

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document n° 1
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Âges de départ à la retraite

Cette séance du Conseil d'orientation des retraites est consacrée aux âges de départ à la retraite (ou âges de liquidation de la pension). L'âge de départ à la retraite ne doit pas être confondu avec l'âge de sortie du marché du travail ou de cessation d'activité (d'emploi).

Il s'agit là d'un aspect important de la situation du système de retraite, car les âges effectifs de départ à la retraite jouent à la fois en tant que déterminants de la situation financière du système de retraite, et en tant que déterminants des durées passées à la retraite ; les âges de départ à la retraite importent à ce titre à la fois dans l'appréciation de l'objectif de pérennité financière et dans celui de l'équité de traitement entre les assurés au regard de la durée de retraite.

Cette thématique, déjà étudiée à plusieurs reprises par le COR, comporte plusieurs facettes. Le dossier de la présente réunion du COR porte sur les âges de liquidation des droits à la retraite proprement dits et sur l'impact des règles du système de retraite liées aux âges légaux et aux durées d'assurance sur leur évolution. Il ne porte pas sur les comportements en tant que tels, c'est-à-dire sur le processus déterminant le moment où les assurés liquident leur droits à retraite, en fonction de facteurs et contraintes variés, correspondant pour partie aux règles internes du système de retraite. Comportements et âges effectifs de départ à la retraite ne doivent pas être confondus : une évolution de l'âge effectif moyen de départ à la retraite ne signifie pas forcément qu'il y ait eu modification des comportements¹. Les comportements de départ à la retraite et leurs déterminants seront étudiés lors de la séance de mars 2019.

La première partie du dossier présente les évolutions, passées et à venir, des âges de départ à la retraite après avoir défini les différents concepts possibles que recouvrent la notion d'âge de la retraite. La deuxième partie du dossier s'intéresse, quant à elle, à leur niveau et à leur évolution dans les différents régimes. Enfin, la troisième partie présente un panorama des âges légaux et des âges effectifs de départ à la retraite dans les différents pays suivis par le COR qui permet de situer la législation autour des âges de retraite en vigueur en France.

1. Les différents concepts de l'âge de la retraite

Si l'âge de départ à la retraite est un indicateur clé pour le suivi du système de retraite, cette notion reste relativement floue et se réfère à des réalités diverses. Le **document n° 2** revient sur les différentes définitions de l'âge de la retraite. Deux familles de concepts sont utilisées. Les concepts d'âges légaux sont des notions juridiques, qui font référence à la législation des régimes de retraite alors que les concepts d'âges effectifs, désignent, quant à eux, des indicateurs statistiques portant sur les caractéristiques observées des départs à la retraite dans la population à une date d'observation donnée. La plupart du temps, âges légaux et âges effectifs ne coïncident pas, sauf à supposer que l'une des conditions de départ à la retraite soit extrêmement contraignante, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des pays observés par le COR.

¹ Par exemple, si le comportement consiste à partir à la retraite dès lors qu'un départ au taux plein est possible, l'allongement de la durée requise pour le taux plein conduit à une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, même si le comportement – au sens de processus de décision – est inchangé.

1.1 Les âges légaux de départ à la retraite

Il n'existe pas un seul, mais plusieurs âges légaux de la retraite. Pour faire valoir ses droits à retraite, un assuré doit ainsi atteindre un âge minimal appelé âge d'ouverture des droits. Cet âge est en France, depuis 2017 pour la majorité de la population, de 62 ans, avec des possibilités d'anticipation (en cas de carrière longue ou pour les catégories actives dans la fonction publique par exemple). L'âge d'annulation de la décote est l'âge à partir duquel la pension est calculée sans abattement. Il sera de 67 ans à compter de 2022 (génération née en 1955) et pour la plupart des assurés.

L'âge du taux plein est, quant à lui, une notion ambiguë puisqu'il fait référence autant à une borne d'âge légale (au plus tard à l'âge d'annulation de la décote) qu'à la durée d'assurance nécessaire pour calculer un montant de retraite sans décote (ou abattement) dès l'âge d'ouverture des droits.

