

Prospective des départs en retraite pour les générations 1945 à 1975

*Sophie Buffeteau, Pascal Godefroy**

Les conditions de départ en retraite évoluent au fil des générations. L'allongement des études et les changements législatifs devraient amener les individus à liquider leurs droits de plus en plus tard. Les départs à 65 ans augmenteraient sensiblement, en particulier chez les personnes les plus qualifiées. Mais ce recul de l'âge moyen de liquidation n'empêcherait pas la durée de la retraite de continuer d'augmenter en raison de l'allongement de la durée de vie. L'écart entre revenus d'activité et retraite s'accroîtrait.

Afin de préserver l'équilibre du système de retraite, les réformes de 1993 et 2003 ont modifié les règles de constitution des droits à pension ainsi que leurs modalités de calcul et de revalorisation. On examine ici les conséquences de ces réformes plus particulièrement sur les plus qualifiés et les moins qualifiés de chaque

génération. Les projections sont réalisées à partir du modèle de microsimulation Destinie (*encadré 1*). Il permet de construire le parcours démographique et professionnel d'un échantillon représentatif de la population jusqu'à l'horizon 2040, et comprend un module de simulation de l'âge de départ en retraite.

Les personnes les plus qualifiées partiraient de plus en plus à 65 ans

Les salariés du secteur privé liquident leur pension selon des modalités qui dépendent de leur âge et de leur durée de cotisation (*encadré 2*). Deux cas extrêmes sont opposables : la liquidation à

* Sophie Buffeteau et Pascal Godefroy sont chargés d'étude à la division Redistribution et politiques sociales de l'Insee.

60 ans à taux plein¹ et les départs à 65 ans dits « proratisés », de ceux qui, même à cet âge, ne réussissent pas à atteindre les durées d'assurances requises pour l'obtention du taux plein (figure 1).

Au fil des générations, la hausse de la durée de cotisation interagit avec l'augmentation de l'âge moyen de fin d'études et conduit à une forte baisse de la propor-

tion des « liquidants » à taux plein à 60 ans (ou avant). Celle-ci passe de 43 % pour la génération née entre 1945 et 1954 à 17 % pour la génération née entre 1965 et 1974 (figure 1). Majoritaires chez les moins qualifiés des premières générations, ces conditions de départ ne concernent plus qu'un individu sur trois pour la génération 1965-1974. Peu fréquentes chez les plus qualifiés (moins de 10 % de la géné-

ration 1945-1954), ces conditions concernent moins d'un départ sur vingt pour le quart de la population le plus qualifié de la génération 1965-1974 (encadré 3).

Cette baisse des départs à taux plein dès 60 ans ne se traduirait pas par une hausse symétrique uniforme de la proportion de ceux qui liquident à 65 ans avec proratisation. Une telle hausse s'observe effectivement pour les

Encadré 1

Le modèle de microsimulation Destinie

Le modèle Destinie (modèle démographique économique et social de trajectoires individuelles simulées) est construit pour analyser et projeter la situation des retraités. L'aspect temporel de la problématique des retraites nécessite de faire vieillir un échantillon d'individus représentatif de la population française. Destinie permet de construire le parcours socio-économique jusqu'à l'horizon 2040 de près de 50 000 individus issus de l'enquête *Patrimoine* 1998 de l'Insee. Il simule ces trajectoires individuelles à l'aide de règles déterministes, d'hypothèses de comportement et de tirage d'aléas : les projections sont ainsi individuelles et ne se font pas sur des masses.

Destinie simule pour chaque individu une trajectoire démographique (naissance, décès, formation et rupture des couples...) et économique (situation sur le marché du travail, revenu annuel...). Pour cela, on tire chaque année et pour chaque individu de l'échantillon une série de nombres aléatoires de sorte que deux individus ayant strictement les mêmes caractéristiques observables (même âge, même sexe, même niveau d'études, etc.) ne seront pas identiques dans Destinie. Pour chaque individu et pour chaque événement, la position de cet aléa par rapport à la probabilité annuelle de vivre cet événement

détermine si l'individu vit effectivement l'événement. Il en résulte des modifications des caractéristiques de l'individu, et parfois de celles de membres de sa famille (du conjoint en cas de divorce par exemple). Ces aléas permettent donc de capter l'hétérogénéité inobservable ou inobservée entre les individus. Ils peuvent être également interprétés comme l'impact du hasard.

