



Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants

2 décembre 2011 , Maison de la Chimie - Paris

Synthèse

Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants

9h30 Ouverture des travaux

Pierre-Louis Bras, président du Conseil d'orientation des retraites

9h40 Les âges de départ à la retraite en France : éléments de cadrage

Yves Guégano, secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites

10h00 Les réformes et les âges de départ à la retraite

Des flux de départ à la retraite sensibles aux réformes : l'exemple de la fonction publique

Isabelle Bridenne, responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts

L'impact des réformes depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite

Cindy Duc, adjointe au chef du bureau « retraites » de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

Les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système

Patrick Aubert, secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites

Débat avec la salle

11h30 Les déterminants des âges de départ à la retraite

Les motivations de départ à la retraite dans les secteurs public et privé

Romain Lesur, chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État

L'information comme préalable aux choix de départ à la retraite

Florence Barat-Payraud, secrétaire générale du GIP Union Retraite

Débat avec la salle

12h35 Synthèse et conclusion

Pierre-Louis Bras, président du Conseil d'orientation des retraites

12h45 Fin du colloque

Ouverture des travaux

Pierre-Louis Bras

***Président du Conseil d'orientation
des retraites***

Le COR a vocation à établir, dans la mesure du possible, un diagnostic partagé entre ses membres sur notre système de retraite. Il contribue aussi à l'information de tous en diffusant les résultats des travaux qu'il réalise. Les colloques qu'il organise depuis 13 ans maintenant sont l'illustration de cette vocation. La question des âges de la retraite a toujours été au cœur des débats, au point d'occulter d'autres facteurs qui ont parfois plus d'effet sur les équilibres financiers du

système de retraite (les règles d'indexation notamment). Le COR a toujours insisté sur le fait qu'il n'existe aucune fatalité qui imposerait un âge de la retraite, mais qu'il y a des choix sociaux et politiques à faire autour de trois facteurs que sont le niveau des pensions, le taux de prélèvement et l'âge effectif de départ à la retraite. Le présent colloque est consacré aux réformes des âges de départ à la retraite et aux déterminants des âges de départ à la retraite.

Les âges de départ à la retraite en France

Eléments de cadrage

Yves Guégano

**Secrétaire général du Conseil d'orientation
des retraites**

De quoi parle-t-on lorsque l'on évoque les âges de départ à la retraite ? Tout d'abord, il ne faut pas confondre l'âge de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge de liquidation des droits à la retraite, et l'âge de fin d'emploi ou de fin d'activité, lié au marché du travail. Il convient également de distinguer les âges effectifs de départ à la retraite, indicateurs statistiques issus d'observations, des âges légaux de la retraite, qui font référence à la réglementation des régimes de retraite : âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sera de 62 ans pour la génération 1955, et âge du taux plein, qui va passer à 67 ans à partir de cette génération. Enfin, les âges de départ à la retraite proprement dits ne doivent pas être confondus avec les comportements de départ, processus qui déterminent le moment où les assurés liquident leurs droits à la retraite et qui dépendent de facteurs divers.

En 2013, environ 30 % des personnes âgées de 60 ans se trouvaient dans une situation intermédiaire entre emploi et retraite (chômage, préretraite, inactivité), 30 % sont à la retraite et 40 % occupent un emploi – dont 10 % qui occupent un emploi à temps partiel et 2 % qui cumulent emploi et retraite.

L'indicateur le plus classiquement utilisé à des fins d'observation statistique des âges de départ à la retraite est l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités de l'année. Mais cet indicateur est perturbé par la

structure démographique ainsi que par les calendriers de montée en charge des réformes, qui peuvent avoir pour conséquence des réductions artificielles de l'âge moyen. Pour éviter ces effets perturbants, on peut s'appuyer sur l'âge conjoncturel de départ à la retraite, qui est l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités à cet âge observé l'année considérée. Pour le calculer, il faut disposer de données fines âge par âge. L'évolution de l'âge conjoncturel de départ à la retraite est plus lissée que celle de l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation.

