

# Réforme des retraites



Avril 2019

## Fiche pédagogique n°4

# DÉCODAGE SUR LA NOTION D'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

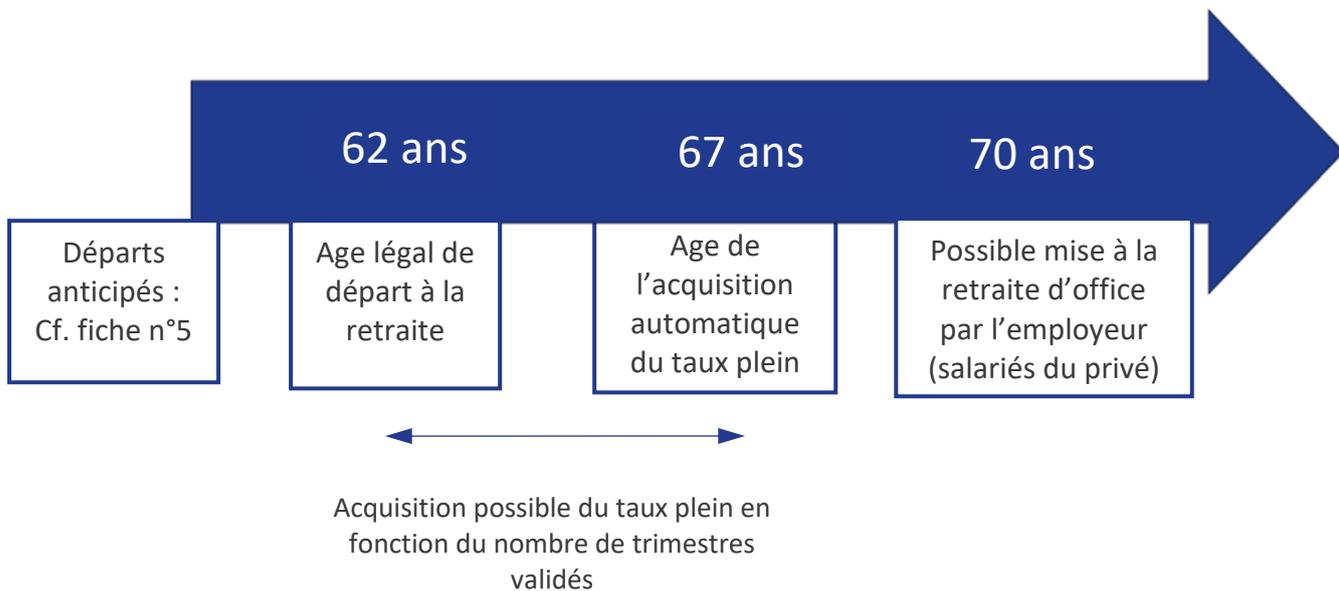


## CE QU'IL FAUT RETENIR

Notre système actuel est caractérisé par des bornes d'âge qui encadrent les départs à la retraite. Par ailleurs le taux plein, conditionné par le nombre de trimestres validés, exerce une forte influence sur les comportements de départ. Or avec le passage à un système par point, une telle référence à la durée validée n'a plus lieu d'être. D'autres mécanismes pourraient avoir vocation à guider les individus dans leur choix de départ à la retraite, que ce soit dans leur intérêt propre, ou dans l'intérêt du régime.

## QUEL RÔLE DE L'ÂGE DANS NOTRE RÉGIME ACTUEL ?

### - Les âges fixés par la loi



- **Age légal** : Aussi appelé âge d'ouverture des droits, c'est l'âge minimum à partir duquel vous pouvez demander votre retraite et commencer à recevoir votre pension (hors dispositifs de retraite anticipée cf. fiche n°5).
- **Age de l'acquisition automatique du taux plein** : Le taux plein est attribué à 67 ans indépendamment de la durée d'assurance (cf. fiche n°1).

**À noter** : L'âge légal est remonté progressivement de 60 ans à 62 ans, atteint à partir de la génération 1955. De même pour l'âge de l'acquisition automatique du taux plein de 65 à 67 ans, atteint à partir de la génération 1955 pour les salariés du privé, et de la génération 1968 pour les fonctionnaires sédentaires.

