

Dossier suivi par :
Béatrice Sédillot
Tél. : 01 41 17 60 76
Fax : 01 41 17 60 45
Messagerie : beatrice.sedillot@insee.fr

Malakoff, le 19 mars 2002
N° 06/G210

RETRAITES DU SECTEUR PRIVÉ :

Effet d'une hausse de la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein à l'horizon 2020 et 2040

Cette note analyse les conséquences à moyen terme d'un allongement de la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein dans le Régime Général, à l'aide du modèle de microsimulation Destinie de l'Insee. Plus précisément, on simule l'effet d'un relèvement progressif de la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein de façon à atteindre une durée cible de 170 trimestres pour les générations nées après 1958. Simultanément, la durée retenue pour la proratisation de la pension est allongée, passant progressivement de 150 à 170 trimestres.

Les simulations effectuées montrent que l'allongement de 2,5 ans de la durée d'assurance requise aurait un effet sensible sur le comportement de départ des générations les plus jeunes. Près de 60% des salariés du privé nés entre 1970 et 1974 reculeraient leur départ à la retraite suite à la réforme. L'âge moyen de liquidation de cette génération reculerait ainsi de 14 mois environ. A l'horizon 2040, le nombre de retraités pourrait diminuer de 630 000. En 2020 et 2040, le montant total des retraites (CNAV, ARCCO et AGIRC) versées aux salariés du secteur privé diminuerait de l'ordre de 6%. Les retraites versées par la CNAV diminueraient un peu plus fortement : -7% à l'horizon 2020 ; de l'ordre de 9% à l'horizon 2040.

1. La réforme simulée

La réforme consiste à accroître progressivement la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein de façon à atteindre 170 trimestres pour les générations nées après 1958. Parallèlement, la durée prise en compte pour la proratisation de la pension passerait progressivement de 150 à 170 trimestres.

La montée en charge de la réforme suit le calendrier suggéré par le rapport Charpin. La durée d'assurance requise pour avoir le taux plein continue à s'accroître d'un trimestre par an pour les générations nées entre 1944 et 1947, puis s'accroît d'un trimestre toutes les deux générations de façon à atteindre 170 trimestres pour les générations nées après 1958 (cf. *tableau 1*).

Tableau 1 :
Calendrier de montée en charge de la réforme

	Cible taux plein	Durée pour proratisation
Génération 1939	156	150
Génération 1940	157	151
Génération 1941	158	152
Génération 1942	159	153
Génération 1943	160	154
Génération 1944	161	155
Génération 1945	162	156
Génération 1946	163	157
Génération 1947	164	158
Génération 1948	164	159
Génération 1949	165	160
Génération 1950	165	161
Génération 1951	166	162
Génération 1952	166	163
Génération 1953	167	164
Génération 1954	167	165
Génération 1955	168	166
Génération 1956	168	167
Génération 1957	169	168
Génération 1958	169	169
Génération 1959 et suivantes	170	170

Les principales hypothèses retenues pour les simulations sont les suivantes :

- Champ des personnes concernées : Salariés achevant leur carrière dans le secteur privé (soit environ 67% d'une génération). Ces salariés sont assimilés à des unipensionnés du Régime Général.
- Périodes prises en compte dans les durées d'assurance : périodes d'emploi, chômage, préretraite, service militaire, AVPF, majoration pour enfants pour les femmes.
- Comportement de départ à la retraite : La liquidation des droits ne peut s'opérer qu'entre 60 et 65 ans. A partir de 60 ans, la seule transition possible est vers la retraite (plus de passages entre emploi-chômage-inactivité). Départ à la retraite fondé sur un arbitrage entre revenu et temps disponible, avant comme après les réformes.
- Scénario macroéconomique :
 - Taux de chômage stabilisé à 6% à partir de 2015 ;
 - Progression du salaire brut moyen de 1,6% par an en moyenne sur l'horizon de projection ;
 - Hausse de 8 points du taux d'activité des 55-59 ans dans le secteur privé à l'horizon 2040



2. Effets de la réforme à l'horizon 2020 et 2040

Pour évaluer l'effet de la réforme sur les comportements, il est nécessaire d'avoir une représentation de la façon dont s'effectue la décision de liquidation. Le départ à la retraite se fonde ici sur un arbitrage entre le revenu supplémentaire que l'individu peut escompter s'il reste sur le marché du travail (en termes de salaires et de droits à pension) et le coût lié au prolongement de l'activité (renoncement au temps disponible, pénibilité du travail)¹.

