

VERS UN SYSTEME UNIVERSEL DE RETRAITE

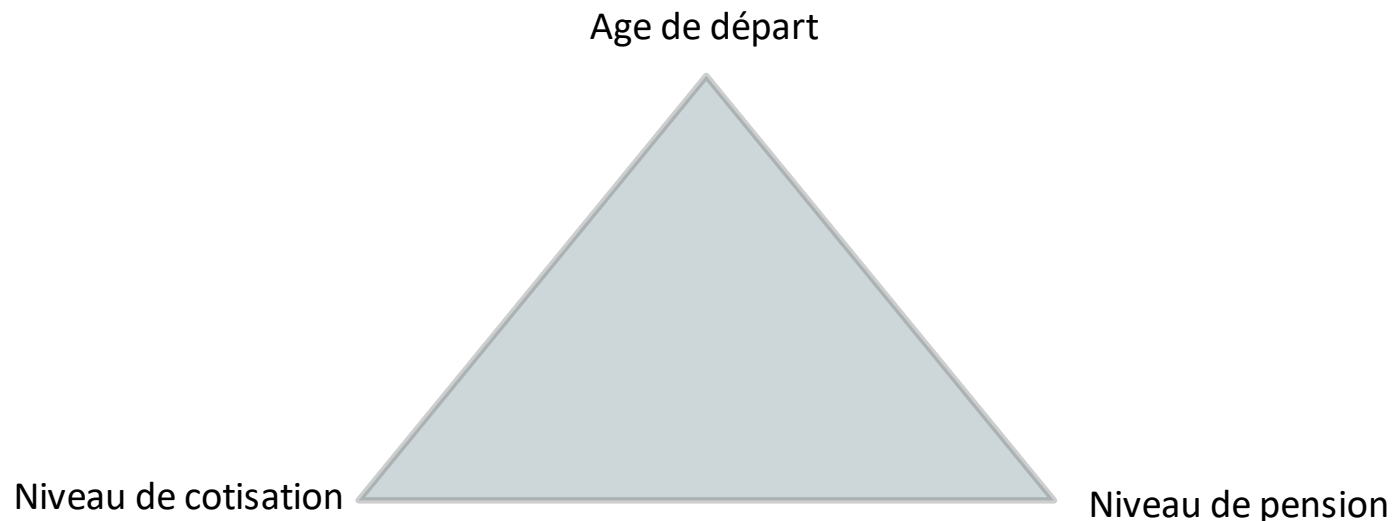
Conditions d'ouverture des droits

Retraite anticipée pour carrières longues (RALC)

CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS

L'ÂGE EST UN FACTEUR DÉTERMINANT DE L'ÉQUILIBRE DU SYSTÈME DE RETRAITE

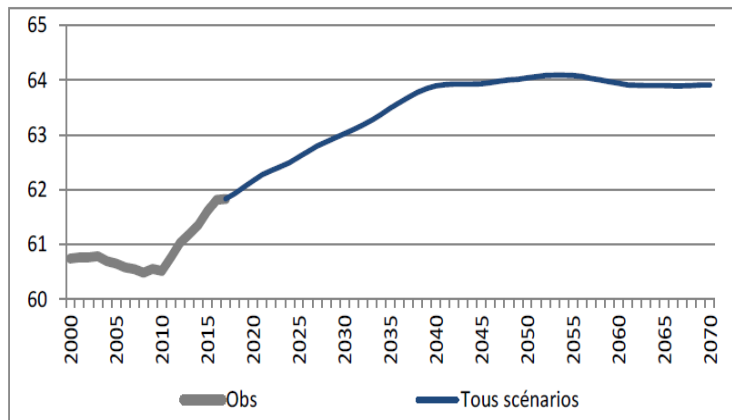
- **Dans un système en répartition, l'équilibre du système dépend de 3 facteurs :**
 - **Le niveau de cotisations** détermine deux éléments :
 - Le niveau global des recettes permettant de financer les pensions des retraités
 - La somme des cotisations versées sur la durée d'activité détermine également la pension contributive
 - **L'âge de départ** : la hausse de l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite résulte des réformes des retraites (allongement de la durée requise, augmentation de l'âge légal) mais aussi des évolutions extérieures à la retraite (allongement de la durée des études)
 - **Le niveau de pensions** : c'est la somme actualisée des pensions versées sur l'ensemble de la durée de vie en retraite qui est examiné, et donc le taux de remplacement qu'offre le système de retraite. Il dépend donc également de l'indexation des pensions et de l'espérance de vie
- **Un arbitrage doit donc être trouvé entre ces variables :**
 - Au niveau collectif : quel niveau de contribution publique pour quelle générosité du système de retraite ?
 - Au niveau individuel : quel âge de départ pour quel taux de remplacement ?



