



DOSSIER DU MOIS AVRIL 2019

LES ÂGES DE LA RETRAITE ET LEUR NÉCESSAIRE ÉVOLUTION ?

PAR SARAH LE GOUZ
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance
104-110, Boulevard Haussmann • 75008 PARIS
Tél.: 01 76 60 85 39 • 01 76 60 86 05
contact@cercledelepargne.fr
www.cercledelepargne.com

LES ÂGES DE LA RETRAITE ET LEUR NÉCESSAIRE ÉVOLUTION ?

SOMMAIRE

LES ÂGES DE LA RETRAITE DANS LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	04
62 ANS, ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE	04
LES DÉPARTS POSSIBLES AVANT 62 ANS	05
67 ANS, L'ÂGE DU TAUX PLEIN	08
70 ANS, L'ÂGE DE LA MISE À LA RETRAITE D'OFFICE	08
L'ÂGE EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE ET SON INÉLUCTABLE REPORT	09
ÂGES DE LA RETRAITE ET RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES	09
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DES MESURES D'ÂGES	10
QUELLE PLACE POUR LES BORNES DANS UN RÉGIME UNIVERSEL DE RETRAITE ?	10
VERS UN NOUVEAU REPORT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE AU SECOURS DE LA DÉPENDANCE ?	11

ÉPARGNE
RETRAITE
PRÉVOYANCE



WWW.CERCLEDELEPARGNE.COM

SUIVEZ-NOUS SUR    

LES ÂGES DE LA RETRAITE ET LEUR NÉCESSAIRE ÉVOLUTION ?

PAR SARAH LE GOUEZ, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

L'équilibre de tout régime d'assurance-vieillesse dépend évidemment de l'âge de départ à la retraite. Ainsi, le Chancelier Bismarck en 1883 avait retenu 65 ans pour l'âge de liquidation des droits car, à l'époque, l'espérance de vie des Allemands était inférieure à 65 ans, ce qui garantissait des risques de déficit. En France, ce fut le même âge qui fut choisi, en 1910, lors de la discussion du projet de loi instaurant une retraite obligatoire et générale pour tous les ouvriers et paysans. À l'époque de la loi relative au régime des retraites ouvrières et paysannes (ROP), l'espérance de vie des Français ne dépassant pas les 45 ans, ses détracteurs l'avaient alors qualifiée de « Retraite pour les Morts ». Certes, ce n'est pas l'espérance de vie à la naissance mais l'espérance de vie au moment de la liquidation qui compte mais il n'en demeure pas moins que la fixation de l'âge de liquidation génère, de longue date, des débats passionnés. Plus d'un siècle est passé et l'âge de la retraite suscite toujours autant de crispations au sein de l'opinion publique.

En 70 ans, les paramètres de l'équation de la retraite ont complètement été modifiés. Ainsi, l'espérance de vie à 60 ans est passée de 16 ans en 1950, à 25 ans en 2018. Elle est de 23,2 ans pour les hommes en 2018 et de 27,6 ans pour les femmes. Du fait de cet allongement de l'espérance de vie et de l'arrivée à l'âge de la retraite des larges classes d'âge du baby-boom, le nombre de retraités a atteint 16 millions en 2018 contre 5 millions en 1972. Il s'élèvera à 25 millions en 2060. En revanche, la proportion de personnes d'âge actif recule. Elle était de 55 % en 2018 contre 62 % en 1998. En 1982, le Président François Mitterrand a décidé d'abaisser l'âge légal de 65 à 60 ans. Cette décision était la traduction d'une de ses 110 promesses de campagne. Elle était dictée par des considérations sociales mais reposait également sur un postulat économique : face à la montée du chômage, la majorité socialo-communiste de l'époque considérait que l'augmentation du nombre de départs à la retraite pouvait améliorer la situation de l'emploi. Tel ne fut pas le cas. Les pays de l'OCDE confrontés au vieillissement de la population ont opté pour le report de l'âge de départ à la retraite plus tôt, plus souvent et plus fortement que la France. Il a fallu attendre 2010 dans notre pays pour que l'âge légal soit porté de 60 à 62 ans. Mais, l'âge de départ à la retraite est une notion complexe. Il convient avant tout de souligner qu'il n'existe non pas un mais des âges de départ à la retraite. Comme le rappelait le secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites, Yves Guégano lors du colloque du 2 décembre 2015 consacré à cette thématique « *il y a souvent des confusions sur les différentes notions d'âge de départ* ». Au-delà du nécessaire éclairage sur l'état du droit positif, il convient également de s'intéresser aux conséquences économiques d'un éventuel report et à l'avenir des bornes d'âge dans un régime universel par points qui serait calculé sur l'ensemble de la carrière des assurés.