Les changements de règles à l'approche de la retraite peuvent poser question, notamment en matière d'accès à l'information des futurs retraités, d'équité dans l'accès aux droits, ou de risque de départs anticipés par crainte de modifications défavorables de ces règles. Pour éviter ce dernier écueil, il a été défini un principe générationnel, qui consiste à définir les paramètres selon l'année de naissance des assurés et à ne plus les modifier une fois passé l'âge minimum de départ de cette génération. Ce principe est généralement respecté, mais a subi quelques dérogations, y compris récemment (règles relatives aux polypensionnés en 2004, conditions d'accès à la retraite anticipée en 2008, attribution du minimum contributif en 2009-2012, liquidation unique des régimes alignés en

2014, etc.). Ce non-respect du principe générationnel peut avoir des effets puissants en termes d'incitation à un départ rapide à la retraite.

Pour certains assurés, les règles de retraite n'ont été stabilisées qu'alors que ces assurés étaient très proches de leur départ à la retraite. Par exemple, pour un assuré du régime général né en 1953, des modifications de réglementation ont eu lieu alors qu'il avait 57 ans (la loi de 2010 a porté l'âge minimal de départ à 61 ans au lieu de 60 ans précédemment), puis à nouveau lorsqu'il a eu 58 ans (la LFSS de 2012 a porté cet âge à 61 ans et 2 mois), et une fois encore à 59 ans (le décret de 2012 a institué une extension des possibilités de départ avant 62 ans dans le cadre du dispositif des carrières longues). Les assurés, notamment pour les générations nées au début des années 1950, apparaissent ainsi informés généralement tardivement des règles d'âge de départ à la retraite qui s'appliqueront à eux.

Divers paramètres influent sur l'âge effectif de départ à la retraite. Certains jouent sur l'âge minimal d'ouverture des droits ou l'obtention du taux plein : dispositifs de départ anticipé pour carrières longues, catégories actives, pénibilité, inaptitude, handicap, etc. Le dispositif de décote/surcote par rapport au taux plein renvoie par ailleurs à la liberté de choix de l'individu, qui était extrêmement restreinte avant 2003 et a été élargie depuis. Cette liberté ne doit toutefois pas être offerte à n'importe quel prix pour les régimes, ce qui renvoie à la notion de neutralité actuarielle à la marge (qui implique que, si une personne part une année plus tard, le surcroît de pension octroyé doit être compensé par l'année de cotisation supplémentaire et l'année de pension versée en moins). Il convient de noter que dans un système actuariellement neutre à la marge, une hausse de l'âge effectif de départ à la retraite n'a pas d'effet sur la situation financière du régime. Pour avoir un impact, il faudrait réduire le niveau des pensions à un âge donné. En outre, les coefficients de

solidarité et les coefficients majorants définis par les régimes AGIRC-ARRCO viennent brouiller la notion de neutralité actuarielle, du fait de leur caractère temporaire ; à titre d'exemple, le coefficient de solidarité (abattement de 10 % sur trois ans) équivaut en moyenne à une décote viagère de 1,5 % par an.

La liberté de choix se traduit par une grande diversité des âges de départ à la retraite. Pour la génération née en 1946, 6 % des individus ont opté pour une retraite avec décote, 12 % pour une retraite avec surcote. On observe que les femmes partent à la retraite beaucoup plus fréquemment que les hommes à l'âge d'annulation de la décote, et que les retraités résidant à l'étranger sont également plus fréquemment concernés par un départ avec décote.

Sur longue période, on observe une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, qui passe de moins de 61 ans pour les générations nées dans les années 1930 à 64 ans pour la génération née en 1980 – l'âge se stabilisant ensuite pour les générations suivantes. À l'avenir, les femmes pourront plus facilement atteindre le taux plein dès l'âge minimal de départ à la retraite que les hommes, compte tenu de l'allongement de leur durée de cotisation et des majorations de durée d'assurance pour enfants. De façon générale, il y aura toutefois de moins en moins de personnes pouvant partir dès l'âge minimal de départ à partir des générations 1980 et 1990.