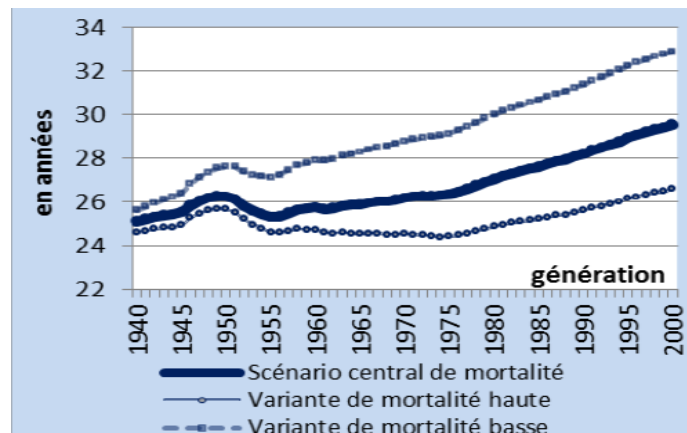
UN ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE QUI PROGRESSE

- **L'âge légal minimal en France est en dessous de la moyenne OCDE**
 - Il est fixé à 62 ans pour les personnes nées en 1955 ou après
 - Pour la plupart des autres pays de l'OCDE, cet âge minimal se situe plutôt autour de 65 ans
- **Mais l'âge pour le bénéfice d'une pension complète a progressivement remonté**
 - En France, l'évolution de la durée d'assurance a fait mécaniquement augmenter l'âge pour le bénéfice du taux plein. Un nombre croissant d'assurés attend l'âge d'annulation de la décote pour partir en retraite (à titre d'illustration, 18% des assurés de la génération 1946 sont partis à 65 ans ou plus)
- **Ainsi, fin 2016, l'âge moyen de départ est de 61 ans et 10 mois**
 - Il est de 62 ans et 1 mois pour les femmes, 61 ans et 6 mois pour les hommes.
 - Il est en progression continue de puis 2010 (+1 an et 4 mois). La proportion de retraités à 60 ans est passée de 64 % à 30 % entre 2010 et 2013 (entre les générations 1950 et 1953).
 - Néanmoins, le nombre de cotisant par retraité se dégrade : aujourd'hui de 1,7, il serait, selon le COR de 1,3 en 2070.
- **Le COR prévoit que l'âge conjoncturel de départ atteindrait 63 ans en 2030 et 64 ans en 2040**
 - Ce relèvement n'impacterait pas négativement la durée de retraite qui se stabilise à un niveau élevé (26 ans pour la génération 1950) puis reprendrait sa progression pour les générations plus jeunes.

Âge conjoncturel de départ constaté et projeté (COR)



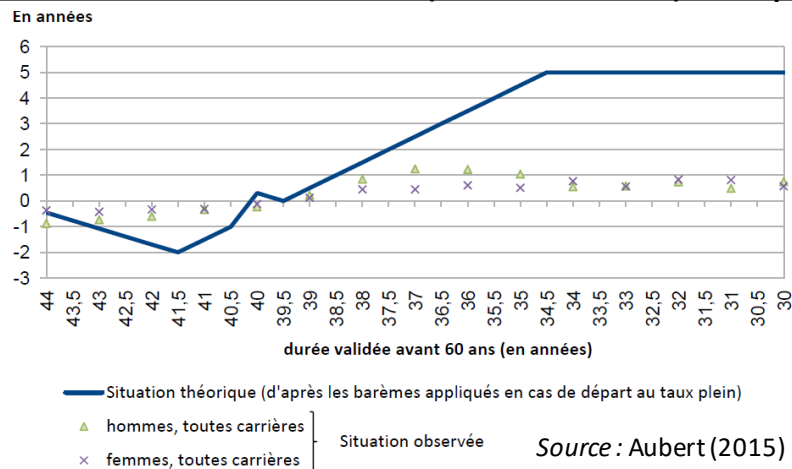
Durée passée en retraite constaté et projeté (COR)