### - Les conditions à remplir pour atteindre le taux plein, les décotes et surcotes qui en découlent

A partir de l'âge légal, le taux plein est atteint au moment où l'on totalise la durée d'assurance tous régimes (nombre de trimestres validés) requise pour la génération concernée, ou au plus tard à l'âge de l'acquisition automatique du taux plein.

Génération	1954	1955 1956 1957	1958 1959 1960	1961 1962 1963	1964 1965 1966	1967 1968 1969	1970 1971 1972	1973 et +
	Nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein	165	166	167	168	169	170	171

**Un départ avant l'acquisition du taux plein implique une décote**, c'est-à-dire une baisse de la pension versée.

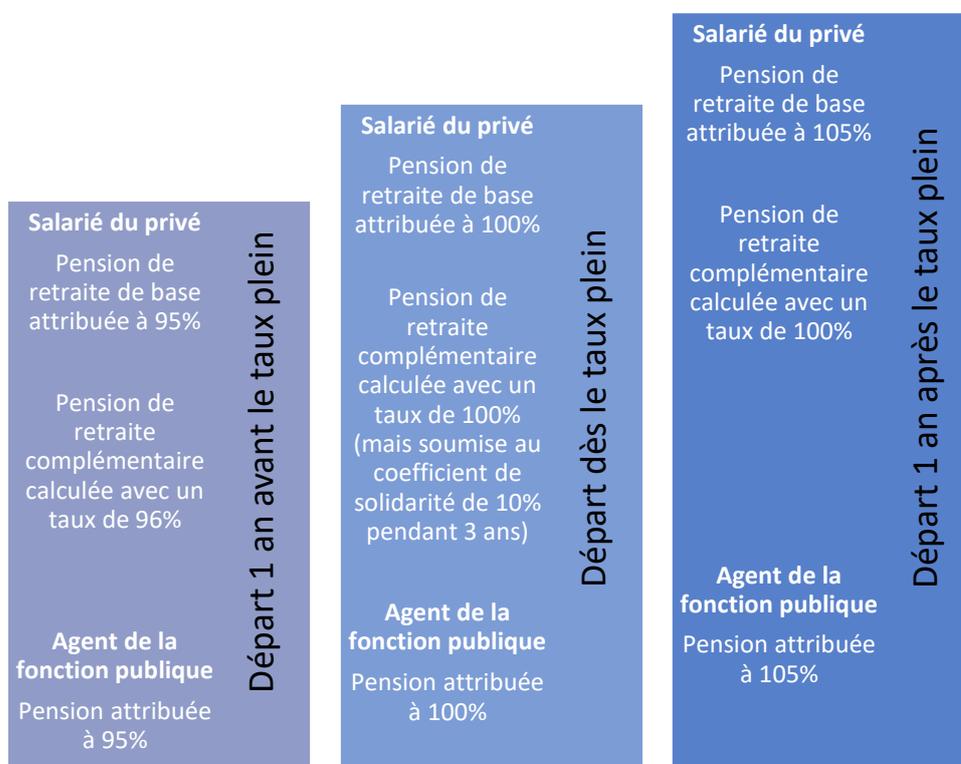
Pour la retraite de base des salariés du privé, et pour les agents des fonctions publiques, le coefficient de minoration est de 1.25% par trimestre manquant, dans la limite de 20 trimestres<sup>1</sup>.

Pour les salariés du privé, une décote vient également minorer la pension de retraite complémentaire : 1% par trimestre manquant pour les 12 premiers trimestres, 1.25% au-delà dans la limite de 20 trimestres.

**Un départ après l'acquisition du taux plein implique une surcote.**

Dans le public et dans le privé (retraite de base uniquement), le montant annuel de la retraite est majoré de 1.25 % par trimestre cotisé supplémentaire.