L'observation des âges conjoncturels de départ à la retraite par genre et par niveau de salaire au régime général montre une augmentation après 2008, quel que soit le quartile de salaire et le genre. Les femmes partent plus tard que les hommes en moyenne. Les personnes dont les salaires sont les plus bas partent en moyenne plus tard que le reste de la population, car elles ont souvent une durée de carrière courte et doivent donc souvent attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir au taux plein. Il est

important de conserver cette observation à l'esprit lorsque l'on envisage une réforme des retraites.

En synthèse, plusieurs points doivent être gardés à l'esprit : il convient de s'intéresser avant tout aux âges moyens par génération et aux âges conjoncturels pour bien mesurer les effets des modifications des conditions de départ à la retraite ; deux propriétés sont importantes pour les règles de retraite, le

principe générationnel et la neutralité actuarielle ; il est nécessaire d'observer finement les âges de départ à la retraite, par genre, par catégories d'assurés au sein de chaque régime, et par niveau de salaire ; enfin, il ressort des observations statistiques actuelles une tendance à la hausse et au rapprochement des âges moyens de départ à la retraite des femmes et des hommes.

Les réformes et les âges de départ à la retraite

Des flux de départ à la retraite sensibles aux réformes : l'exemple de la fonction publique

Isabelle Bridenne

*Responsable des études à la direction
des retraites et de la solidarité
de la Caisse des Dépôts*

La fonction publique (FP) représente aujourd'hui 2,3 millions de retraités répartis entre FP civile de l'État (61 % des retraités anciens fonctionnaires), FP territoriale (20 %) et FP hospitalière (19 %). Les femmes représentent 55 % de la FP civile de l'État, 58 % de la FP territoriale et 83 % de la FP hospitalière. En 2014, 100 000 départs à la retraite sont intervenus dans l'ensemble des trois FP.

*Des flux de départs à la retraite chahutés sur
la dernière décennie*

Il existe un certain nombre de spécificités propres à la fonction publique dans les conditions de départ à la retraite, notamment les dispositifs de départ anticipé pour catégories actives ou insalubres ou pour motifs familiaux. À l'issue de la montée en charge de la réforme de 2010, l'âge minimal de départ sera fixé à 62 ans pour les départs normaux (58 ans pour les carrières longues), mais à 57 ans pour les catégories actives et 52 ans pour les catégories dites « insalubres ».

Différentes évolutions législatives sont intervenues dans la fonction publique ces dernières années :

- introduction en 2006 des départs anticipés pour carrière longue ;
- allongement des durées d'assurance requises pour le taux plein ;
- recul des bornes d'âges légaux de deux ans ;
- fermeture du dispositif spécifique de départ anticipé pour les parents d'au moins 3 enfants au 31 décembre 2011.

Depuis 2006, les variations du nombre de liquidations des droits à la retraite d'une année à l'autre au sein de la fonction publique sont très fortes. Elles ont crû de 17 % entre 2010 et 2011 et entre 2012 et 2013, mais ont diminué de 36 % entre 2011 et 2012.

La fermeture du dispositif spécifique pour les parents d'au moins 3 enfants a donné lieu en 2011 à une vague importante de départs au titre des motifs familiaux, en anticipation de cette fermeture.

Dans la FP d'État, 50 à 60 % des départs correspondent à des départs normaux (c'est-à-dire hors dispositif spécifique de départ anticipé) et 40 à 50 % des départs concernent des catégories actives ou des carrières longues. Dans la FP hospitalière, les emplois relèvent beaucoup plus souvent de la catégorie active ou des carrières longues. La

FP territoriale affiche des caractéristiques proches de celles de la FP d'État.