DES CONDITIONS DE DÉPART QUI DÉSAVANTAGENT LES CARRIÈRES HEURTÉES

- **La situation actuelle présente une forte complexité des conditions de départ :**
 - Cette complexité est principalement liée à l'existence de plusieurs âges (âge légal, âge du taux plein, âge d'annulation de la décote, âge pour le bénéfice de l'ASPA)
 - Elle est également liée au couplage de l'âge avec la notion de durée d'assurance (définition du taux plein, carrière longue, etc.) conduisant à définir en réalité un âge quasi individualisé
- **Les études ont démontré que le barème des conditions actuelles de départ favorise les carrières ascendantes et continues et pénalise les carrières courtes et heurtées**
 - Le barème actuel des conditions de départ permet à un assuré à longue carrière de partir à taux plein jusqu'à 7 ans plus tôt qu'un assuré à carrière courte ou incomplètes (cf. graphique).
 - Les assurés à carrières incomplètes doivent souvent attendre 67 ans pour pouvoir partir à taux plein. Exemple : 21% des femmes partent à l'âge d'annulation de la décote (67 ans), contre 8% des hommes.
 - En pénalisant les carrières courtes et heurtées, la prise en compte de la durée d'assurance dans les conditions de départ génère aussi des effets anti-redistributifs par déciles de pensions
 - Les études statistiques montrent que la corrélation entre durée d'activité et espérance de vie n'est pas aussi marquée que ce qui apparaît dans le barème des conditions de départ.

Ecart d'espérance de vie à 60 ans selon le nombre d'années validées pour la retraite avant 60 ans : en théorie (selon les barèmes) vs. en pratique.



Note de lecture : les écarts d'âge de départ résultant d'un différentiel d'espérance de vie entre assurés selon leur durée d'assurance sont bien moins prononcés que les écarts d'âge résultant de l'application du barème des conditions de départ à taux plein

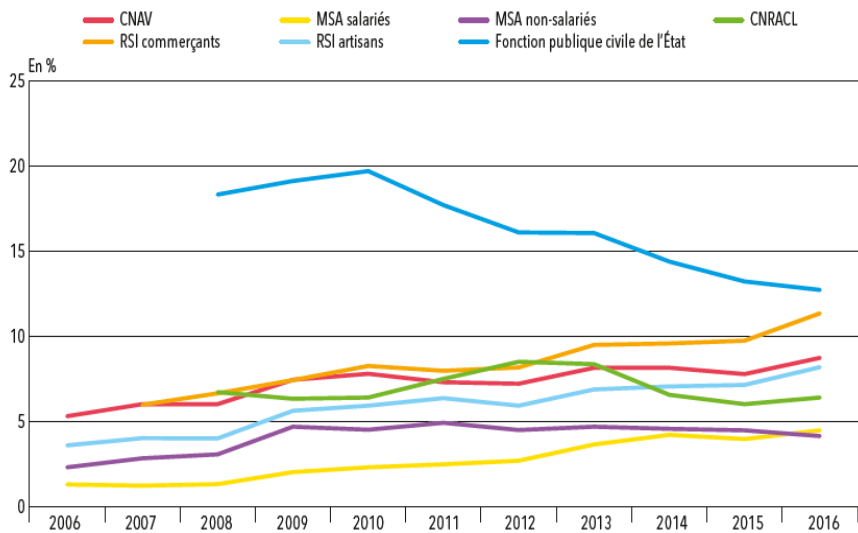
Entre un assuré ayant validé 34 annuités et un assuré ayant acquis 40 annuités :

- l'écart d'âge pour le bénéfice du taux plein est de 5 ans selon le barème applicable
- L'écart d'espérance de vie constatée est d'1 an

DES ASSURÉS QUI CHERCHENT PLUTÔT À ATTEINDRE L'ÂGE DU TAUX PLEIN

- **Parmi les nouveaux retraités, il existe une part limitée de décotants et de surcotants :**
 - La part des personnes partant à la retraite avec une décote est de 9% au régime général
 - La part des surcotants s'élève à 14 % au régime général
 - Les comportements peuvent être plus variables selon les régimes, compte tenu des évolutions de montée en charge en cours de la durée d'assurance
- **Les études d'opinion de la DREES montrent que les assurés cherchent à atteindre l'âge du taux plein comme optimisation de l'arbitrage entre durée de vie en retraite et niveau de pension**
 - C'est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : en effet, 71 % des nouveaux retraités considèrent que l'attente du taux plein a joué dans leur décision de partir, et pour la moitié des retraités, ce motif y a beaucoup contribué.