À titre d'exemple :

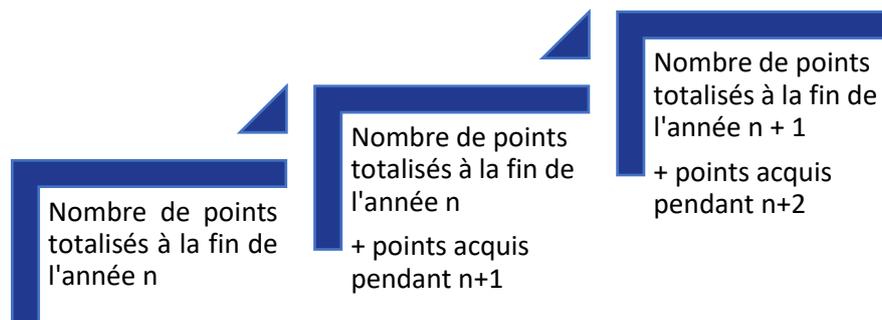


<sup>1</sup> La liquidation n'est possible qu'à partir de l'âge légal de la retraite. Le taux plein est obtenu automatiquement 5 ans après l'âge légal, soit 20 trimestres d'écart.

## QUEL RÔLE POSSIBLE DE L'ÂGE DANS UN SYSTÈME EN POINTS ?

- **Une retraite « à la carte » : arbitrage personnel en fonction du montant de la pension**

Un système en point n'impose pas de fixer un âge de départ, ni de se référer à une durée d'assurance : c'est le nombre de points acquis durant la carrière qui détermine le montant de la pension.



Une retraite à la carte comporte certaines limites : certains assurés pourraient ainsi être tentés de partir trop tôt en retraite, avec de trop faibles pensions.

- Paupérisation des individus,
- Coût pour la collectivité : ces retraités deviennent bénéficiaires des minima sociaux,
- Nuisible au système de retraite par répartition : fin prématurée des cotisations prélevées sur le salaire qui sont les ressources du système de retraite.

- **Contraindre ou guider le choix des assurés vers une décision souhaitable pour lui et pour le système de retraite**

### Fixer un âge minimal de liquidation

En fixant un âge minimal, les départs trop précoces sont évités. Au-delà de cet âge, l'individu reste libre de son comportement de départ en retraite.

### Au-delà de cet âge minimal, inciter à prolonger son activité en valorisant les départs plus tardifs

Retarder son départ réduit d'autant la durée passée en retraite, donc la durée pendant laquelle est versée la pension. Un coefficient majorant pourrait permettre de valoriser le montant de la pension en fonction de l'âge de départ.

## POINTS DE VIGILANCE

- Selon les engagements du Haut-Commissaire du 10 octobre 2018, l'âge minimal serait maintenu à 62 ans. Cependant, l'important demeure le niveau de pension atteint à 62 ans. L'existence d'un mécanisme de surcote pourrait être utilisée pour légitimer un mode de calcul conduisant à un niveau faible de pension au moment de l'ouverture des droits.
- Le système universel porte la promesse d'une plus grande liberté dans le choix du moment du départ à la retraite, or celle-ci restera bien relative. D'une part, du fait de la présence d'un âge minimal, dans la continuité de l'âge légal actuel. D'autre part, car de faibles pensions à 62 ans pourraient contraindre les assurés à poursuivre leur activité jusqu'à atteindre une pension suffisante via le coefficient majorant. Enfin, car les séniors ne sont pas forcément gardés dans leur entreprise et n'ont donc pas la possibilité de continuer à travailler.
- Il est tout à fait pertinent de valoriser la poursuite d'activité via un coefficient majorant. Celui-ci devrait logiquement s'élever à 5 %, comme actuellement au régime général : ainsi le coût pour le régime est équivalent entre un départ à 62 ans sans majoration et un départ postérieur avec majoration.
- Simplifier les règles est forcément attrayant mais il faut être vigilant tant que nous n'avons pas tous les éléments. Se référer à une pension « satisfaisante », ou encore un taux de remplacement « satisfaisant » est une notion trop variable d'un individu à l'autre et d'une génération à l'autre. Il est préférable que chacun arbitre en fonction de l'estimation indicative de son droit à pension.
- La CFE-CGC est hostile au maintien de la durée d'assurance ; ce ne serait pas cohérent avec un système en points et rendrait l'âge légal de départ fictif. Au contraire, elle approuve la suppression de la condition d'assurance qui était pénalisante pour tous ceux qui ont fait des études.