Un âge de départ à la retraite en progression

L'âge moyen de départ à la retraite dans la FP hospitalière est plus bas que pour les deux autres versants de la FP, en raison de la prégnance des catégories actives. Mais globalement, on observe une progression de 3,2 ans de l'âge moyen de départ à la retraite depuis 2004. On observe en outre une diminution d'un an et demi de cet âge entre 2010 et 2011 en raison de l'anticipation de la fermeture du dispositif de départ pour motifs familiaux, rattrapé ensuite. Entre 2010 et 2014, l'âge de départ des nouveaux retraités a progressé de 2 ans en moyenne.

Les départs des femmes sont plus précoces, en raison des possibilités offertes de départ anticipé pour les parents de 3 enfants jusqu'en 2011 et de la surreprésentation des femmes au sein de la FP hospitalière, où les catégories actives sont beaucoup plus nombreuses.

Entre 2004 et 2014, l'âge moyen de départ a crû de 2,7 ans pour les hommes et de 3,5 ans pour les femmes. À flux équivalent, on observe par ailleurs une dispersion plus

importante chez les femmes. L'âge de départ conjoncturel en 2014 atteint 60,5 ans pour la FP d'État, 61,5 ans pour la FP territoriale et 58,6 ans pour la FP hospitalière. L'âge moyen de départ sur le flux atteint 61,1 ans pour la FP d'État, 61,6 ans pour la FP territoriale et 59,4 ans pour la FP hospitalière.

L'indicateur d'âge médian de départ par génération révèle la même évolution de l'âge de départ à la retraite que les indicateurs précédents. Les médianes sont globalement figées à 60 ans jusqu'aux premières générations concernées par la réforme de 2010.

Conclusion

En synthèse, on observe une progression des âges de départ à la retraite quel que soit l'indicateur retenu, et dans les 3 versants de la fonction publique. Plus précisément, depuis 2010, on observe un recul de l'âge de départ que l'on considère l'âge de départ des nouveaux retraités, l'âge conjoncturel de départ ou l'âge médian par génération.

L'impact des réformes depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite

Cindy Duc

*Adjointe au chef du bureau « retraites »
de la direction de la recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques (DREES)*

Une étude menée par la DREES sur l'effet des réformes sur l'âge moyen de départ à la retraite a consisté à décomposer les effets pour chaque mesure et a permis d'aboutir à des résultats par génération, sexe et quartile de salaire, en mobilisant le modèle de microsimulation TRAJECTOIRE.

En l'absence de réforme des retraites, c'est-à-dire dans le cadre législatif en vigueur au 31 décembre 1992, l'âge moyen de départ aurait été de 60,5 ans pour la génération 1950 chez les hommes et aurait augmenté jusqu'à 62 ans pour la génération 1980. Chez les femmes, l'âge de départ aurait été plus stable autour de 61 ans. Avec les réformes, l'âge moyen atteindrait 65 ans pour la génération 1980 chez les hommes et 64 ans chez les femmes.

La génération 1960 a été fortement touchée par la réforme de 2010 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 par ailleurs principalement aux hommes de cette génération.

Pour la génération 1980, les femmes sont moins touchées que les hommes, car elles ont une durée validée plus importante. Les durées validées des femmes commencent en effet à dépasser celles des hommes à partir de la génération 1960 et l'effet s'accroît avec la

génération 1980. Les hommes de cette génération liquident plus souvent à l'âge d'annulation de la décote que les femmes.

Parmi la génération 1980, les mesures liées à la durée ont plus d'effet pour les assurés aux salaires les plus élevés. Les mesures d'âge ont à l'inverse plus d'effet sur les salaires les plus faibles, notamment la hausse de l'âge d'annulation de la décote. Par ailleurs, les départs anticipés pour carrière longue ne bénéficient pas au premier quartile de salaire des hommes. Enfin, le passage de la validation d'un trimestre à 150 heures SMIC bénéficie davantage au premier quartile de salaire et aux femmes.

En conclusion, l'étude montre que, suite aux réformes des retraites depuis 1993, l'âge de départ à la retraite a reculé de 2,5 à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. Pour la génération 1980, les hommes reculeraient plus leur âge de départ que les femmes sous l'effet des réformes, et les femmes seraient plus touchées que les hommes par le recul de l'âge d'ouverture des droits.

