

Le COR tente de faire la lumière sur les effets d'un allongement de la durée de cotisation et d'un relèvement de l'âge de la retraite

Il y a trois âges légaux de retraite, rappelait le 18 mars dernier Raphaël Hadas-Lebel, président du COR, devant les stagiaires de l'IHEPS (Institut des hautes études de protection sociale) : l'âge légal de départ à la retraite fixé à 60 ans depuis 1982 ; l'âge de 65 ans auquel on peut prétendre toucher une retraite à taux plein ; 70 ans l'âge à partir duquel on peut mettre quelqu'un en retraite d'office. A côté de ces trois « âges légaux », il y a l'âge de cessation d'activité un peu supérieur en France à 58 ans et l'âge moyen de liquidation des droits un peu supérieur à 61 ans. Bref, rien de simple sur la planète retraite. D'où l'intérêt des derniers travaux du COR sur le thème « espérance de vie, durée de cotisation et âge de départ à la retraite », travaux qui doivent éclairer le gouvernement sur les effets d'un allongement de la durée de cotisation ou d'un relèvement de l'âge légal de départ en retraite.

Sur l'évolution de l'espérance de vie et ses conséquences éventuelles sur la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut retenir que selon l'Insee, en 2009, l'espérance de vie à la naissance des femmes était de 84,5 ans, celle des hommes de 77,8 ans ; à l'âge de 60 ans, elle était de 27 ans pour les femmes, 22,2 ans pour les hommes, soit respectivement 1,8 et 2,0 années de plus que dix ans auparavant. En supposant que les tendances démographiques récentes se maintiennent, le scénario central des projections établies en 2006 par l'Insee conduit à une poursuite de l'allongement de l'espérance de vie à 60 ans, d'environ 1 an tous les 10 ans. En 2050, un habitant sur trois serait âgé de 60 ans ou plus, contre un sur cinq en 2005.

La réforme des retraites de 2003 prévoit que « la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein et la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite (...) évoluent de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020, le rapport constaté, à la date de publication de la présente loi, entre ces durées et la durée moyenne de retraite ». L'objectif affiché est donc de stabiliser, au fil des générations, le rapport entre la durée d'assurance requise pour le taux plein et la durée moyenne de retraite à son niveau de 2003. Dans l'hypothèse où les gains d'espérance de vie à 60 ans augmenteraient selon les projections actuelles de l'Insee dans son scénario central, la durée d'assurance requise pour le taux plein atteindrait 166 trimestres (41,5 ans) pour la génération 1960, atteignant 60 ans en 2020.

LES DIFFÉRENTS ÂGES DE LA RETRAITE

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

Il convient en outre de distinguer ces âges de départ à la retraite, correspondant aux âges à partir desquels la pension est versée, et les âges de fin d'emploi, à partir desquels les personnes ne travaillent plus et peuvent être dans des situations diverses (chômage, préretraite, retraite...). Au régime général, l'âge moyen de fin d'emploi est resté relativement stable depuis 2001, entre 58 et 58,5 ans, pour les hommes comme pour les femmes. En revanche, l'âge moyen de la retraite a baissé pour plusieurs raisons, notamment l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses, le dispositif « carrières longues », l'arrivée à l'âge de la retraite de femmes ayant validé des durées d'assurance plus longues que leurs aînées.

Environ un quart des hommes et un quart des femmes ont liquidé leurs droits avec une durée d'assurance inférieure à celle requise pour le taux plein, dont au moins la moitié avec une durée d'assurance inférieure à 35 ans. Les hommes dans ce cas sont partis à la retraite majoritairement à 65 ans alors que, pour les femmes, moins de la moitié d'entre elles ont liquidé leurs droits à 65 ans, les autres partant nécessairement avec décote et essentiellement à 60 ans. Les liquidations avec décote représentent au total 14 % des liquidations des pensions normales des femmes assurées du régime général nées en 1943 (9 % pour les hommes). Environ 60 % des hommes et 60 % des femmes ont liquidé leurs droits avec une durée d'assurance supérieure à 40 ans.

LES ÂGES DE LIQUIDATION

Concernant les validations, « les personnes nées jusqu'au début des années 1950 ont des durées validées généralement longues, car elles ont commencé à travailler tôt et n'ont connu le chômage de masse que dans leur seconde partie de carrière, alors qu'elles étaient déjà pleinement insérées sur le marché du travail. L'inflexion se situe aux alentours de la génération née en 1953, à partir de laquelle la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans a été instaurée. En raison de la scolarité obligatoire à 16 ans, qui concerne les générations nées à partir de 1953, la proportion de personnes qui ont une première validation avant 15 ans passe de 20 % pour la génération 1950 à 4 % pour celle de 1954 et atteint finalement moins de 1 % pour la génération 1970 ». Au total, la proportion de personnes commençant à valider avant 20 ans est en baisse. En conséquence, « le nombre de trimestres validés avant 30 ans décroît au fil des générations. Il diminue en moyenne de 7 trimestres entre la génération 1950 et la génération 1970, passant d'un peu moins de 40 trimestres validés à un peu plus de 30 trimestres ».