Le **document n° 3** détaille précisément ces différents âges légaux de départ à la retraite et les conditions de durée d'assurance pour bénéficier d'une pension à taux plein selon la date de naissance et le statut de l'assuré. La fiche montre notamment que les montées en charge des reports des âges concernent tous les régimes mais restent différenciées. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits est ainsi plus tardif pour les fonctionnaires en catégorie active que pour les autres assurés et celui de l'âge d'annulation de la décote est différent entre salariés et non-salariés du secteur privé, fonctionnaires sédentaires et fonctionnaires actifs (les durées d'assurance légales ayant convergé plus rapidement). En outre, certains assurés des régimes spéciaux relevant de catégories actives conserveraient la capacité de partir à la retraite à 52 ou 57 ans en 2022. Le **document n° 3** revient également sur les conditions de départs anticipés (carrières longues, pénibilité, handicap, inaptitude).

Enfin, l'âge de la mise à la retraite d'office est l'âge auquel un employeur peut se séparer d'un salarié même si celui-ci n'est pas d'accord. Il est de 70 ans dans le secteur privé. Dans la fonction publique, cette limite d'âge est de 67 ans pour les fonctionnaires sédentaires.

1.2 Les âges effectifs de départ à la retraite et leur mesure statistique

L'existence d'un âge minimal d'ouverture des droits ne signifie pas que tous les affiliés doivent partir à la retraite à cet âge. De même, il n'est pas nécessaire d'attendre d'avoir le droit à un départ au taux plein pour partir à la retraite. Ceci explique que les âges effectifs de départ à la retraite observés lorsque les personnes liquident leurs droits à la retraite résultent de mesures statistiques.

Dans l'idéal, ces âges doivent être mesurés par génération, pour mieux évaluer les effets des réformes dont les montées en charge sont le plus souvent prévues de façon générationnelle et également pour neutraliser les effets liés à la taille respective des générations qui peuvent venir brouiller les interprétations. Cependant, ce type d'indicateur est disponible *a posteriori* puisqu'il faut attendre que la génération ait atteint un âge tardif (en général 70 ans) pour l'observer dans sa globalité et calculer son âge moyen de départ à la retraite.

C'est pourquoi, l'âge de départ à la retraite est le plus souvent calculé sur les flux annuels de nouveaux retraités. Cet indicateur présente l'avantage d'être disponible facilement et rapidement mais l'inconvénient d'être moins facilement interprétable, notamment lors de la mise en œuvre des réformes ou si des générations de taille très différentes partent à la retraite.

Afin de combiner les avantages des deux indicateurs, le COR suit désormais un indicateur d'âge conjoncturel de départ à la retraite qui permet de neutraliser les effets de structure démographique et les effets de calendrier. Par analogie avec les indicateurs de fécondité ou d'espérance de vie, l'âge conjoncturel de départ à la retraite correspond à l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités observé l'année considérée. Cet indicateur nécessite toutefois des données plus riches que les indicateurs précédents pour être calculé (effectifs de non-retraités et de retraités à chaque âge fin).

Par ailleurs, l'âge de départ à la retraite ne doit pas être confondu avec l'âge de sortie du marché du travail ou de cessation d'activité (d'emploi), qui correspond à une observation statistique le plus souvent mesurée à partir des taux d'activité (d'emploi) par âge. Pour les comparaisons internationales, l'âge de sortie de marché du travail est la notion la plus souvent publiée, car une mesure homogène de l'âge effectif de départ à la retraite pose problème en raison des différences d'organisation des systèmes nationaux de retraite. Dans le cas où le recours au cumul entre emploi et retraite est largement développé, il est alors possible que l'âge de sortie du marché du travail soit supérieur à l'âge de départ à la retraite. C'est le cas par exemple au Royaume-Uni, comme le montre le **document n° 11**.