Mais l'analyse est partielle, car elle ne porte que sur les âges de départ à la retraite. Il est nécessaire de regarder également les effets des réformes sur les pensions. Cette étude est en cours à la DREES.

Les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système de retraite

Patrick Aubert
Secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites

L'âge de départ à la retraite est l'une des variables du pilotage du système de retraite, liée à deux objectifs :

- l'objectif d'équité de traitement entre les assurés, en tant que déterminant de la durée de retraite ;
- l'objectif de pérennité financière du système de retraite, en tant que déterminant du nombre de retraités et du nombre de cotisants.

Le critère d'équité au regard de la durée de retraite a été défini par le législateur, dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 puis dans celle de 2014 ; l'idée générale consiste à « stabiliser le rapport entre le temps de travail et le temps de retraite ». On peut mesurer l'atteinte de cet objectif en observant l'évolution de la part de la retraite dans la durée de vie totale. Cette part a augmenté de façon régulière pour les générations entre 1930 et le début des années 1940, et plus rapidement entre les générations 1945 et 1950, puis diminuerait rapidement entre les générations 1950 et 1955 suite au relèvement des bornes d'âge de la retraite issu de la réforme de 2010. La part de la retraite dans la durée de vie totale continuerait de diminuer jusqu'aux générations du milieu des années 1970. Ensuite, on observerait une nouvelle augmentation de la part de la retraite dans la durée de vie totale en raison de la stabilité de l'âge moyen de départ à la retraite et de la hausse de l'espérance de vie. Au total, sur une cinquantaine de générations, la part de la retraite dans la durée de vie totale évoluerait dans une fourchette de plus ou moins 3 % autour de la moyenne qui serait de l'ordre de 29,5 %.

La pérennité financière du système de retraite repose sur l'équation comptable suivante :

$$\begin{aligned} & \text{Solde (en \% de la masse salariale)} \\ & = \\ & \text{taux de cotisation} \\ & - \\ & (\text{nombre de retraités/nombre de cotisants}) \\ & \times \\ & (\text{pension moyenne/salaire moyen}) \end{aligned}$$

Dans cette équation, l'âge de départ à la retraite est l'un des déterminants du ratio (nombre de retraités/nombre de cotisants).

Globalement, de 2003 jusqu'à 2060, à législation inchangée, dans les différents scénarios économiques envisagés, l'augmentation progressive de l'âge moyen de départ à la retraite permettrait de couvrir un tiers du besoin financement lié au vieillissement démographique ; la hausse des cotisations en couvrirait 20 % environ et la diminution du ratio (pension moyenne/salaire moyen) entre 30 et 70 %, selon les scénarios économiques.

L'abaque du COR permet de représenter toutes les combinaisons d'âge, de cotisation et de pension qui permettraient d'équilibrer le système de retraite une année donnée. Dans son prolongement, un nouvel outil interactif a été mis en place pour simuler les effets des trois leviers sur la situation financière du système de retraite, qui peut être à l'équilibre ou non, et la situation des retraités, en termes de niveau de vie et de durée de vie passée à la retraite. Ce simulateur est disponible sur le site du COR depuis le lien suivant :

<http://www.cor-retraites.fr/simulateur/>

Débat avec la salle

Interrogé sur le cas des régimes spéciaux, Pierre-Louis Bras signale que le COR va y consacrer une séance en 2016 et Yves Guégano rappelle que la séance du COR de mai 2015 a déjà donné lieu à la communication d'informations sur les âges de départ au sein des régimes spéciaux.

Un participant s'interrogeant sur le sort du Fonds de réserve des retraites, Pierre-Louis Bras explique que ce fonds a été mobilisé avant l'échéance prévue de 2020 pour faire face aux charges de remboursement de la dette sociale de la CADES.