On fait l'hypothèse, prolongeant les tendances observées, d'une hausse du taux d'activité féminin entre 25 et 54 ans de trois points à l'horizon 2010 (de 78,5 % à 81,6 %). De plus, le champ considéré est composé d'« unipensionnés », qui ont de fait des carrières plus longues que celles observées en moyenne dans chaque régime. De ce point de vue, les secteurs public et privé sont étanches : un individu effectue toute sa carrière dans l'un ou dans l'autre.

Le salaire annuel d'un actif occupé dépend du secteur d'activité, du sexe, de l'âge de fin d'études et de l'expérience professionnelle, et d'un effet fixe individuel. Le travail à temps partiel est supposé rester à son niveau de développement de la fin des années quatre-vingt-dix. Pour tenir compte des gains de productivité liés au progrès technique, les salaires croissent au rythme exogène de 1,6 % par an.

La décision de départ en retraite est simulée par un arbitrage entre

revenu et loisir, inspiré du modèle de Stock et Wise (1990). Chaque individu maximise une utilité intertemporelle : il choisit de cesser ou non son activité en comparant le bien-être (l'utilité) qu'il peut escompter s'il diffère son départ à celui qu'il aura s'il liquide immédiatement des droits à la retraite. Ce bien-être prend en compte la chronique des revenus qu'il peut anticiper dans chacune des situations (l'individu anticipe, au moment où il décide de partir ou non à la retraite, que son salaire restera stable en termes réels s'il poursuit son activité). Il intègre également la préférence de l'individu pour le loisir ainsi que sa probabilité de décès chaque année. Ce modèle définit la manière dont l'individu va choisir son âge de départ en retraite. Il présente cependant plusieurs limites : le choix de l'individu n'est pas contraint par la demande de travail (pour les salariés du secteur public cette hypothèse ne semble pas trop forte) et la décision est individuelle (et non au niveau du ménage). De plus, un certain nombre de paramètres sont calibrés. Une fois l'âge de départ en retraite déterminé, le modèle simule l'ensemble des composantes des pensions, y compris les pensions de réversion, les bonifications pour enfants, l'attribution du minimum contributif et du minimum vieillesse.

¹La durée de cotisation (ou assimilée) cible qui était égale à 37,5 ans avant la réforme de 1993, a été portée à 40 ans par la réforme de 1993 et la réforme de 2003 devrait encore repousser l'échéance à 41,75 ans, à l'horizon 2020.

Encadré 2

Le calcul des retraites et les réformes depuis 1993**Le calcul des retraites**

Au moment de la liquidation, la retraite versée à l'individu est calculée suivant un ensemble de règles complexes, différentes selon le secteur d'activité. Pour résumer, la retraite dépend de la durée d'assurance de l'individu et de son niveau de salaire. À la liquidation, la retraite de base est calculée comme le produit de trois termes :

- le salaire annuel moyen : moyenne des 25 meilleures années des salaires tronqués au plafond de la Sécurité sociale dans le secteur privé, dernier salaire, hors primes, perçu pendant au moins 6 mois dans le secteur public ;

- le taux de liquidation : 50 % dans le régime général (75 % dans la Fonction publique). Ce taux plein est minoré si la durée d'assurance tous régimes confondus est insuffisante (décote) et majoré dans le cas contraire (surcote). L'objectif est d'encourager la poursuite de l'activité. Le taux plus élevé du secteur public compense l'absence de régime complémentaire ;

- un taux de proratisation qui vient minorer la pension, si la durée d'assurance dans le régime considéré est inférieure à la durée cible.

Dans le cas d'un départ à la retraite à taux plein, la pension de base est complétée au besoin pour atteindre un niveau minimal de pension : « minimum contributif » dans le secteur privé et « minimum garanti » dans la Fonction publique.

La retraite complémentaire des salariés du secteur privé (ARRCO et AGIRC) fonctionne sur le mode d'un système à points. Durant l'activité, des points sont acquis par le salarié en divisant le montant des cotisations salariales par le prix d'achat du point. Lors du départ en retraite, la pension est égale au nombre total de points accumulés multiplié par la valeur du point à cette date.