2. Les évolutions historiques et projetées de l'âge de départ à la retraite

2.1 L'âge de la retraite dans le secteur privé et dans l'ensemble des régimes de retraite

Si à la création du régime général en 1945, le droit à pension est ouvert dès l'âge de 60 ans mais avec une décote très importante, l'âge effectif de la retraite a connu des variations importantes depuis 50 ans (voir le **document n° 4**). Ces évolutions, qui concernent aussi bien les hommes que les femmes, s'expliquent en large partie par les changements législatifs et réglementaires intervenus durant cette période, mais aussi par le contexte démographique et économique.

Une première mesure : l'âge de départ à la retraite en moyenne annuelle dans le secteur privé

Dans le secteur privé, l'âge moyen de départ à la retraite est de 63,8 ans en 1963. Dans les années 1970, l'accès au taux plein à 60 ans est progressivement accordé par dérogation à des populations spécifiques (déportés ou anciens combattants ou encore ouvrières mères de trois enfants) puis à toutes femmes si elles réunissent 37,5 années de cotisation. L'ordonnance du 26 mars 1982 finalise la généralisation de la retraite à 60 ans en accordant également cette possibilité aux hommes. L'âge moyen de départ à la retraite des femmes passe ainsi de 64 ans en 1971 à 63 ans en 1981 et 62,2 ans en 1993, celui des hommes respectivement de 63,9 ans à 63 ans puis 61,5 ans.

À partir du début des années 1990, la nécessité d'une réforme des retraites pour faire face au vieillissement de la population devient une question récurrente du débat politique français. La

réforme de 1993 vise alors à inciter les travailleurs du secteur privé à retarder leur âge de départ à la retraite. Le levier retenu pour augmenter l'âge de la retraite est celui de la durée d'assurance. Ce levier est confirmé par la réforme de 2003. Pour autant, les âges de départ à la retraite sont restés stables dans un contexte où les assurés qui arrivent à l'âge de la retraite, en particulier les hommes, ont débuté jeunes dans la vie active et bénéficié de carrières continues leur permettant d'avoir la durée d'assurance nécessaire pour faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein relativement tôt.

La réforme de 2003 vise également à offrir plus de liberté de choix dans la date de départ à la retraite (dispositifs de surcote et de décote) et met en place le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Le succès de ce dispositif a pour effet immédiat une baisse brusque de l'âge moyen de la retraite des hommes et dans une moindre mesure de celui des femmes. Cette baisse se prolonge jusqu'en 2008, alors que les générations nombreuses des baby-boomers, nées à partir de 1946, arrivent à l'âge de la retraite et tirent vers le bas l'âge moyen de liquidation. Au final, ce dernier passe de 61,2 ans en 2003 à 60,4 ans en 2008 pour les hommes, et de 62,2 ans à 61,5 ans pour les femmes.

La réforme de 2010 actionne directement le levier des bornes d'âges qui sont relevées de deux ans (passage de 60 à 62 ans pour l'âge légal et de 65 à 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote). Dans un contexte de crise économique et financière et de déficits persistants du système de retraite, ce levier est préféré à celui de la durée d'assurance car il donne des résultats plus rapides². La réforme a une montée en charge sur une période assez courte : les âges légaux sont augmentés de 5 mois par génération, de celle née à partir du 1er juillet 1951 à celle née en 1955. Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue est confirmé mais resserré pour les départs à 60 ans. L'éligibilité au dispositif est toutefois élargie en 2012. La réforme de 2014 augmente à nouveau, progressivement, la durée d'assurance (172 trimestres à partir de la génération 1973).

De 2008 à 2016, l'âge de départ à la retraite dans le secteur privé augmente continûment et passe de 61,0 à 62,4 ans, en raison principalement du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, issu de la réforme de 2010, ainsi que du relèvement de l'âge d'annulation de la décote depuis 2016. Sur cette période, l'augmentation est un peu plus importante pour les hommes que pour les femmes (+1,7 an contre +1,2 an).

L'âge conjoncturel de départ à la retraite dans l'ensemble des régimes

Les données de la DREES permettent de calculer l'âge conjoncturel de départ à la retraite pour l'ensemble des régimes depuis 2000. Cet âge est d'environ 1 an plus bas que l'âge conjoncturel du secteur privé car il tient compte des départs dans l'ensemble des régimes de retraite de base (y compris régimes spéciaux) et de toutes les catégories (y compris catégories actives et militaires).