Un participant demande si l'on a tenu compte dans les projections d'hypothèses alternatives concernant le taux de fécondité. Pierre-Louis Bras indique que le COR se base sur un indice de fécondité de 1,95 correspondant au scénario démographique central de l'INSEE. Patrick Aubert ajoute que le dernier rapport annuel du COR ne tient compte que de ce scénario démographique, mais que des variantes ont été étudiées en 2012.

Un participant regrette que l'on n'ait pas davantage parlé des modifications éventuelles de comportement de départ à la retraite. Pierre-Louis Bras indique que les déterminants du départ à la retraite seront abordés dans la seconde partie du colloque et que les modèles retiennent en général l'hypothèse d'un départ autour du taux plein.

Une participante signale que l'âge effectif de sortie du marché du travail est largement déconnecté, en France, de l'âge de liquidation de la retraite. Or le système de retraite est fondé sur un pacte de solidarité intergénérationnel, qui dépend de la capacité d'accès à l'emploi. Pierre-Louis Bras signale que l'on constate une forte augmentation du taux d'activité des plus de 55 ans. Yves

Guégano ajoute que le COR s'intéresse bien évidemment aux problématiques d'emploi. Les dernières observations ne montrent pas que l'écart entre les âges conjoncturels de fin d'emploi et de départ à la retraite, de l'ordre de 1,5 an à fin 2012, se creuserait, même s'il faut rester vigilant.

Un participant demande si le COR envisage d'autres évolutions que celles des trois leviers présentés, notamment au niveau de la structure du système de retraite. Pierre-Louis Bras fait état du 7^e rapport du COR de janvier 2010 qui étudiait l'hypothèse d'une évolution vers un système par point ou en comptes notionnels, tout en précisant que ces systèmes font appel aux mêmes leviers. Yves Guégano précise qu'il s'agit toujours de système de retraite par répartition.

Un participant demande si le COR a pris en compte dans ses travaux l'éventualité d'une baisse de la part des pensions dans le PIB d'ici 2060 et le dispositif lié à la pénibilité. Pierre-Louis Bras précise que la baisse de la part des pensions dans le PIB prévue par l'Ageing Working Group est plus forte que celle inscrite dans les projections du COR, en raison notamment d'hypothèses démographiques plus favorables. Quant aux effets du dispositif lié à la pénibilité, il aurait été prématuré de les intégrer dans les projections du COR.

Un participant souligne que les projections qui sont présentées laissent présager d'importantes évolutions concernant les retraites en France, dont les conséquences sociales sont difficiles à prévoir. Pierre-Louis Bras confirme que l'accumulation des réformes aura des conséquences importantes sur les âges de départ à la retraite, mais aussi sur le pouvoir d'achat des retraités relativement à celui des actifs.

Les déterminants des âges de départ à la retraite

Les motivations de départ à la retraite dans les secteurs public et privé

Romain Lesur

*Chef du bureau financier et des statistiques
du service des retraites de l'État*

L'enquête Motivations de départ à la retraite est réalisée auprès des nouveaux retraités du régime général et de la fonction publique, et porte sur les motifs influençant la décision de départ à la retraite, la connaissance des divers dispositifs et l'évaluation de la situation à la retraite.

Le premier constat que l'on peut tirer de l'enquête est que l'âge idéal de départ à la retraite se situe en moyenne en 2012-2013 à 60,6 ans pour les retraités du régime général, à 60 ans et 11 mois pour les retraités fonctionnaires sédentaires et à 57 ans et 3 mois pour les retraités fonctionnaires de catégorie active. Ces écarts reflètent les écarts des âges légaux, ce qui conduit à constater que la réglementation est fortement intériorisée par les retraités interrogés.

Les principaux motifs de départ à la retraite évoqués sont les suivants :

- la volonté de profiter de la retraite le plus longtemps possible ;
- l'atteinte de l'âge légal minimal de départ ;
- l'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein.

Les réponses sur ces trois aspects sont assez proches pour les retraités de la fonction publique et ceux du régime général.