Des périodes non travaillées peuvent également être prises en

compte dans le calcul de la durée d'assurance : période de chômage, d'arrêt maladie, d'inactivité pour élever des enfants sous certaines conditions... D'autres éléments sont encore pris en compte en particulier la situation familiale de l'individu.

Les paramètres de calcul des pensions ont été modifiés en 1993 et en 2003. Compte tenu de la montée en charge progressive de ces réformes, les conditions de départ en retraite varient au fil des générations.

La réforme de 1993

La réforme de 1993 n'a concerné que les salariés du secteur privé et les régimes alignés (artisans, commerçants, salariés agricoles). Elle comporte trois points principaux :

- la hausse de la durée requise pour bénéficier du taux plein dans le régime général, de 150 à 160 trimestres à partir de la génération 1933 ;

- l'allongement du nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence. De la moyenne des 10 meilleurs salaires bruts plafonnés (dans la limite du plafond de la Sécurité sociale) et revalorisés, on passe aux 25 meilleures années, à raison d'une année supplémentaire par génération (de la génération 1933 à 1948). La génération 1948 est la première à connaître l'intégralité des nouvelles dispositions de la réforme ;

- l'indexation des pensions sur les prix, en vigueur depuis 1987 pour 5 ans avec fixation par la loi chaque année d'un taux de revalorisation calé sur l'inflation.

La réforme de 2003 pour les salariés du privé

- à partir de la génération 1949, la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein augmentera pour tenir compte des gains d'espérance de vie observés à 60 ans : 41 ans à partir de la génération née en 1952, puis 41,75 ans à partir de la génération née en 1960 (compte tenu des prévisions actuelles sur l'évolutions des gains d'espérances de vie) ;

- allongement dans les mêmes conditions de la durée intervenant dans le coefficient de proratisation de 152 à 160 trimestres pour les générations nées entre 1944 et 1948 ;

- la décote est progressivement allégée à partir de la génération née en 1944, pour atteindre 5 % par année manquante pour les générations nées après 1952 ;

- une surcote est mise en place. Pour les périodes accomplies à compter du 1^{er} janvier 2004, la pension est majorée de 0,75 % par trimestre effectué au-delà de la durée d'assurance « tous régimes » requise pour liquider sa retraite à taux plein à condition qu'il soit effectué après 60 ans ;

- modification du minimum contributif. La durée nécessaire (durée d'assurance tous régimes) pour bénéficier pleinement de ce minimum entier est relevée de deux trimestres par génération à partir de la génération 1944, pour atteindre 160 trimestres pour la génération 1948.

Par ailleurs, il est prévu de revaloriser le minimum de 9 % en trois étapes d'ici 2008 ; la première revalorisation de 3 % a eu lieu au 1^{er} janvier 2004 ; seules les périodes ayant donné lieu à cotisation à la charge de l'assuré seront majorées. Le minimum contributif annuel s'élève à 6 761 € au 1^{er} janvier 2006.

Le minimum contributif est revalorisé comme les prix.

La réforme de 2003 pour les salariés du secteur public

- le taux de liquidation demeure de 75 % (hors bonifications) mais la durée de cotisation cible augmente au rythme de deux trimestres par an pour rejoindre celle du régime général (160 trimestres en 2008). Les durées progresseront parallèlement à partir de 2009, c'est-à-dire à partir de la génération née en 1949 pour les fonctionnaires dits « sédentaires » et à partir des générations 1954 ou 1959 pour les fonctionnaires dits « actifs » ;

Encadré 2 (suite)

– instauration d'une décote de 1,25 % par trimestre manquant pour obtenir le taux plein. La montée en charge de la décote est progressive ; elle démarre en 2006, sera quasi effective en 2015 et totale en 2020 ;

– instauration d'une surcote : 0,75 % par trimestre supplémentaire au-delà du taux plein ;

– modification des avantages familiaux ;

– modification du minimum garanti, indexation sur les prix ;

– jusqu'alors, on bénéficiait de l'intégralité du minimum garanti à partir de 25 ans de service. Avant