Part des nouveaux retraités liquidant avec une décote

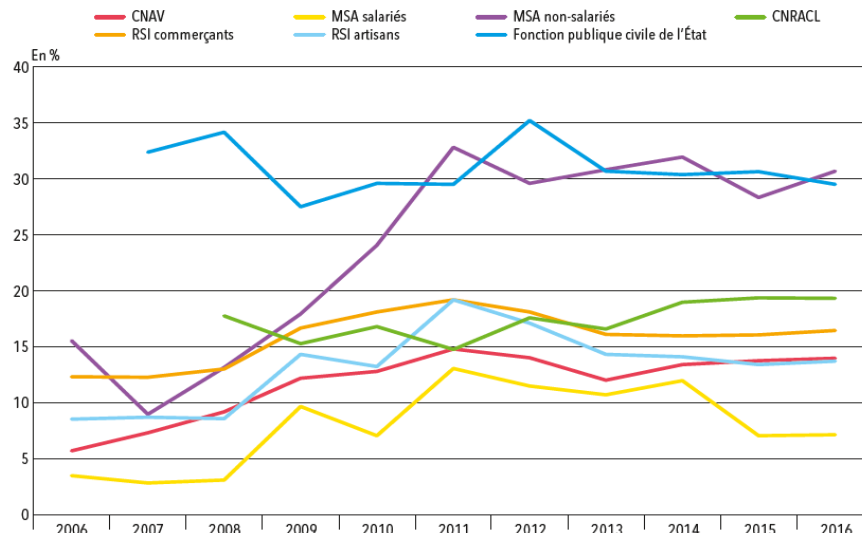


Note > À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la fonction publique civile de l'État et de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles du RSI commerçants en 2006.

Champ > Nouveaux retraités de chaque année, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016.

Part des nouveaux retraités liquidant avec une surcote



Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 21). À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles de la fonction publique civile de l'État en 2006.

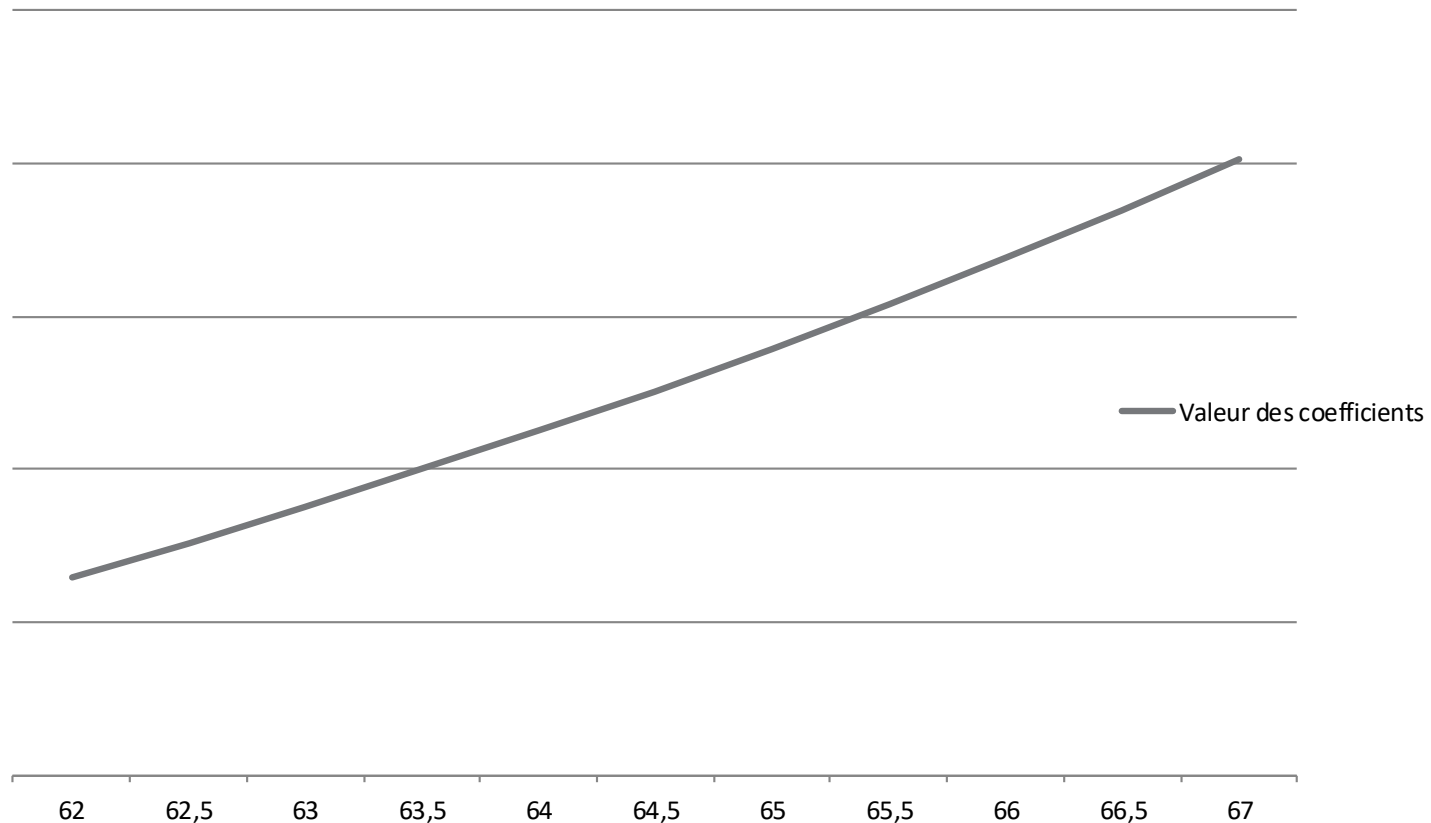
Champ > Nouveaux retraités de l'année résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016.