Les réponses des retraités de la fonction publique et celles des retraités du régime général ne peuvent toutefois pas directement être comparées, car la situation vis-à-vis de l'emploi au moment du départ à la retraite diffère fortement entre le public et le privé. Pour établir des comparaisons pertinentes, on a considéré les réponses des salariés du secteur privé encore en emploi juste avant la retraite d'une part, et celles des fonctionnaires sédentaires (hors invalidité) d'autre part.

Les motifs de départ à la retraite sont globalement proches entre les deux catégories. Dans plus de 90 % des cas, les motifs de départ sont liés aux droits à pension. Interviennent ensuite le fait de profiter le plus longtemps possible de la retraite puis des motifs liés à la santé, aux conditions de travail et à des contraintes ou projets personnels.

Toutefois, les salariés du privé citent plus fréquemment :

- l'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein ;
- l'atteinte de l'âge minimal de départ à la retraite ;
- des problèmes de santé rendant le travail difficile ;
- la fatigue liée aux trajets domicile/travail.

Les fonctionnaires sédentaires citent quant à eux plus fréquemment des motifs personnels tels qu'un conjoint partant ou étant déjà en retraite.

Dans 77 % des cas, au moins un motif non financier est mis en avant par les retraités déclarant être partis « *plus tard que possible* », pour justifier leur prolongement d'activité. Il s'agit de l'intérêt du travail, du fait de ne pas se sentir prêt à devenir retraité, d'une mission ou de l'année scolaire à terminer (argument plus fréquemment cité par les fonctionnaires), ou de la nécessité de former un remplaçant (argument plus fréquent chez les salariés du privé). La volonté

d'augmenter les droits à la retraite est plus fréquemment citée par les fonctionnaires sédentaires.

Les retraités ont été interrogés sur le motif principal de départ en cas de décote, de surcote ou de départ à taux plein. Il apparaît que les principaux motifs déclarés sont non financiers (environ deux tiers des cas), que ce soit pour les salariés du privé ou pour les fonctionnaires sédentaires. On peut mettre en regard cette constatation avec les incitations financières qui sont mises en place pour influencer sur l'âge de départ à la retraite.

En conclusion, si le droit à pension est largement intégré dans les comportements, les décisions de départ à la retraite sont aussi déterminées par des facteurs liés au travail, à la santé ou à des motifs personnels. Ces facteurs sont très proches chez les salariés du privé et les fonctionnaires sédentaires.

L'information comme préalable aux choix de départ à la retraite

Florence Barat-Payraud
Secrétaire générale du GIP Union Retraite

Dans le prolongement des travaux engagés par le COR, la loi du 10 août 2003 a instauré un droit individuel à l'information en matière de retraite, mise en œuvre par les régimes à partir de 2007, au travers du relevé individuel de situation (RIS) pour les 35, 40, 45 et 50 ans, et l'estimation indicative globale (EIG) pour les 55 ans et plus, qui fournit des montants de pension aux différents âges possibles entre l'âge minimal de départ et l'âge d'annulation de la décote.

La loi de 2010 a renforcé l'accès à l'information avec la possibilité de RIS en ligne, l'entretien information-retraite à partir de 45 ans avec les simulations qui l'accompagnent, et l'information destinée à tous les nouveaux cotisants.

Depuis 2006, un simulateur baptisé « M@rel » a été mis à disposition en ligne. Un simulateur personnalisé basé sur les données réelles à partir de 45 ans est en cours de montée en charge depuis le 16 novembre dernier. L'EIG en ligne sera disponible à partir de juillet 2016. Un simulateur basé sur des données réelles, sans limite d'âge, sera mis à disposition en octobre 2016 sur le portail inter-régime commun. À terme, une solution d'estimation appuyée sur le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) sera proposée.

Le rôle de l'information dans le choix éclairé de la date de départ en retraite est majeur, comme le démontre l'enquête Motivations de départ à la retraite de 2014. La proportion de retraités qui déclarent être partis plus tôt ou plus tard que prévu est plus importante parmi ceux qui se disent plutôt mal, voire très mal

informés, tant dans le privé que dans le public. Les salariés prévoient généralement une date de départ à la retraite avant la réception de leur EIG. Avant la réforme de 2010, une forte proportion des retraités étaient confortés dans la date prévue suite à la réception de leur EIG, alors qu'après la réforme, on constate un effet de report par rapport à la date prévue suite à l'information, notamment en raison du recul des âges légaux de la retraite.