Cette modélisation présente l'avantage de mettre en évidence les incitations générées par les barèmes de retraite. Elle permet ainsi de mieux apprécier la façon dont les individus sont susceptibles de réagir à une modification des barèmes. Il reste néanmoins que cette modélisation repose, par nature, sur des hypothèses de comportement (analyse du départ à la retraite comme un pur choix individuel) qui peuvent être aujourd'hui assez fortes dans certaines situations (par exemple, l'entreprise peut mettre unilatéralement fin au contrat de travail lorsque le salarié atteint le taux plein). Dans les simulations présentées ci-dessous, les préférences des individus sont calibrées de façon à répliquer une distribution des âges de liquidation proche de celle observée aujourd'hui². Pour la génération 1940-1944, la proportion de personnes liquidant au taux plein est de 87%, 8% liquidant à taux réduit et 5% au-delà du taux plein, soit des ordres de grandeur cohérents avec ceux observés actuellement³.

Effet de la réforme sur les comportements de départ à la retraite

L'allongement de la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein n'a pas d'incidence sur le comportement des individus ayant de très longues ou de très courtes durées de carrière. En effet, les personnes ayant validé plus de 42,5 années (170 trimestres) à l'âge de 60 ans ont, avant comme après la réforme, l'assurance d'obtenir le taux plein dès 60 ans. A l'inverse, les personnes ayant, du fait de carrières courtes, un nombre d'années validées inférieur à 40 à l'âge de 65 ans attendent, pour la plupart, l'âge de 65 ans pour liquider leurs droits, avant comme après la réforme⁴. L'impact de l'allongement de la durée d'assurance sur les comportements dépendra donc fortement de la distribution des durées d'assurance au sein de la population des salariés du secteur privé.

Selon les simulations, la proportion d'individus modifiant leur comportement suite à la réforme s'accroît au fil des générations (*tableau 2*). Ce résultat s'explique par deux facteurs : d'une part, la montée en charge progressive de la réforme implique que les générations nées avant 1959 sont d'autant plus touchées par l'allongement de la durée d'assurance qu'elles sont jeunes ; d'autre part, les générations les plus jeunes sont davantage affectées car leur carrière sont plus courtes en moyenne. En particulier, du fait de l'allongement de la durée de la scolarité⁵, les générations nées dans les années 70 ont moins fréquemment des très longues durées validées : la proportion de salariés ayant validé plus de 170 trimestres à 60 ans passe de 18% pour les générations 1960-1964 à 13% pour les générations 1970-1974.

¹ Pour une présentation plus détaillée de la modélisation, on pourra se reporter au dossier « Fins de carrière et départ à la retraite », *L'Economie française*, Edition 2001-2002, INSEE. Les simulations menées ici diffèrent de celles effectuées dans ce dossier sous deux aspects : extension de l'analyse à toutes les générations et à un échantillon représentatif des salariés de chaque génération (et non plus aux seuls salariés encore en emploi à 59 ans) ; montée en charge progressive des réformes.

² sous l'hypothèse d'une préférence pour le loisir de 2 et d'une aversion relative pour le risque de 0,5.

³ Une simulation de l'effet de la réforme sous une hypothèse de départ au taux plein donne des résultats très proches de ceux obtenus ici.

⁴ L'allongement de la durée prise en compte pour la proratisation a en revanche une incidence sur le niveau de la pension des personnes ayant de courtes durées de carrière.

⁵ L'âge moyen de fin d'études s'accroît de 1,3 an entre les générations 1960-1964 et les générations 1970-1974 passant de 18,8 ans à 20,1 ans.