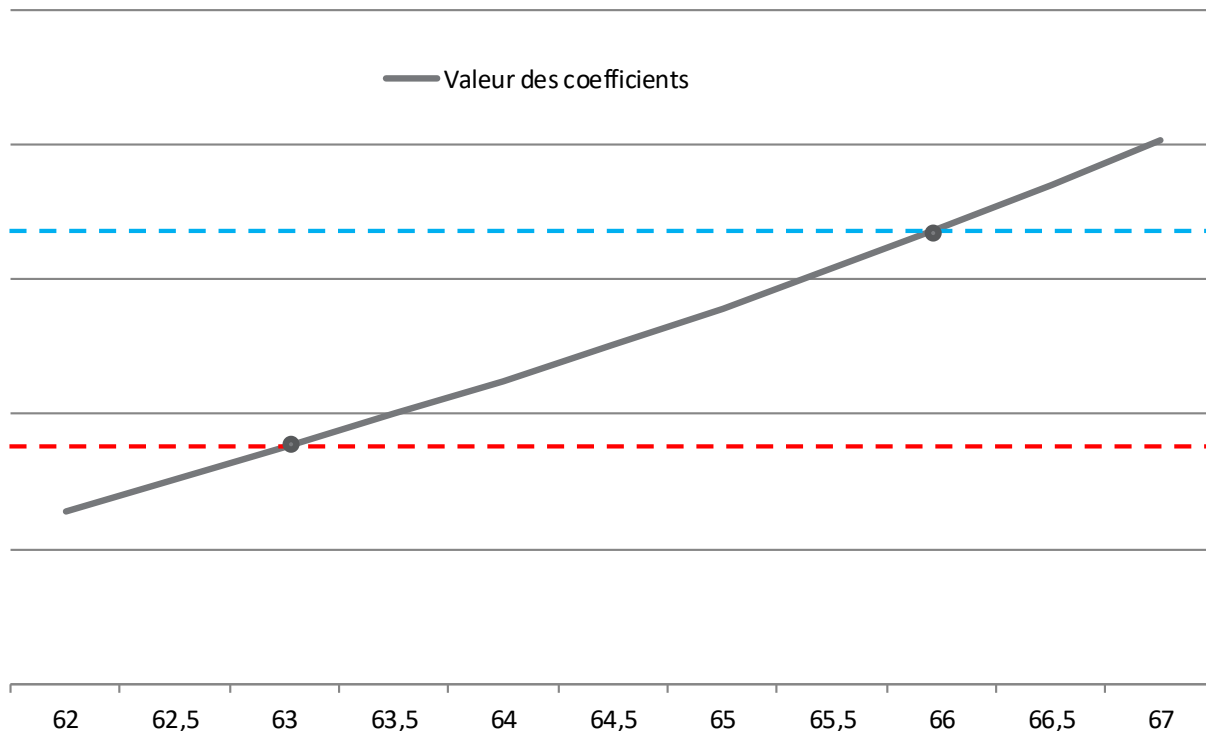
- **Les engagements du 10 octobre ont rappelé que l'âge minimal serait maintenu à 62 ans**
 - En théorie, un système en points n'impose pas de prévoir un âge minimal d'ouverture. En effet, il serait loisible d'imaginer une totale liberté dans le choix du moment du départ en retraite, dès lors que les conséquences sur les niveaux de pensions en seraient pleinement assumées
 - Toutefois, un départ trop précoce entraînerait une paupérisation des seniors qui doit impérativement être évitée. Il conduirait de surcroît à des effets de report sur les minima de pensions et s'avérerait potentiellement coûteux pour la solidarité nationale. A terme, des départs trop précoces fragiliseraient le financement par répartition du système.
- **Un système universel en points « internalise » dans ses modalités de calcul la durée cotisée**
 - Dans un système en points, les droits sont calculés par une accumulation de points tout au long de sa carrière. Il n'y a donc plus de référence ni à un salaire moyen, ni à un taux de liquidation (50% ou 75%) qui serait appliqué en cas d'atteinte d'une durée d'assurance requise.
 - La durée n'est donc plus théoriquement requise pour définir des conditions de départ. Seule une valeur des points est définie pour convertir les points accumulés en pensions de retraite.
 - La conversion est réalisée à la liquidation. Une fois la pension déterminée, elle peut évoluer selon une indexation qui lui est propre et ne dépend donc pas de l'évolution future du point.
- **Plus l'âge de départ est tardif, plus la retraite devra être mieux valorisée, compte tenu de la prise en compte de deux effets cumulatifs :**
 - **Premier effet** : le nombre de points augmente si on allonge sa carrière. En effet, les assurés accumulent des points supplémentaires qui se traduiront par une pension élevée. Cette logique n'est pas toujours respectée dans les systèmes en annuités, où certains droits sont inutiles.
 - **Deuxième effet** : Si les assurés décident de partir plus tard, ils réduisent d'autant leur durée de vie moyenne qu'ils passeront en retraite, et donc, la pension qu'on peut leur verser mensuellement pourra alors être plus importante. Ainsi, si on compare deux assurés avec un nombre de points identiques, celui qui a travaillé jusqu'à un âge plus tardif pour obtenir ce nombre de points devrait être mieux valorisé. Un coefficient majorant doit s'appliquer à la liquidation.