Les évolutions de l'âge conjoncturel de l'ensemble des régimes depuis 2000 sont très proches de celle de l'âge de liquidation dans le secteur privé. Il est ainsi passé de 60,7 ans en 2000 à 61,8 ans en 2016 (respectivement de 61,3 ans à 62,1 ans pour les femmes et de 60,1 ans à 61,5 ans pour les hommes).

² Une hausse d'un an de la durée d'assurance entraîne un report moyen d'environ 6 mois de l'âge de départ à la retraite car une part importante des assurés arrivent à l'âge d'ouverture des droits en ayant déjà plus de trimestres qu'exigé.

Cette évolution résulte de la distribution des flux de départ à la retraite par âge. Le **document n° 5** montre ainsi que la plus grande partie des assurés partent dès l'âge de 62 ans alors qu'ils partaient à 60 ans jusqu'à la réforme de 2010. Les départs à 60 ans se sont ainsi réduits au profit des départs à 61 ans (en 2014) puis à 62 ans (en 2016), même si les retraites anticipées pour carrière longue permettent toujours à 11,5 % des femmes et 22,5 % des hommes de partir à 60 ans en 2016. La répartition reste bimodale pour les hommes mais aux âges de 60 ans et 62 ans au lieu de 60 ans et 65 ans (ces deux points cumulant 47 % des départs), et devient trimodale pour les femmes (60 ans, 62 ans et 65 ans regroupant 55,3 % des départs).

À l'avenir, l'âge conjoncturel de départ à la retraite devrait mécaniquement augmenter du fait d'une entrée sur le marché du travail plus tardive, de carrières plus discontinues, mais aussi de l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire au taux plein. Le dispositif de retraite anticipée devrait quant à lui progressivement s'éteindre (notamment avec l'arrivée à la retraite des générations pour lesquelles la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans). De près de 62 ans actuellement, l'âge conjoncturel passerait à environ 64 ans à partir de la fin des années 2030. Il serait stable ensuite d'après les projections des régimes, sous l'hypothèse d'un maintien des conditions réglementaires de départ à la retraite (âge et durée) et sous réserve que les comportements ne se modifient pas.

L'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite par génération

L'étude de l'âge moyen de départ à la retraite par génération permet de suivre finement la répartition des flux de départ selon l'âge et de regarder l'évolution de la durée de retraite au fil des générations.

Pour les générations 1940 à 1945, l'âge moyen de départ à la retraite était ainsi d'un peu moins de 61 ans, avec des écarts marqués entre les hommes (60 ans environ) et les femmes (61,5 ans). Cet âge a ensuite rapidement diminué, d'environ 0,5 an entre les générations 1945 et 1950, avec la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue. Pour les générations suivantes, l'âge moyen projeté de la retraite augmenterait à nouveau, et très rapidement, pour passer de 60,5 ans pour les personnes nées en 1950 à 61,8 ans pour celles nées en 1955, sous l'effet du relèvement de deux ans des bornes d'âge. A l'image des projections établies par année présentées auparavant, cette hausse se poursuivrait au-delà de la génération 1955 et l'âge moyen de départ à la retraite se stabiliserait légèrement en-dessous de 64 ans à partir des générations nées dans la fin des années 1970. L'écart entre les femmes et les hommes continuerait de se réduire progressivement, jusqu'à s'inverser à partir des générations nées à la fin des années 1960. Cette inversion serait la conséquence de l'augmentation de l'activité des femmes et sous réserve qu'elles continuent à bénéficier des majorations de durées d'assurance si elles ont des enfants.

De plus en plus d'assurés, notamment les hommes, partiraient à l'âge d'annulation de la décote car ils n'obtiendraient pas la durée d'assurance nécessaire pour partir avant à taux plein.