Une forte proportion d'assurés (les deux tiers en 2014) estiment que les informations communiquées sur les droits actuels à la retraite pourraient être modifiées en fonction d'éléments futurs indépendants de leur volonté. Néanmoins, trois-quarts des assurés s'estiment aujourd'hui bien informés sur leur future retraite.

Le droit à l'information des assurés souffre pourtant encore de certains manques :

- des données restent inconnues ou mal connues et génèrent des divergences entre les estimations et les pensions effectivement versées (périodes à l'étranger, majorations de durée d'assurance pour enfant, inaptitude) ;
- quelques régimes ne sont pas couverts par le droit à l'information.

En particulier, la méconnaissance des droits liés aux majorations de durée d'assurance pour enfant occasionne des erreurs qui peuvent conduire à un écart très important sur la date de pension à taux plein des femmes.

Plus généralement, l'information sur les droits à la retraite pâtit de l'instabilité juridique, de la diversité des législations et réglementations, et de la complexification croissante de l'information fournie au travers des EIG.

Certains envois d'EIG ont dû être annulés en raison des réformes alors en projet (campagnes de 2010 et de 2013) ou ont dû faire l'objet de messages d'alerte (campagnes de 2015 et de 2016 du fait de la liquidation unique des régimes ou de l'application de l'accord Agirc-Arrco d'octobre 2015).

La multiplication des réformes et leur impact sur les droits à la retraite risquent de renforcer la complexité des documents adressés aux assurés.

Débat avec la salle

Un participant demande si une analyse par catégorie socioprofessionnelle des comportements face à la retraite a été faite. Romain Lesur confirme que des différences importantes apparaissent en fonction des catégories socioprofessionnelles. La liberté de choix, suite aux récentes réformes, est surtout exploitée par les plus qualifiés et très peu par les moins qualifiés. Florence Barat-Payraud ajoute que le fait de retracer l'intégralité d'une carrière dans les RIS permet de rassurer les assurés dont le parcours professionnel a été mouvementé.

Un participant s'étonne qu'en dépit des informations disponibles, de nombreux salariés souhaitent partir à la retraite par anticipation pour échapper à d'éventuelles réformes ultérieures. Pierre-Louis Bras y voit un argument plaidant en faveur d'une information renforcée et pour des réformes programmées par génération.

Un participant estime que l'on gagnerait à interroger les personnes qui cumulent emploi et retraite pour approfondir la connaissance des motifs de départ en retraite. Romain Lesur signale que l'enquête de 2014 comportait une question à ce sujet.

Synthèse et conclusion

Pierre-Louis Bras
*Président du Conseil d'orientation
des retraites*

Après avoir stagné autour de 60 ans et demi, l'âge moyen de départ à la retraite recule suite à l'accumulation des réformes, et atteindrait progressivement 64 ans vers 2040. On s'oriente en outre vers une égalité entre les femmes et les hommes en matière d'âge de départ à la retraite – mais pas en matière de niveau de pension –, alors que, jusqu'ici, les hommes avaient tendance à partir plus tôt que les femmes.

Les différentes présentations ont montré que le débat social et politique ne devait pas porter uniquement sur l'âge de la retraite, mais qu'il devait également porter sur les autres leviers que sont le niveau des cotisations et le niveau des pensions.

Il apparaît également que les travaux des chercheurs en matière d'évolution des comportements seront plus que jamais nécessaires pour établir des projections fiables, sachant que les motifs influant sur le choix de l'âge de départ sont complexes.

Enfin, s'il existe une certaine liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite, celle-ci est encadrée réglementairement, et la capacité à utiliser cette marge de manœuvre dépend pour beaucoup du niveau socioprofessionnel des assurés.