LES ÂGES DE LA RETRAITE DANS LE RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

62 ANS, ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

L'âge légal correspond à l'âge minimum requis pour pouvoir faire valoir ses droits à retraite auprès du régime de base. À partir de cet âge, il est possible, mais non obligatoire, de partir à la retraite. Depuis la réforme des retraites adoptée le 9 novembre 2010, l'âge légal de la retraite est progressivement passé de 60 à 62 ans. La mesure s'applique pleinement aux assurés du régime général nés à partir de 1955.

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
Avant le 01/07/1951	60 ans	55 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	55 ans
En 1952	60 ans et 9 mois	55 ans
En 1953	61 ans et 2 mois	55 ans
En 1954	61 ans et 7 mois	55 ans
Du 01/01/1955 au 01/07/1956	62 ans	55 ans
Du 01/07/1956 au 31/12/1956	62 ans	55 ans et 4 mois
En 1957	62 ans	55 ans et 9 mois
En 1958	62 ans	56 ans et 2 mois
En 1959	62 ans	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	62 ans	57 ans

Liquider ses droits à retraite à l'âge légal n'implique pas, pour l'assuré qu'il pourra nécessairement prétendre à une retraite à « taux plein ». Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'assuré doit satisfaire une durée d'assurance qui est variable selon sa date de naissance. La durée validée comprend les trimestres cotisés au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance-vieillesse des parents au foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire, de la préretraite), les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour la naissance et l'éducation des enfants ainsi que, le cas échéant, les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification propres à certains types d'emploi.

En principe, seuls les assurés justifiant la durée d'assurance requise peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein. À défaut, les pensions allouées sont minorées, le taux appliqué pour calculer la pension étant de fait réduit. La décote appliquée à la pension est déterminée en fonction du nombre de trimestres manquants ou de l'écart en trimestres entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote.

Réciproquement, face à l'allongement de l'espérance de vie et au vieillissement, parallèlement à la décote, un dispositif de surcote a été introduit en 2003 par la réforme Fillon des retraites. Ainsi, les assurés justifiant d'une durée d'assurance suffisante et poursuivant une activité professionnelle après avoir atteint l'âge légal, continuent à accumuler des droits et bénéficient à ce titre d'une majoration de pension, dépendante du nombre de trimestres supplémentaires travaillés. Les trimestres assimilés (en période de chômage, de maladie ou d'accident du travail...) acquis au cours de la prolongation d'activité ne sont pas pris en compte pour le calcul de la surcote.

À noter

Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits a été transposé aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier. Pour les agents civils de la fonction publique, la liquidation peut intervenir si le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 [l'âge d'ouverture des droits] du Code de la Sécurité sociale » ou « 57 ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active ».

LES DÉPARTS POSSIBLES AVANT 62 ANS

À la règle détaillée ci-dessus, il existe de nombreuses exceptions autorisant les assurés à prendre leur retraite avant 62 ans. Le législateur a admis dans quatre cas spécifiques des départs anticipés à la retraite.

Le départ anticipé pour carrière longue

Dispositif introduit par la loi Fillon de 2003, le départ anticipé pour carrière longue est applicable, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1^{er} janvier 2004. Ce dispositif amendé à plusieurs reprises, tantôt en vue d'en limiter les effets ou au contraire afin d'élargir le nombre de bénéficiaires, permet aux assurés ayant commencé à travailler jeunes de faire valoir leurs droits à retraite plus tôt. Ce dispositif est ouvert aux salariés ayant commencé une activité avant l'âge de 20 ans. Ces derniers doivent justifier d'une durée minimale d'assurance cotisée, tous régimes de base obligatoires confondus ainsi que d'une durée d'assurance minimale en début de carrière. Les conditions de durée d'assurance varient en fonction de l'année de naissance de l'assuré, de l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé et de l'âge à partir duquel l'assuré a commencé à travailler.

Année de naissance	Début d'activité (en trimestres)	Durée cotisée (en trimestres)	Âge de départ (à compter de)
1952	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	60 ans
1953	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1954	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1955	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1956	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1957	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	57 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1958	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
1959	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
1960	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	58 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans

En 2016, les départs anticipés pour carrière longue représentaient 19 % à 32 % des départs selon les régimes.