La durée de retraite (hommes et femmes confondus) augmenterait d'un peu plus d'un an en moyenne entre la génération 1940 et la génération 1950, passant de 25,1 ans à 26,2 ans puis baisserait (elle serait de 25,3 ans, soit quasiment identique à celle de la génération 1940) jusqu'à la génération 1955, les gains d'espérance de vie ne permettant pas de compenser l'augmentation de l'âge de la retraite. Elle croîtrait ensuite continûment au fil des générations,

sous l'effet des gains d'espérance de vie supposés en projection pour s'établir entre 26,6 ans (hypothèse de mortalité haute, c'est-à-dire de faibles gains d'espérance de vie) à 32,9 ans (hypothèse de mortalité basse) pour la génération 2000 (29,6 ans dans le scénario central de mortalité).

2.3. Les effets des réformes sur les âges effectifs de départ à la retraite

Les **documents n° 4, 5 et 7 à 9** rendent compte *a posteriori* de l'augmentation effective des âges de départ à la retraite suite aux différentes réformes sans qu'il soit possible d'en distinguer les effets propres. Le **document n° 6**, réalisé par la DREES, présente une évaluation *ex ante* des effets de toutes les réformes depuis 1993, détaillant les impacts de chaque réforme et de chaque paramètre de retraite sur les âges moyens de départ à la retraite des générations 1950, 1960, 1970 et 1980³.

L'intérêt de ce document réside dans le fait d'isoler les effets liés aux règles propres du système de retraite, en supposant que les autres déterminants sont inchangés. Concrètement, les évolutions prévisibles des âges de départ à la retraite ont été simulées pour deux scénarios : l'un sans les réformes menées de 1993 à 2014 (en appliquant la réglementation en vigueur en 1993), et l'autre avec ces réformes (réglementation en vigueur en 2015). Cette méthode permet d'une part, de neutraliser toutes les autres hypothèses liées à la modélisation (économiques, démographiques, etc.) et d'autre part, suppose que les comportements de départ à la retraite soient inchangés dans les deux simulations. Les effets propres des réformes sont alors quantifiés comme la différence entre les âges de départ à la retraite projetés dans chacun des deux scénarios.

Les diverses mesures prises dans le cadre des réformes menées depuis 1993 auraient pour effet de reculer l'âge moyen de départ à la retraite d'environ 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980.

En détaillant les effets propres des divers paramètres de retraite modifiés par ces réformes, la hausse de la durée requise pour le taux plein (de 37,5 années pour les générations nées avant 1934 à 43 ans à partir de la génération 1973) aurait l'effet le plus important à long terme, avec une hausse induite de 1,3 an de l'âge moyen de départ à la retraite des assurés nés en 1980. Le relèvement de l'âge minimal d'ouverture des droits (de 60 à 62 ans entre les générations 1950 et 1955) aurait l'effet le plus fort à court terme (hausse de 0,9 an de l'âge moyen de départ à la retraite pour la génération 1960), mais cet impact se réduirait à plus long terme (0,7 an pour la génération 1980). Le relèvement de deux ans de l'âge d'annulation de la décote (de 65 à 67 ans entre les générations 1950 et 1955) aurait à l'inverse un effet plus faible à court terme (+0,6 an pour la génération née en 1960) qu'à long terme (+0,8 an pour la génération née en 1980).

Ces mesures seraient quasi-neutres pour la génération 1950, qui n'est pas concernée par le recul des âges légaux mis en place par la réforme de 2010 et pour qui la mise en place du dispositif de retraite anticipé pour carrières longues a compensé l'augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

³ Ce document est une reprise du document n° 13 de la séance du 27 mai 2015.