LE SYSTÈME UNIVERSEL OFFRE PLUS DE LIBERTÉ DANS LES CONDITIONS DE DÉPART

- Pour garantir une neutralité dans les choix de départ, les points accumulés tout au long de la carrière devraient être valorisés par un coefficient, fonction de l'âge de départ :
 - La valeur du point est la même pour tous les assurés l'année de leur départ.
 - Pour assurer la neutralité, on utilise un **coefficient majorant de 3 à 5% par année** supplémentaire en activité
 - Dépourvu d'une référence collective à l'âge, ce dispositif pourrait entraîner des départs trop précoces.

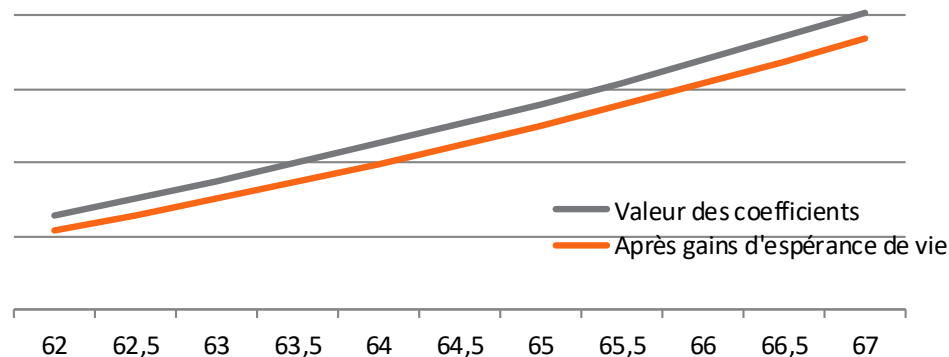


- **Une manière strictement équivalente serait de déterminer un ou des « âges de référence » permettant aux assurés d'effectuer leurs choix**
 - Ce ou ces âges seraient présentés aux assurés à l'approche de leur départ afin de les accompagner dans l'arbitrage qu'ils ont à faire entre le niveau de pension (ou le taux de remplacement) et l'âge de départ.
 - On pourrait par exemple indiquer aux assurés le ou les âges (ou une durée travaillée) leur permettant d'atteindre un objectif 1) soit en termes de niveau de pension ou 2) soit en termes de taux de remplacement (75% du dernier salaire par exemple) : dans ce dernier cas, les âges de référence des assurés à carrières plates et à revenus faibles seraient effectivement plus bas que ceux des assurés à carrières ascendantes et à revenus élevés, lesquels auraient besoin de partir plus tard pour obtenir un taux de remplacement équivalent
 - Une option alternative serait de définir un âge de référence commun à tous les assurés d'une même génération
 - Si une telle approche était retenue, l'application du coefficient reviendrait à définir, comme aujourd'hui, **un système de décote/surcote** autour de ces âges de référence



• La prise en compte de l'espérance de vie mérite d'être posée :