UNE CORRÉLATION ENTRE ESPÉRANCE DE VIE ET REVENU

Les experts ont cherché à savoir quelles catégories seraient concernées par des mesures portant sur l'âge de la retraite ou sur l'allongement de la durée de cotisation. De leurs observations, il résulte que s'observe « un rapprochement des âges d'entrée sur le marché du travail entre groupes socioprofessionnels au fil des générations, du fait d'un double mouvement de démocratisation des études et de difficultés croissantes d'insertion dans l'emploi des jeunes les moins qualifiés. Par suite, si la durée d'assurance moyenne validée à 30 ans a baissé de 7 trimestres entre les générations 1950 et 1970, la différence entre les durées validées à 30 ans par les cadres et les ouvriers s'est également réduite, passant en moyenne de 15 trimestres à 10 trimestres entre les générations 1950 et 1970 ».

Enfin, l'existence d'une corrélation entre espérance de vie et revenu – revenu du ménage ou revenu propre – ou catégories sociales est attestée par plusieurs études (Revenus fiscaux, Insee, Ined). Sur ce point, le COR produit un document montrant que « pour les personnes à carrière complète, l'espérance de vie des retraités décroît, en moyenne, avec le nombre d'annuités validées. Pour la génération 1938, les retraités qui affichent les carrières les plus longues (en termes de durée validée tous régimes) ont ainsi une espérance de vie plus faible en moyenne par rapport aux retraités qui ont validé entre 38 et 40 annuités, et ce constat vaut pour les hommes comme pour les femmes, même s'il est nettement atténué pour ces dernières. L'espérance de vie à 55 ans est de 29,1 ans pour les hommes et 33,1 ans pour les femmes ayant validé 45 annuités, contre 30,6 ans pour les hommes ayant validé 39 annuités et 33,5 ans pour les femmes ayant validé 40 annuités ».

QUEL IMPACT POUR UNE RETRAITE À 65 ANS ?

A la demande de « certains membres du COR », le Conseil a également examiné plusieurs simulations en faisant varier la durée d'assurance requise et les différents âges légaux de la retraite puisque « les travaux en cours d'actualisation des projections sont effectués à hypothèses réglementaires constantes par rapport aux projections du COR de 2007 » (les bornes d'âge de départ à la retraite restent fixées à 60-65 ans et la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein est supposée augmenter jusqu'en 2020 en lien avec l'espérance de vie à 60 ans, selon le principe posé par la réforme de 2003). Le COR a ainsi examiné sept variantes qui « ne constituent pas des propositions de réforme, que ce soit sur la nature, le calendrier ou l'ampleur des évolutions des paramètres » et qui « ne valent pas prise de position du Conseil sur les mesures simulées ».

Ces variantes prolongent celles examinées par le COR en mars et avril 2008 (durée d'assurance stabilisée à 40 ans ou augmentant jusqu'à 41,5 ans en 2020 et/ou recul de l'âge d'ouverture des droits de 60 ans à 61 ans, 61,5 ans ou 62 ans) en faisant l'hypothèse d'une poursuite du relèvement de l'âge d'ouverture des droits au-delà de 62 ans. Ainsi parallèlement aux principes définis par la loi de 2003, le COR examine une « hausse plus rapide et importante de la durée » d'assurance jusqu'à 45 ans d'ici à 2028. Le COR examine aussi une hausse des bornes d'âge en les portant à 63 ans d'ici à 2025 (voire 65 ans d'ici à 2035) pour l'âge légal de liquidation des droits et 68 ans d'ici à 2025 (voire 70 ans d'ici à 2035) pour l'âge à partir duquel un salarié peut bénéficier de sa pension sans décote. Enfin une combinaison de ces différentes hypothèses : à la fois une hausse de la durée d'assurance et un recul des bornes d'âge.

Ces hypothèses ont été signalées par « les Échos » d'hier, mardi 23 mars 2010 avant même la réunion du COR. La CGT a vivement réagit le jour même en s'étonnant « que soient ainsi présentées comme étant des scénarii du COR, des simulations réclamées par le patronat ». Elle s'inquiète d'une éventuelle « instrumentalisation des travaux du COR qui augurerait mal du débat qui doit s'ouvrir sur l'avenir de notre système de retraite ».