25 ans, on bénéficiait de 4 % de ce traitement par annuité. Le niveau du minimum correspondait à la valeur de l'indice majoré 216. Avec la réforme, le minimum sera progressivement proratisé entre 15 et 40 ans jusqu'en 2013 et le niveau du minimum est relevé à la valeur de l'indice majoré 227.

personnes les plus qualifiées : du fait de leur durée d'étude, celles-ci entrent relativement tard sur le marché du travail et ne parviennent donc pas à cotiser suffisamment d'années avant 65 ans pour atteindre la durée cible². En revanche, le poids de cette modalité diminue pour les moins qualifiés, parce que le modèle de comportement qui est retenu implique qu'une part importante d'entre eux préfère tirer parti de la réduction de la décote, introduite par la réforme de 2003 (figure 2). Entre également en jeu le fait que les carrières très incomplètes diminuent au fil

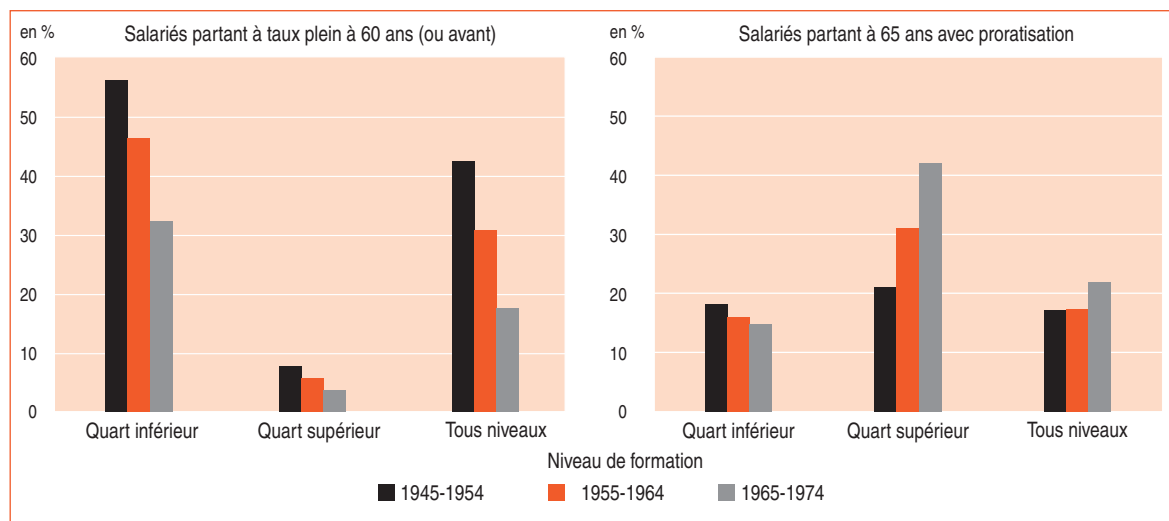
des générations, ce qui conduit à une hausse des départs à taux plein entre 60 et 65 ans.

Dans le secteur public, les départs dès l'âge de 60 ans (ou avant) resteraient fréquents, même pour les générations nées entre 1965 et 1974, mais ils se feraient de plus en plus rarement à taux plein. Seuls 5 % de la génération 1965-1974 seraient dans ce cas (figure 2). Ils concerneraient essentiellement les personnes entrées très tôt dans la Fonction publique, donc peu qualifiées et plutôt de générations anciennes. Cette pratique serait en re-

vanche inexistante chez les fonctionnaires les plus qualifiés.

Symétriquement, la proportion de départs en retraite à 65 ans proratisés passerait de 8 % pour la génération 1945-1954 à 18 % pour la génération 1965-1974. Elle croîtrait plus fortement que dans le secteur privé et cette hausse concerne les plus qualifiés comme les moins qualifiés. L'effet est le plus marqué pour les fonctionnaires les plus qualifiés : 22 % de la génération 1945-1954 et 38 % de la génération 1965-1974 liquideraient leur retraite à 65 ans et seraient pro-

Figure 1 - Départs en retraite dans le secteur privé, par génération, selon le niveau de formation



Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

² Ainsi, pour un homme sortant du système scolaire à 25 ans, il est impossible d'avoir cotisé 41,75 ans à l'âge de 65 ans.

ratisés. Entrés tard dans la Fonction publique, ils n'atteignent pas la durée de cotisation nécessaire, même à 65 ans.