Tableau 2:
Modification de l'âge moyen de liquidation si passage de 40 à 42,5 ans (en année)*

Génération	Hommes	Femmes	Ensemble	% d'individus modifiant leur comportement	d'une durée moyenne de...
1940-1944	0,0	0,0	0,0	4%	0,7
1944-1945	0,2	0,2	0,2	17%	1,0
1950-1954	0,5	0,3	0,4	26%	1,6
1955-1959	0,8	0,6	0,7	39%	1,8
1960-1964	1,2	0,8	1,0	49%	2,0
1965-1969	1,2	0,9	1,0	51%	2,0
1970-1974	1,3	1,0	1,2	56%	2,1

* Les durées validées n'étant observées qu'avec un pas annuel, le décalage moyen de l'âge de départ est légèrement sur-estimé (pas de possibilité de décaler de 6 mois pour passer de 42 à 42,5 ans par exemple)
Source : modèle de microsimulation Destinie de l'Insee

Pour la génération 1970-1974, près de 60% des salariés du privé modifieraient leur comportement ; la réforme impliquerait à terme un décalage de l'âge moyen de liquidation de l'ordre de 1,2 an, soit 14 mois. L'effet de la réforme sur les comportements serait plus sensible pour les hommes que pour les femmes (décalage de l'âge moyen de liquidation de 16 mois pour les hommes et de 12 mois pour les femmes).

Effet des réformes sur le nombre de retraités et la masse des pensions

Le passage à 42,5 ans de la durée cible conduirait à une diminution de l'ordre de 4% du nombre de retraités en 2020 et de 5% en 2040 (tableau 3). La masse des pensions versées par la CNAV, l'ARRCO et l'AGIRC diminuerait d'environ 6% en 2020 et de 7% en 2040. Les pensions versées uniquement par la CNAV baisseraient de 7% en 2020 et de 9% en 2040⁶.

Tableau 3:
Impact des réformes sur le nombre de retraités et sur la masse des pensions

	Réforme 42,5 ans	
	2020	2040
Variation du nombre de retraités en % en effectifs	-4% -400 000	-5% -630 000
Variation de la masse des pensions (CNAV+ARRCO+AGIRC)	-6%	-7%
Variation de la masse des pensions CNAV	-7%	-9%

Source : modèle de microsimulation Destinie de l'Insee

Evolution du besoin de financement suite à la réforme

Les conséquences des deux réformes sur l'équilibre financier de la CNAV sont appréciées en référence aux projections financières du Conseil d'Orientation des Retraites présentées lors de la réunion plénière du 4 juillet 2001. Selon nos évaluations, le besoin de financement du Régime Général serait sensiblement réduit à l'horizon 2040 suite à la réforme (tableau 4).

- **Dans l'hypothèse 1** d'évolution de la pension moyenne de la CNAV retenue pour la projection du COR, le solde technique (en % des cotisations) passerait de -14% à -5% en 2020 et de -39% à -21% en 2040.
- **Dans l'hypothèse 2** d'évolution de la pension moyenne de la CNAV retenue pour la projection du COR, le solde technique (en % des cotisations) passerait de -19% à -9% en 2020 et de -49 à -29% en 2040.

⁶ La diminution de la masse des pensions est supérieure à celle du nombre de retraités : suite à l'allongement de la durée de proratisation, les pensions des individus ayant une courte durée validée à la liquidation sont réduites alors que ceux-ci ne modifient pas leur comportement de départ.



Tableau 4
Impact de la réforme « 42,5 ans » sur les besoins de financement du régime général
(en % des cotisations, à taux de cotisation inchangé)

(en MdF 2000)	2020	2040
Scénario COR - Hypothèse 1 de la CNAV		
Avant la réforme		
Prestations du RG	639	991
Recettes du RG	568	731
Solde technique	-72	-261
en % des cotisations	-14%	-39%
Après la réforme		
Prestations du RG	601	903
Recettes du RG*	574	746
Solde technique	-27	-157
en % des cotisations	-5%	-21%
Scénario COR - Hypothèse 2 de la CNAV		
Avant la réforme		
Prestations du RG	668	1059
Recettes du RG	569	734
Solde technique	-99	-325
en % des cotisations	-19%	-49%
Après la réforme		
Prestations du RG	628	964
Recettes du RG*	575	748
Solde technique	-54	-215
en % des cotisations	-9%	-29%

Hypothèse : baisse de 6% de la masse des retraites CNAV en 2020 et de 9% en 2040 ; hausse du nombre de cotisants de 1% en 2020 et de 2% en 2040.

* après prise en compte du surcroît de recettes généré par l'accroissement de la population active

Source : modèle de microsimulation Destinie de l'Insee