Le départ anticipé pour handicap

Les personnes reconnues handicapées peuvent, sous certaines conditions, partir à la retraite dès l'âge de 55 ans. Ce dispositif applicable à compter du 1^{er} juillet 2004 vise les assurés justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 % et remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée. Il a été par ailleurs étendu en 2010 aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail).

La réforme de 2014 assouplit le dispositif et remplace les deux conditions de reconnaissance du handicap (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance du statut de travailleur handicapé) par un critère unique. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2015, les assurés justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'une situation équivalente peuvent demander la liquidation de leur retraite de manière anticipée dès lors qu'ils remplissent ailleurs la condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée.

Le départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

Les mesures d'âge figurant dans la loi du 9 novembre 2010 ne s'appliquent pas aux travailleurs de l'amiante. De ce fait, les bénéficiaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA) peuvent partir à la retraite dès 60 ans dès lors qu'ils justifient de la durée requise pour le taux plein. Par ailleurs, le taux plein leur est accordé dès 65 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Les départs anticipés pour incapacité permanente et pénibilité

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Peuvent bénéficier du taux plein dès l'âge de 60 ans, les assurés justifiant d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole, dont le taux d'incapacité reconnue est compris entre 10 % et 19 %, doivent en outre avoir été exposés au moins pendant dix-sept ans à des facteurs de risques professionnels pour pouvoir bénéficier du dispositif. La durée d'exposition a néanmoins été supprimée pour certains facteurs à savoir « les manutentions manuelles de charges », « les vibrations mécaniques », « les postures pénibles » et « les agents chimiques dangereux ». Dans ces quatre cas, il n'est pas par ailleurs plus demandé aux assurés concernés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

L'ordonnance précitée du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail revient plus généralement sur le dispositif du compte pénibilité introduit par la réforme 2014 des retraites qui avait instauré un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé exposés à des facteurs de risques professionnels. En autorisant un départ à 60 ans dans les quatre cas précités, le nombre de risques pris en compte dans ce qui a été rebaptisé « compte professionnel de prévention » (C2P) est limité aux six cas suivants : « travail de nuit », « travail en équipes successives alternantes », « travail répétitif caractérisé par la répétition

d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte », « activités en milieu hyperbare », « températures extrêmes » et « bruit ».

Les assurés confrontés à ces six risques professionnels peuvent acquérir des points dont le nombre varie en fonction des facteurs de risques et de l'âge du salarié. Ces points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur. Les points acquis peuvent permettre à l'assuré de bénéficier un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des droits grâce à l'acquisition de trimestres supplémentaires (dans la limite de 8 trimestres) et majorer leur durée d'assurance pour la retraite. Les points du compte pénibilité peuvent également servir pour la formation professionnelle ou le passage à temps partiel sans perte de salaire.

À noter

Dans la fonction publique, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal. Si ces départs peuvent intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de services, les pensions versées sont proratisées en fonction de la durée validée. Si le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein, les pensions seront donc réduites. Sont éligibles à ce type de départ anticipé, les fonctionnaires atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable ou accompagnant un conjoint dans cette situation, les fonctionnaires quittant leur administration à la suite d'une invalidité et les parents d'enfants vivants atteints d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % pour lesquels ils ont dû interrompre leur activité professionnelle. Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Des dispositifs similaires existent dans les régimes spéciaux (CPRPSNCF, CNIEG, etc.).

La retraite progressive

Au même titre que le « cumul emploi-retraite », la retraite progressive permet de cumuler sa retraite avec une activité. Instaurée en 1988 par la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988, la retraite progressive peut s'appliquer dès l'âge d'ouverture des droits à la retraite. À l'origine accessible dès 60 ans (âge minimum légal de l'époque), la retraite progressive permettait le versement d'une pension calculée au prorata de la pension que l'assuré aurait reçue dans le cas d'une liquidation totale de ses droits.

Le dispositif autrefois réservé aux seuls salariés du privé, a été depuis étendu et concerne aussi bien les salariés du régime général et des régimes alignés, que les exploitants agricoles et les agents non titulaires de la fonction publique. La réforme des retraites de 2014 a par ailleurs permis l'accès au dispositif avant l'âge minimal légal de la retraite de droit commun, en maintenant 60 ans comme âge de référence.

Outre le critère de l'âge, les candidats à la retraite progressive doivent poursuivre une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant entre 40 % et 80 % d'un temps plein. Enfin, ils doivent avoir validé une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

Fin 2016, 11 500 personnes sont en retraite progressive au régime général, dont 69 % de femmes, soit une hausse de 120 % par rapport à fin 2015.