Effets des réformes des retraites depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite (en années)

		Génération			
		1950	1960	1970	1980
Décalage de l'âge moyen de départ à la retraite, dont :		0	2,1	2,6	2,8
Par réforme	Réforme de 1993	0,2	0,2	0,3	0,4
	Réforme de 2003	-0,2	0,5	0,6	0,6
	Réforme de 2010	0	1,5	1,5	1,5
	Décret de 2012	0	-0,1	0	0
	Réforme 2014	0	0	0,2	0,3
Par mécanisme	Hausse de la durée d'assurance	0,3	0,7	1,2	1,3
	Départs anticipés pour carrière longue	-0,4	-0,1	-0,1	0
	Relèvement de l'âge d'ouverture des droits	0	0,9	0,8	0,7
	Relèvement de l'âge d'annulation de la décote	0	0,6	0,7	0,8

Lecture : pour la génération née en 1980, le cumul des effets des réformes depuis celle de 1993 a conduit à augmenter l'âge moyen de départ à la retraite de 2,8 ans.

Champ : ensemble des assurés.

Source : modèle TRAJECTOIRE, DREES (tableau construit à partir des résultats du **document n° 6**).

2.4 Les évolutions par régime

Le **document n° 7** souligne que les tendances à la hausse des âges projetés de départ à la retraite se confirment pour l'ensemble des régimes pour les générations d'assurés nés après 1950.

Si les départs à la retraite des dernières années sont encore marqués par les dispositifs de retraite anticipée, les générations qui viennent de liquider toutes leurs pensions (notamment la génération du second semestre 1951, qui atteint 67 ans en 2018) ont un âge moyen de départ à la retraite plus élevé que celui de leurs aînées. Ces générations ont commencé à subir le relèvement de la borne d'âge d'ouverture des droits (les départs à l'âge de 61 ans puis 62 ans se substituant à l'âge de 60 ans), alors que les dispositifs de retraite anticipée sont de plus en plus restrictifs au fil des générations. Signe de cette restriction, l'âge moyen de départ à la retraite des hommes – majoritaires dans les retraites anticipées – remonte graduellement au même niveau que celui des femmes dans les régimes du secteur privé. En projection, les âges moyens de départ de l'ensemble des régimes tendent à converger vers 64 ans, hormis pour les sédentaires de la SNCF (62 ans) et certaines sous-populations des régimes spéciaux (agents de conduite à la SNCF, catégories actives à la fonction publique) qui partiraient à terme vers 57 ans. À l'autre extrémité, les assurés de la CNAVPL (professions libérales) partiraient à 67 ans en moyenne d'après les projections du régime.

Les données des régimes permettent d'observer des spécificités d'âges de départ à la retraite pour certaines catégories d'assurés. Le **document n° 8**, rédigé par la CNAV, permet ainsi de détailler la répartition par âge fin des départs des générations 1944 et 1950 selon que les assurés soient nés en France ou à l'étranger. Il apparaît que les assurés nés à l'étranger partiraient plus tardivement que les assurés nés en France. Plus précisément, les hommes nés en 1944 à l'étranger sont partis plus tard que ceux nés en France (61,9 ans contre 60,7 ans, respectivement) et l'écart s'est accru pour la génération 1950 (61,6 ans contre 60,1 ans, respectivement). Ces départs plus tardifs peuvent en partie s'expliquer par une entrée plus tardive sur le marché du travail et une durée de carrière plus faible pour les assurés nés à

l'étranger. Par ailleurs, la note confirme que, si l'âge moyen a peu varié entre les générations 1939 et 1943, il baisse de 0,6 an entre les générations 1944 et 1950 principalement du fait de la mise en place des départs anticipés pour carrière longue à partir du 1^{er} janvier 2004 (surtout pour les hommes) et de la hausse de la durée de carrière des femmes.

Le **document n° 9** est extrait du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique annexé au PLF 2017. Ce document fait un zoom sur l'évolution entre 2010 et 2015 des taux de retraités par âge et des âges conjoncturels par genre et catégorie. Les résultats sont présentés pour les trois versants de la fonction publique : la fonction publique d'État hors militaires (FPE), la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT).

L'âge conjoncturel de départ à la retraite de l'ensemble des fonctionnaires est ainsi passé de 59,4 ans à 60,7 ans entre 2010 et 2015. Cette augmentation résulte en partie d'une baisse de la part des départs avant 60 ans. Alors qu'en 2010 les deux tiers des fonctionnaires avaient liquidé leur pension à 60 ans, ils étaient moins de 40 % dans ce cas en 2015.