Les fonctionnaires continueraient de partir en retraite plus tôt que les salariés du privé

Quelle part de ces changements est due aux réformes et quelle part aurait été observée même

sans réformes, sous l'effet des seuls facteurs socio-économiques tels que l'allongement de la scolarité ou l'augmentation de l'activité féminine ? Pour tenter de répondre à cette question, le scénario intégrant les réformes de 1993 et 2003 présenté plus haut a été comparé à un scénario dans lequel les droits à la retraite sont calculés selon les règles en vigueur avant la réforme de 1993.

Les fonctionnaires de la génération née entre 1965 et 1974 parti-

raient à la retraite en moyenne 2,2 ans plus tard qu'ils ne l'auraient fait sans la réforme, les salariés du secteur privé 0,8 an (figure 3). Mais le report de l'âge de liquidation n'est pas systématique. Il ne concerne que trois individus sur cinq dans le secteur public, et deux individus sur cinq dans le privé. L'allongement est moindre pour les plus qualifiés en raison de l'âge limite de la retraite. Il peut aussi y avoir des mouvements inverses : un salarié du secteur privé sur

Encadré 3

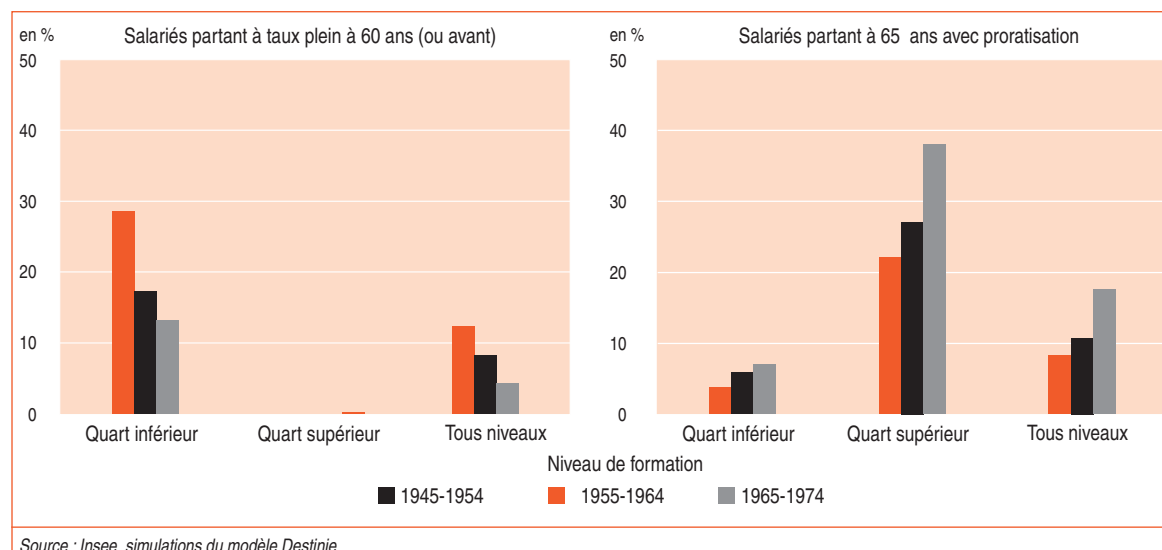
Qualification et âge de fin d'étude

L'approche par niveau de qualification peut être vue comme un substitut d'une description des conditions de liquidation par catégorie sociale. Elle présente l'avantage de s'appuyer sur une variable figée dès l'entrée dans la vie active, alors que la catégorie socioprofessionnelle peut encore évoluer. Au sein de chaque génération, la population est classée en quartiles selon l'âge de fin d'étude. Cet âge est considéré ici comme définissant le niveau de qualification de la personne. On

