 - Départ à 63 ans (dispositif carrière longue) →
 $\text{Min}\left(\frac{44}{43}, 100\%\right) \cdot 50\% = \mathbf{50\%}$ du salaire de référence
 - Départ à 64 ans (avec poursuite d'activité) =
 $\text{Min}\left(\frac{44+1}{43}, 100\%\right) \cdot 50\% = \mathbf{50\%}$
- Avec un système sans décote/surcote "centré sur la durée" :
 - Départ à 63 ans → $\frac{44}{43+2} \cdot 50\% = \mathbf{48,9\%}$
 - Départ à 64 ans (avec poursuite d'activité) → $\frac{44+1}{43} \cdot 50\% \approx \mathbf{52,3\%}$

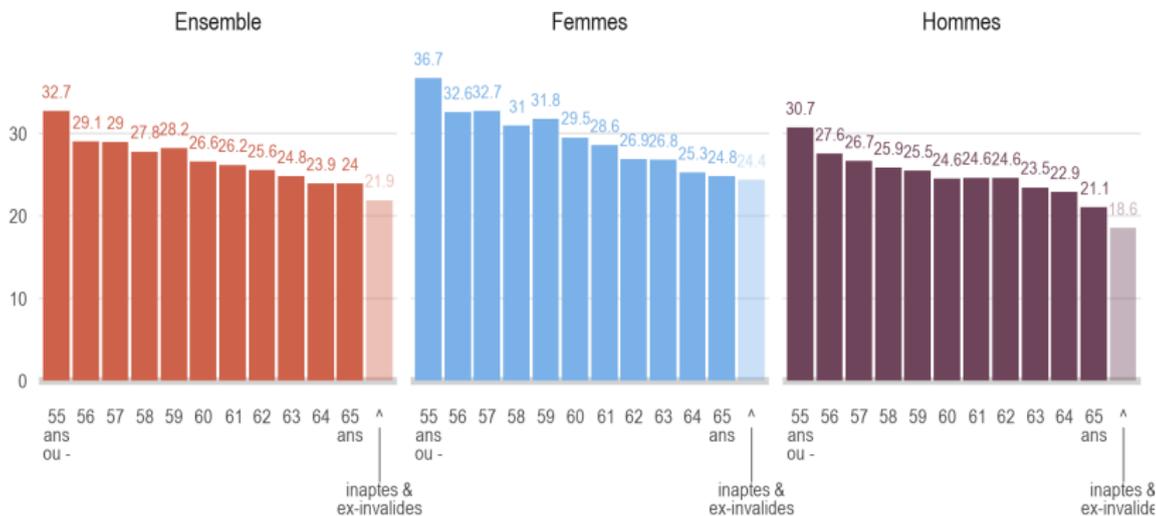
Compléments

Graphique 5 – Écart d'espérance de vie selon l'âge de début de carrière (hors assurés reconnus inaptes)



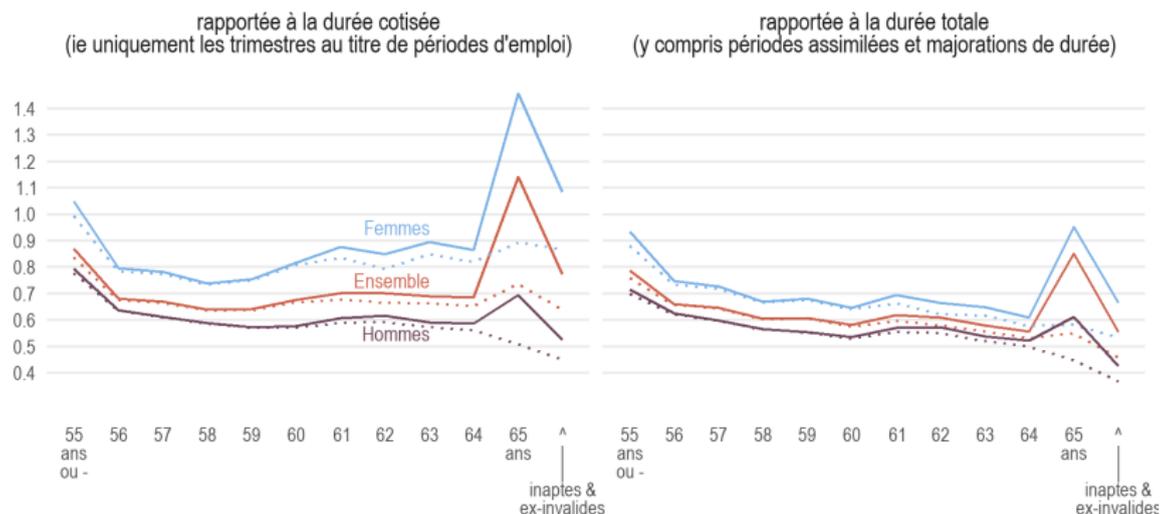
Source : EIR (DREES). Calculs IPP.

Graphique 6 – Espérances de vie calculées à l'âge d'atteinte du taux plein



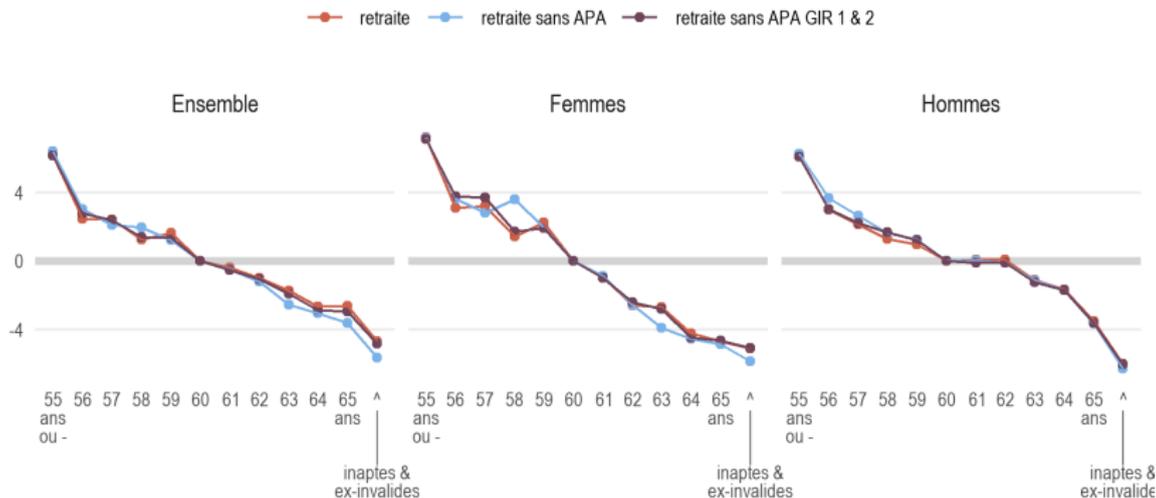
Source : EIR (DREES). Calculs IPP.

Graphique 7 – Rapport entre durée espérée de retraite et durée moyenne de carrière, selon l'âge d'atteinte du taux plein



Source : EIR (DREES). Calculs IPP.

Graphique 8 – Écarts de durées espérées de retraite totale ou avant perception de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)



Source : EIR et RI-APA-ASH (DREES). Calculs IPP.