L'âge conjoncturel de départ à la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes, respectivement 60,4 ans et 61,2 ans en 2015 et cet écart est assez stable sur la période 2010-2015. La différence provient principalement des départs avant 60 ans. 30 % des femmes fonctionnaires sont ainsi retraitées avant 60 ans, contre 20 % des hommes en raison des départs pour motifs familiaux⁴.

Par versant de la fonction publique, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est plus faible dans la FPH que dans la FPE et la FPT (respectivement 59,1 ans, 60,8 ans et 61,7 ans en 2015), ce qui s'explique par la proportion plus élevée de femmes et de fonctionnaires relevant de la catégorie active au sein de la FPH (l'écart entre catégorie active et catégorie sédentaire est globalement de 4 ans). Les départs s'avèrent plus précoces dans la FPH avec, en 2015, plus de 60 % de retraités à 60 ans contre 25 % dans la FPT et 36 % dans la FPE.

3. Panorama international

Le **document n° 10** montre que le relèvement des âges légaux de départ à la retraite dans le cadre de réformes est en cours dans tous les pays à l'exception du Canada et devrait prendre fin entre 2024 (Pays-Bas) et 2050 (Italie).

La notion d'âge d'ouverture des droits est commune à tous les pays et s'étend de 60 ans pour le Canada à 67 ans pour l'Italie.

Les notions de décote et de surcote n'existent pas en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Elles n'existent pas non plus par nature en Suède et en Italie où le montant de la pension est proportionnel aux droits accumulés en fonction d'un coefficient qui augmente avec l'âge de liquidation. Dans les autres pays, l'âge d'annulation de la décote fait référence – par analogie avec le système français – à l'âge auquel s'obtient le taux plein (pension calculée sans abattement). Une condition de durée d'assurance peut parfois permettre d'annuler la décote avant cet âge, comme dans le cas français. Au 1^{er} janvier 2019, l'âge d'annulation de la

⁴ Compte tenu du mode de calcul de l'indicateur, la disparition du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants, qui concernait principalement les femmes, se diffuse plus lentement sur l'âge conjoncturel de départ à la retraite que sur l'âge effectif moyen annuel.

décote s'étend de 63 ans (Japon) à 66 ans (États-Unis). L'Espagne fait figure d'exception dans la mesure où l'annulation de la décote se fait en fonction de la durée cotisée.

La surcote existe dans la majorité des régimes de retraite des pays étudiés, à l'exception du régime collectif obligatoire japonais, de la Belgique et des Pays-Bas. Cette surcote est plafonnée pour certains d'entre eux : 70 ans au Canada, aux États-Unis et au Japon pour le régime de base universel ; 80 ans pour les fonctionnaires japonais. Même si la notion de surcote n'existe pas en Italie, le montant de la pension ne progresse plus à partir de 70 ans et 6 mois (en 2019).

Seuls certains pays prévoient la possibilité d'anticiper le départ à la retraite et de partir avant l'âge d'ouverture des droits et, quand il existe, l'âge de départ anticipé peut être soumis à une condition de durée d'assurance ou d'âge de début de carrière (carrières longues en Belgique et en Italie) et une décote peut éventuellement être appliquée.

Enfin, certains pays prévoient une condition de durée minimale d'affiliation pour l'ouverture des droits (1 trimestre en France, 5 ans en Allemagne, 10 ans au Royaume-Uni, au Japon et aux États-Unis, 15 ans en Espagne, 20 ans en Italie ou pour le régime de la fonction publique belge, 2/3 de la durée de carrière complète pour les salariés et non-salariés belges). Les Pays-Bas prévoient quant à eux une condition de résidence.