s'intéresse plus particulièrement aux deux groupes extrêmes : le quart des individus les moins qualifiés, et le quart des individus les plus qualifiés (Q1 et Q4). Un individu du secteur privé né en 1945 appartient au quart des moins qualifiés s'il a arrêté ses études à 14 ans et au quart des plus qualifiés s'il les a poursuivies jusqu'à 18 ans. Le niveau de qualification moyen est plus élevé dans la Fonction publique : un fonctionnaire né en 1945 appartient au quart des moins qualifiés

s'il a arrêté ses études à 15 ans ou avant et au quart des plus qualifiés s'il les a poursuivies jusqu'à 22 ans. L'âge moyen de fin d'étude croît au fil des générations. Au sein de la génération 1975, le quart des moins qualifiés dans le secteur privé est formé par les individus ayant arrêté leurs études à 17 ans ou avant (18 ans ou avant pour le secteur public). Les individus du quart le plus qualifié sont ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à 21 ans dans le secteur privé (22 ans dans le secteur public).

Figure 2 - Départs en retraite dans le secteur public par génération, selon le niveau de formation



six partirait plus tôt sous l'effet des réformes. Ce comportement résulte à nouveau de l'assouplissement de la décote introduit par la réforme de 2003. Ces départs anticipés concerneraient un quart des salariés les plus qualifiés nés entre 1965 et 1974. L'assouplissement de la décote jouerait d'autant plus que la personne est entrée tard sur le marché du travail et a des difficultés à atteindre la durée de cotisation requise.

Malgré le rapprochement des conditions de constitution des droits à la retraite du public et du privé, l'âge moyen de liquidation des salariés du secteur privé reste-

rait supérieur à celui du secteur public, quelle que soit la génération (figure 4). La génération la plus jeune liquiderait en moyenne à 60,8 ans dans le secteur public, et à 62,3 ans dans le secteur privé.

La durée de la retraite continuerait de s'allonger

Le décalage de l'âge de liquidation suite aux réformes est à mettre en regard des gains d'espérance de vie à 60 ans : les réformes conduisent les dernières générations à travailler plus longtemps, mais celles-ci vivent également plus longtemps que leurs aînées. Au total,

la durée de la retraite continuerait d'augmenter au fil des générations. En moyenne, un « liquidant » du secteur public de la génération 1965-1974 passerait 29 ans en retraite, contre 27 ans pour un salarié du secteur privé de la même génération (figure 5).

Les salariés les plus qualifiés partent plus tard en retraite mais vivent plus longtemps. Au total, ils passent en moyenne deux ans de plus en retraite que les moins qualifiés.

Un des objectifs de la réforme était de stabiliser le ratio entre temps de retraite et temps de travail : deux tiers des gains d'espé-

Figure 3 - Impact des réformes sur les âges de liquidation

Génération		Secteur public			Secteur privé		
		Total	Q1*	Q4*	Total	Q1*	Q4*
1945-1954	Liquideraient plus tard	52 %	42 %	52 %	27 %	17 %	45 %
	Liquideraient plus tôt	ns	ns	ns	18 %	31 %	11 %
	Décalage moyen (en année)	1,6	- 1,3	1,4	0,4	- 0,1	1,0
1955-1964	Liquideraient plus tard	59 %	62 %	50 %	38 %	28 %	41 %
	Liquideraient plus tôt	ns	ns	ns	13 %	18 %	17 %
	Décalage moyen (en année)	2,2	2,4	1,7	0,8	0,5	0,8
1965-1974	Liquideraient plus tard	59 %	62 %	51 %	42 %	37 %	36 %
	Liquideraient plus tôt	ns	ns	ns	16 %	14 %	23 %
	Décalage moyen (en année)	2,2	2,4	1,5	0,8	0,7	0,3

ns : non significatif (moins de 30 individus Destinie).
 * Voir encadré 3.
 Lecture : parmi les personnes de la génération 1965-1974 appartenant au quart le plus qualifié du secteur privé, 36 % liquideraient plus tard du fait des réformes 1993 et 2003 et 23 % liquideraient plus tôt.
 Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

Figure 4 - Âge moyen de liquidation

Génération	Secteur public			Secteur privé		
	Total	Q1*	Q4*	Total	Q1*	Q4*
1945-1954	60,2	58,7	62,1	61,6	61,0	62,8
1955-1964	60,1	59,6	60,9	61,9	61,4	62,8
1965-1974	60,8	59,8	61,5	62,3	61,7	62,9