67 ANS, L'ÂGE DU TAUX PLEIN

Le taux de liquidation dit à « taux plein » de la retraite de base, correspond au taux maximum de calcul d'une pension de retraite. Il est fixé à 50 % du salaire annuel moyen. Pour y prétendre les assurés doivent justifier d'une durée d'assurance requise en additionnant les trimestres acquis dans tous les régimes de base auxquels ils ont été affiliés.

Le nombre de trimestres nécessaires pour accéder au taux plein varie en fonction de l'année de naissance des assurés.

Il est par ailleurs possible d'obtenir une retraite à taux plein en cas de liquidation à l'âge d'annulation de la décote. Cet âge, également appelé âge du taux plein automatique a été progressivement relevé de 65 ans à 67 ans afin de prendre en compte le report de l'âge légal à 62 ans introduit par la réforme 2010 des retraites. Ainsi, l'âge du taux plein automatique, permettant de prétendre à une retraite non minorée même en l'absence du nombre de trimestres nécessaires est fixé à :

- 65 ans pour ceux nés avant le 1er juillet 1951
- 65 ans et 4 mois pour ceux nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951
- 65 ans et 9 mois pour ceux nés en 1952
- 66 ans et 2 mois pour ceux nés en 1953
- 66 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954
- 67 ans pour ceux nés à partir de 1955

Dans certains cas précis, afin de tenir compte de situations particulières, le report de l'âge du taux plein ne s'applique pas. Ainsi peuvent, sous conditions, prétendre au taux plein dès 65 ans voire avant malgré la mesure de report d'âge :

- Les assurés handicapés ou s'étant occupés d'un proche handicapé
- Pour les générations 1955, les parents d'au moins trois enfants
- Les mères ouvrières d'au moins 3 enfants
- Les anciens combattants ou prisonniers de guerre

70 ANS, L'ÂGE DE LA MISE À LA RETRAITE D'OFFICE

L'âge de mise à la retraite d'office est l'âge à partir duquel un employeur du secteur privé peut se séparer d'un salarié sans avoir à le licencier même si ce dernier ne souhaite pas partir à la retraite. La loi de financement de la Sécurité sociale de 2009 a reporté à 70 ans l'âge limite de la mise à la retraite d'office.

Depuis l'entrée en vigueur de cette mesure, un employeur doit obtenir l'accord de son salarié pour le mettre à la retraite. Ce dernier doit par ailleurs avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits. À défaut d'accord, l'employeur doit attendre un an pour lui reposer la question. À 70 ans, en revanche, l'employeur peut sans l'accord du salarié le mettre à la retraite d'office.

Dans la fonction publique, la limite d'âge est l'âge auquel le fonctionnaire est mis à la retraite d'office. Cet âge est de 67 ans pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire et 57 ou 62 ans pour les fonctionnaires de catégorie super-active ou active. Des dérogations pour

enfant, pour carrière incomplète ou pour raison de service en cas d'emploi de direction permettent toutefois aux agents de travailler au-delà de ces limites d'âge.

L'ÂGE EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE ET SON INÉLUCTABLE REPORT

De fait, l'âge effectif, c'est-à-dire l'âge réel de départ à la retraite ne correspond pas forcément aux âges légaux de départ en retraite, mais à la moyenne d'âge auquel les actifs partent effectivement à la retraite, en fonction des règles des différents régimes et des dispositifs d'incitation existants (décote et surcote).

En 2017, le COR indiquait que les réformes depuis 1993 auraient conduit à reculer l'âge moyen de départ à la retraite d'environ 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. De fait, selon la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), l'âge moyen de départ effectif à la retraite en France atteignait, fin 2016, 61 ans et 10 mois, tous actifs confondus (soit une progression de 1 an et 4 mois entre 2010 et 2016). Il atteindrait, selon les projections réalisées par le COR, 64 ans à partir des années 2030.

ÂGES DE LA RETRAITE ET RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

Comme pour la retraite de base, les assurés du régime général peuvent faire valoir leur droit à retraite à l'âge légal fixé à 62 ans à partir de la génération 1955. Cependant, les dispositions entérinées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord ANI du 30 octobre 2015 conduisent à en reporter le bénéfice d'une année supplémentaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, date de la fusion des régimes ARRCO et AGIRC, dans le régime de retraite AGIRC-ARRCO, a été introduit un coefficient dit « de solidarité » qui se traduit par une minoration de 10 % de la pension de retraite complémentaire dans la limite de 3 ans. Cette minoration potentielle concerne les assurés nés à partir de 1958. Elle ne s'appliquera pas aux personnes qui décaleront d'un an la liquidation de leur retraite complémentaire.