Synthèse des conditions de départ à la retraite dans les différents pays

	Âge d'ouverture des droits	Possibilité de départ anticipé	Âge d'annulation de la décote	Âge d'activation/cessation d'une surcote
Allemagne	65 ans 8 mois	Oui	65 ans 8 mois	Non
Belgique	65 ans	Oui	-	Non
Canada	60 ans	Non	65 ans	Oui / Oui
Espagne	65 ans	Oui	Durée d'assurance	Oui / Non
États-Unis	62 ans	Non	66 ans	Oui / Oui
France	62 ans	Oui	67 ans	Oui / Non
Italie	67 ans	Oui	-	- / Oui
Japon (base)	65 ans	Oui	65 ans	Oui / Oui
Japon (complémentaire)	63 ans H 61 ans F	Oui	63 ans H 61 ans F	Non / Non
Pays-Bas	66 ans	Non	-	Non
Royaume-Uni	65 ans 2 mois	Non	-	Oui / Non
Suède	61 ans	Non	-	- / Non

Le **document n° 11** fournit un panorama des âges effectifs de cessation d'activité et de liquidation des droits à la retraite, ainsi que de la durée de retraite, dans les pays étrangers suivis par le COR (Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, France, Italie, Japon, Pays-Bas et Suède). Les pays européens sont suivis de façon homogène dans le cadre de l'*Ageing report* de la Commission européenne. Pour les pays hors Europe (Canada, États-Unis, Japon), les données sont issues des travaux de l'OCDE et ne sont donc pas totalement comparables aux chiffres de la Commission européenne.

En 2017, l'âge moyen de cessation d'activité est plus élevé pour les hommes que pour les femmes dans les pays étudiés, hormis en Belgique et en France où il est quasiment identique⁵. En Europe, pour les hommes, il s'échelonne de 61,8 ans en Belgique à 65,9 ans en Suède ; pour les femmes, de 61,8 ans en Belgique et en France à 64,7 ans en Suède. Cet âge est en augmentation depuis 10 ans, excepté pour les femmes espagnoles. En projection, compte tenu des relèvements programmés des âges légaux de la retraite, l'âge moyen de sortie du marché du travail augmenterait à l'horizon 2070. Il se situerait entre 64,5 ans et 66,5 ans dans la plupart des pays européens, sauf aux Pays-Bas et en Italie, où il dépasserait 67,5 ans.

Les femmes ayant une espérance de vie supérieure à celle des hommes, leur durée moyenne de retraite, entendue comme l'espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité, est également plus longue, de l'ordre de 2 ans et demi à 6 ans selon les pays. C'est en France que les durées de retraite sont les plus élevées en 2016, pour les femmes (26,2 ans) comme pour les hommes (21,9 ans).

Il existe des pays dans lesquels l'âge moyen de liquidation est supérieur à l'âge moyen de cessation d'activité. C'est notamment le cas en Belgique et au Royaume-Uni, ainsi qu'en Espagne pour les hommes, et en France et aux Pays-Bas pour les femmes. En revanche, en Allemagne et en Italie, ainsi qu'en Suède pour les hommes, l'âge moyen de liquidation est inférieur à l'âge moyen de cessation d'activité⁵, ce qui peut s'expliquer par un taux de recours au cumul emploi-retraite élevé.

Lorsqu'on considère les pays européens pour lesquels des données sont disponibles, la France est le pays dans lequel la dispersion des âges de liquidation est la moins marquée, avec une très forte concentration des âges de départ (pour les salariés du secteur privé) dans la tranche d'âge 60-64 ans. C'est également le pays dans lequel la proportion des départs au-delà de 65 ans est la plus faible. À l'opposé, en Espagne et en Suède, les tranches d'âge supérieures à 65 ans concentrent la majorité des départs.

Les distributions par âges fins mettent en évidence les spécificités institutionnelles propres à chaque pays, notamment la polarisation autour des âges légaux. On observe en Allemagne une déformation de la distribution des âges de liquidation, avec la réduction de la proportion de liquidations à l'âge de 60 ans et l'augmentation concomitante des liquidations à des âges plus tardifs. En Suède, on remarque la dispersion croissante, au fil des générations, des âges de liquidation de la première pension. Aux États-Unis, on note deux pics de départ au titre de l'étage de base de la sécurité sociale : le premier à l'âge d'ouverture des droits et le second à l'âge du taux plein.

⁵ Source : Commission européenne pour les pays européens.