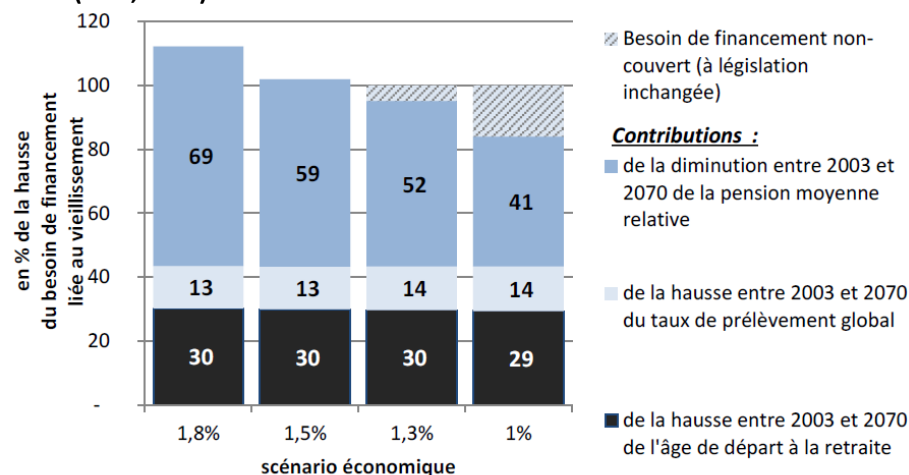
- Aucun système de retraite ne peut s'abstraire de cette variable, qui participe de l'équilibre financier.
 - Aujourd'hui, le système actuel a pris en compte l'allongement de l'espérance de vie en relevant l'âge légal (de 60 à 62 ans en 2010) et en augmentant progressivement la durée d'assurance requise (de 37,5 ans à 43 annuités).
 - La loi de 2003 retenait un objectif de partage des gains d'espérance de vie entre durée de vie en activité (2/3) et durée de vie en retraite (1/3)
- En théorie, si l'espérance de vie augmente par générations, la durée de vie passée en retraite devrait également augmenter, à âge de départ donné (et inversement si l'espérance de vie baissait).
 - Une stabilisation des valeurs des points conduirait mécaniquement à augmenter la dépense de retraite, puisqu'il faudra verser la retraite d'un même montant sur une durée plus longue.
 - Si l'on souhaitait maintenir constant le niveau de dépenses de retraite dans le PIB, il faudrait que le rythme de progression de la valeur du point soit inférieur à celui du PIB, pour faire face à l'augmentation de cette espérance de vie (sans toutefois jamais diminuer en valeur nominale)
 - Une option alternative serait de financer cela par des recettes supplémentaires, et donc par la hausse des cotisations
- La prise en compte de l'espérance de vie pourrait se présenter comme le fait d'indiquer que, pour atteindre un taux de remplacement équivalent, il apparaît nécessaire pour chaque génération de partir un peu plus tardivement.
 - C'est ce qui se pratique actuellement avec l'allongement de la durée et la nécessité de retarder son départ pour ne pas subir les effets de la proratisation. Pour maintenir un taux de remplacement équivalent, l'allongement de la durée travaillée peut être d'ailleurs inférieur à 100% de l'allongement de l'espérance de vie constaté (règle 2/3; 1/3)



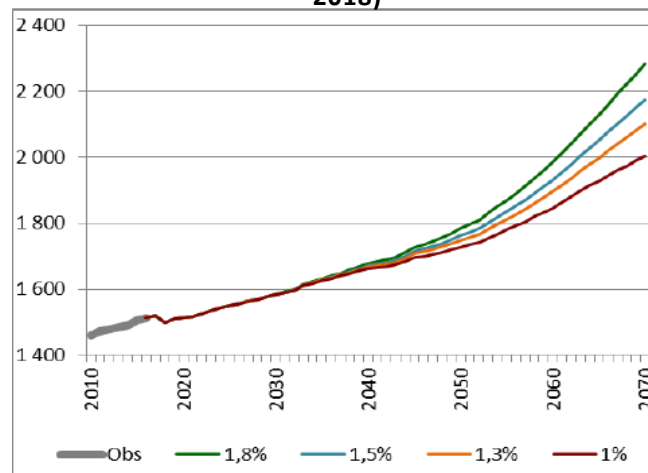
QUESTIONS – PISTES D'ÉVOLUTION

- **Quelle règles dans les conditions de départ ?**
 - Faut-il ou non simplifier les règles ?
 - Faut-il ou non conserver une durée requise ?
- **Faut-il laisser les assurés décider par eux-mêmes ou faut-il leur donner une référence pour ne pas encourager les départs trop précoces ?**
 - Faut-il indiquer à l'assuré un (ou des) âge(s) de référence qui serai(en)t considéré(s) comme celui (ceux) garantissant une pension satisfaisante / un taux de remplacement satisfaisant ?
 - Cette référence d'âge doit-elle être individuelle (fonction d'un niveau de pension, de la durée travaillée ou du taux de remplacement par exemple) ou commune à une génération ?
- **Est-on d'accord pour qu'un coefficient s'applique pour valoriser la pension de ceux qui reculent leur départ ?**
 - Cette valorisation est-elle linéaire en fonction de l'âge ?
- **Quelle prise en compte des évolutions d'espérance de vie pour assurer l'équilibre de long terme ?**
 - Est-ce un ajustement automatique ?
 - Est-ce un critère à prendre en compte avec d'autres paramètres (taux de cotisations, âge, etc.) dans les choix politiques de pilotage ?