Inversement, les salariés qui remplissent les conditions du taux plein au régime de base et qui reporteront la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins huit trimestres bénéficieront d'une majoration de leur retraite complémentaire pendant un an. La majoration est de :

- 10 % en cas de report de la liquidation de ses droits au titre de la retraite complémentaire 2 ans plus tard
- 20 % en cas de décalage de leur retraite complémentaire de 3 ans
- 30 % en cas de décalage de leur retraite complémentaire de 4 ans

À noter

La minoration ne concerne ni les retraités exonérés de CSG, ni les assurés handicapés. Pour ceux assujettis au taux réduit de la CSG, l'abattement est limité à 5 %. Quoi qu'il en soit, cet abattement de 10 % disparaît à 67 ans, âge de la retraite à taux plein.

L'IMPACT ÉCONOMIQUE DES MESURES D'ÂGES

Le report de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans repousse l'âge à partir duquel les pensions d'invalidité sont transformées en pensions de retraite et conduit de ce fait à une hausse du nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité. Ainsi comme l'a révélé en 2016 l'étude de Simon Rabaté (PSE, ENS) et Julie Rochut (CNAV) consacrée à l'impact de la réforme des retraites de 2010 sur l'activité des seniors en France, les mesures d'âges ont engendré une croissance des dépenses d'invalidité.

Cette augmentation a été estimée entre 125 000 et 150 000 personnes supplémentaires, soit un peu moins de 8 % de cette classe d'âge. Le surcoût, en 2017, première année d'application totale de la réforme de 2010, avait été évalué entre 1,2 à 1,7 milliard d'euros pour les régimes gestionnaires des pensions d'invalidité. Les dépenses liées aux arrêts-maladie auraient par ailleurs progressé de plus de 13 % en quelques années passant de 6,3 à 7,1 milliards d'euros, entre 2013 et 2016 du fait d'une prolongation de la durée des arrêts. Les plus de 60 ans sont, depuis l'entrée en vigueur des mesures de report d'âge, davantage sujets à des arrêts-maladie. Ils représentent 7,7 % des arrêts en 2016 contre 4,6 % en 2010. Or, avec l'âge la durée moyenne de l'arrêt tend à s'accroître, atteignant 76 jours pour les 60 ans et plus, en 2016, contre 33 jours en moyenne.

Malgré ces surcoûts, les régimes de retraite réalisent des économies depuis 2017 grâce à la diminution du nombre de pensions de retraite de droit direct versées. Les mesures de report d'âge auraient ainsi entraîné une baisse de 40 % du taux de retraités à 60 ans avec, en contrepartie, une hausse du taux d'emploi de 14 points. Par ailleurs, il faut intégrer le montant des cotisations versées en raison de l'amélioration du taux d'emploi chez les plus de 55 ans. De fait, selon le COR prolonger l'activité générerait une dizaine de milliards d'euros d'économies et la création de près de 200 000 emplois à long terme. Les mesures d'âges devraient permettre de couvrir, à elles seules, entre 33 et 36 % (selon le scénario économique) du besoin de financement lié au vieillissement sur la période allant de 2003 à 2060.

QUELLE PLACE POUR LES BORNES DANS UN RÉGIME UNIVERSEL DE RETRAITE ?

Le COR a consacré ses deux dernières réunions mensuelles à la thématique des âges de la retraite. Il a dans ce cadre examiné le rôle de l'âge dans un système universel à rendement défini. Rappelant qu'il est nécessaire, dans un système de retraite fonctionnant en rendement défini, d'indexer les droits et des pensions sur l'évolution de l'assiette des cotisations et de prendre en compte l'espérance de vie à la retraite au moment de la liquidation, le Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites admet que chaque assuré est a priori libre de choisir son âge de départ à la retraite. Il précise en revanche qu'il existe un fort lien de causalité entre le choix de l'âge de départ à la retraite celui du montant de pension. Il estime que « *dans le cadre d'un régime collectif, la décision individuelle de l'assuré au titre de son libre choix ne doit ni pénaliser ni favoriser les autres assurés.* » Partant de ce constat, face à la tentation pour de nombreux assurés de partir tôt à la retraite malgré le risque de bénéficier d'un faible niveau de pension, les pouvoirs publics souhaitent maintenir des bornes d'âges. À travers le maintien d'un âge légal, l'objectif est à la fois de limiter les préjudices financiers pour les personnes concernées et pour la collectivité qui risque de devoir financer des aides sociales pour compléter ces faibles pensions. Est par ailleurs mis en avant, le risque que des départs trop précoces du marché du travail ne

fragilisent le financement de la protection sociale, et plus largement le potentiel d'offre de l'économie.

Le COR dans ses travaux s'intéresse à l'éventuelle l'introduction d'un âge pivot, comme cela a été décidé pour les retraites complémentaires. Un âge pivot pourrait jouer le rôle de l'âge du taux plein et, selon le COR, permettrait au moins transitoirement, au cours des premières années de la réforme d'ancrer les décisions des assurés autour d'une référence connue.

Dans le cadre des concertations avec les partenaires sociaux, le Haut-commissaire à la réforme des retraites a lancé quelques pistes afin d'inciter les Français à poursuivre leur activité professionnelle. Il a été proposé d'instaurer un mécanisme de bonus pour ceux qui reporteraient leur départ. Il a été rapidement énoncé l'idée d'un mécanisme identique à celui en vigueur à l'AGIRC-ARRCO. Pour le moment, aucun consensus ne se dégage sur le sujet.

VERS UN NOUVEAU REPORT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE AU SECOURS DE LA DÉPENDANCE ?

Si le Rapport de Dominique Libault n'a nullement fait mention d'un possible report de l'âge de départ à la retraite pour répondre aux besoins de financement de la perte d'autonomie, cette solution a néanmoins été citée par nombreux représentants de la majorité au pouvoir. Il convient de noter l'impopularité d'une telle mesure dans l'opinion publique. Selon un sondage Harris Interactive/Epoka pour RTL, TF1, LCI et Le Figaro, 61 % des Français se disent contre un report de l'âge légal de départ à la retraite pour financer les frais liés au risque de dépendance des plus âgés. Par ailleurs, près des deux tiers sondés (62 %) refusent également de financer ces frais avec « un allongement de la durée du travail, c'est-à-dire une augmentation du nombre de trimestres cotisés par les actifs avant de partir à la retraite ».

Dans son rapport « Grand âge et autonomie » présenté à la presse le 28 mars dernier, l'ancien directeur de la Sécurité sociale suggère en revanche de mobiliser le Fonds de réserve des retraites (FRR) créé en 1999 par Lionel Jospin qui dispose d'un actif net de 36,4 milliards d'euros. Par ailleurs, pour répondre aux besoins de financements estimés à 9,2 milliards d'ici 2030, le rapport propose de réaffecter, à compter de 2024, la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) à la perte d'autonomie.

* * *

*

Les Français, dans leur grande majorité, souhaitent partir le plus tôt possible. L'idée de poursuivre son activité professionnelle est peu populaire. Certains, comme le journaliste Jean-Michel Apathie, proposent un référendum sur le sujet, or le résultat risque d'être assez simple, le maintien de la retraite à 62 ans. La question du report pose le problème de l'emploi des seniors. Même si le taux de chômage est inférieur à la moyenne pour les plus de 55 ans, il tend à progresser assez rapidement. Un senior au chômage éprouve les pires difficultés à retrouver un emploi. Les questions de la pénibilité et de l'adaptabilité de ces postes de travail devront être traitées dans le cadre d'un éventuel débat sur le report de l'âge de la retraite.

Retrouvez toutes les informations concernant le Cercle sur notre site :
www.cercleredelegpargne.fr

Sur le site vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargne/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le conseil scientifique du Cercle comprend **Robert Baconnier**, ancien Directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Philippe Brossard**, chef économiste d'AG2R LA MONDIALE, **Jean-Marie Colombani**, ancien Directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Paul Fitoussi**, professeur des universités à l'IEP de Paris, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, **Christian Gollier**, Directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et Directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **François Héran**, Directeur de recherche à l'INED et Ancien Directeur du département des sciences humaines et sociales de l'Agence Nationale de la Recherche, **Jérôme Jaffré**, Directeur du CECOP, **Florence Legros**, Directrice Générale de l'ICN Business School de Nancy ; **Jean-Marie Spaeth**, Président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et Président de Thomas Vendôme Investment.

Ce dossier est une publication du Cercle de l'Épargne.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

06 13 90 75 48

slegouez@cercleredelegpargne.fr



AG2R LA MONDIALE