Contribution des trois leviers à la couverture des besoins de financement liés au vieillissement. Cumul à législation inchangée, hors réforme, sur la période 2003-2070 (COR, 2018)



Pension nette moyenne en euros constants 2017 en projection à législation inchangée, hors réforme (COR, 2018)

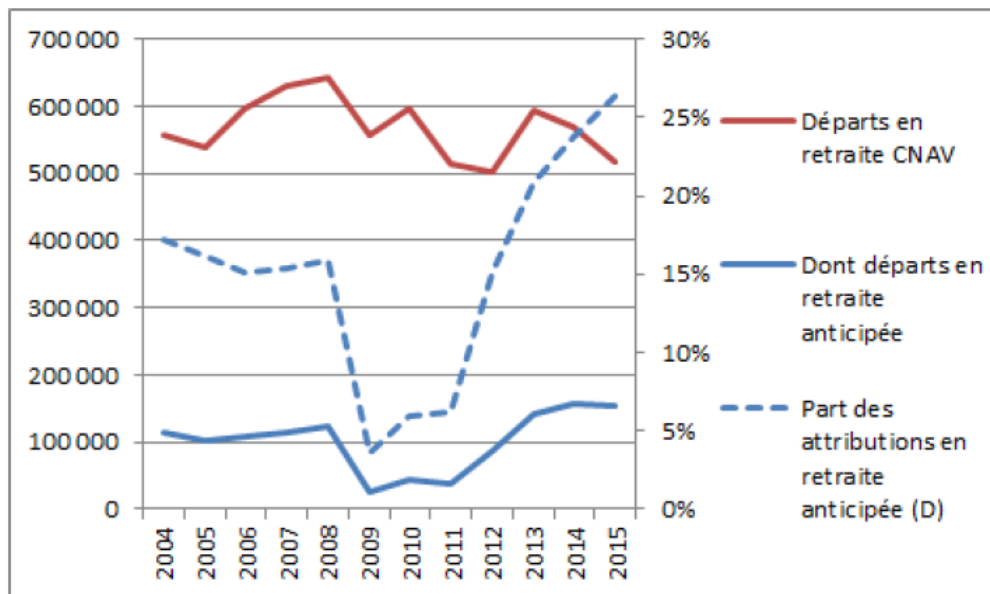


RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRES LONGUES

DISPOSITIF DE CARRIÈRES LONGUES

- **Trois critères pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue :**
 - avoir commencé à travailler avant 20 ans ;
 - avoir validé au moins 4 ou 5 trimestres avant 16 ans, pour un départ en retraite anticipée avant 60 ans, ou avant ses 20 ans, pour un départ en retraite anticipée avant 62 ans.
 - avoir effectivement cotisé au moins autant de trimestres que la durée d'assurance minimale requise sur la période globale de votre carrière, tous régimes de base confondus
- **Le dispositif connaît actuellement un taux de recours important :**
 - Cela résulte de l'assouplissement des critères pour en bénéficier, intervenu en 2012 puis 2014
 - Toutefois, l'arrivée de générations qui ont travaillé plus tardivement et l'augmentation de la durée d'assurance devraient progressivement absorber ce pic.

Départs en retraite à la CNAV de 2004 à 2015, par type de droit



DISPOSITIF DE CARRIÈRES LONGUES

Le système en points va par essence valoriser les personnes à longues carrières

- Plus la personne cotise, plus elle acquiert des points. Dans un système en annuités, ce n'est pas toujours le cas, dans la mesure où le coefficient de proratisation (durée d'assurance validée / durée d'assurance requise) ne peut être supérieur à 100%
- Philosophiquement, ce dispositif est cohérent avec la logique du système universel de récompenser les efforts du travail et donc les longues carrières.
- Ce dispositif bénéficie surtout aux employés à revenus médians, qui n'ont généralement pas connu de périodes d'études longues et qui ont pourtant connu un parcours professionnel important
- La corrélation entre durée de carrière et espérance de vie à 60 ans est faible mais elle existe (cf. slide 4)

Quelles adaptations seraient envisageables dans le nouveau système ?

- Le bénéficiaire de carrières longues est avant tout la possibilité de partir avant 62 ans sous certaines conditions de carrières. Une telle dérogation à l'âge minimal pourrait être maintenue.
- Les effets sur le niveau de pension liés à un départ plus précoce pourraient être corrigés, en décidant que le bénéfice de carrière longues conduit à appliquer des paramètres de liquidation équivalents aux paramètres applicables à un âge supérieur à l'âge effectif de départ.