* Voir encadré 3.
 Note : l'âge moyen de liquidation dans le secteur public diminue puis augmente au fil des générations. Ce profil, qui s'observe également en l'absence de réforme, est lié à la superposition des effets opposés de la hausse de l'âge de fin d'étude et de l'augmentation de la participation féminine.
 Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

rance de vie seraient consacrés à l'activité et un tiers à la retraite. Si l'on néglige les périodes non cotisées entre la fin des études et le départ en retraite, ce ratio devrait donc se situer aux alentours d'un tiers. Le ratio augmenterait au fil des générations. Pour la génération 1965-1974, il serait de 41 % dans le secteur public et de 37 % dans le secteur privé. Il est croissant avec le niveau de qualification, sous le double effet d'une durée de retraite plus longue et d'une période travaillée plus courte.

Le taux de remplacement diminuerait sensiblement

Le taux de remplacement rapporte la pension de liquidation aux derniers salaires touchés par l'individu. Le taux de remplacement mesuré ici rapporte la première pension reçue à la moyenne des salaires nets perçus pendant les trois années précédentes. Il n'est donc calculé que pour des individus ayant reçu au moins un salaire dans les trois ans avant la liquidation des

droits, soit moins de 50 % des salariés du secteur privé.

Il mesure la variation du niveau de vie telle qu'elle peut être perçue au moment de l'entrée en retraite.

Le taux de remplacement moyen dans le secteur public est supérieur à celui du secteur privé. L'effet des réformes est de faire baisser ce taux de remplacement dans les deux secteurs (*figure 6*). Dans le secteur privé, cette baisse est notamment provoquée par le passage des 10 aux 25 meilleures années de carrière pour le calcul du salaire annuel moyen en fonction duquel est calculée la retraite. Avec les réformes, le taux de remplacement baisserait de trois points pour la génération la plus jeune étudiée dans le secteur public et de sept points dans le secteur privé. Le taux de remplacement baisserait aussi avec le niveau de qualification ; les réformes, une fois montées en charge, amplifieraient cet effet dans le secteur public.

La contrepartie de ces pertes individuelles est une moindre charge des pensions pour les comptes publics. De plus, dans un certain nombre de cas, la baisse du taux

de remplacement est liée à un départ en retraite plus précoce.

Les fonctionnaires seraient deux fois plus nombreux que les salariés du secteur privé à maintenir ou accroître leur pension à la liquidation, au prix d'un départ plus tardif

Comme pour l'évolution de l'âge de liquidation, la baisse du taux de remplacement moyen recouvre des mouvements négatifs et positifs. Par exemple, certains individus peuvent tirer parti de la réforme de 2003 pour améliorer leur taux de remplacement grâce au mécanisme de la surcote. En combinant variations du taux de remplacement et variations de l'âge de liquidation, on peut regrouper les salariés en quatre catégories principales, selon que leur pension est en hausse ou en baisse et qu'ils partent plus tard ou plus tôt. Pour simplifier la présentation, les personnes partant plus tôt et celles partant au même âge sont regroupées dans le secteur privé. On se limite à la

Figure 5 - Durée de la retraite et ratio durée de la retraite sur durée de vie hors étude

Génération		Secteur public			Secteur privé		
		Ensemble	Q1*	Q4*	Ensemble	Q1*	Q4*
1945-1954	Durée de la retraite en année	27	25	28	25	24	26
	Ratio	38 %	35 %	41 %	34 %	32 %	37 %
1955-1964	Durée de la retraite en année	28	27	30	26	25	27
	Ratio	40 %	38 %	44 %	36 %	34 %	39 %
1965-1974	Durée de la retraite en année	29	28	30	27	26	28
	Ratio	41 %	38 %	44 %	37 %	35 %	41 %

* Voir encadré 3.

Champ : individus accédant à la retraite avec et sans réforme.

Note : ce mode de calcul revient à négliger la mortalité avant l'âge de départ en retraite.

Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

Figure 6 - Impact des réformes de 1993 et 2003 sur les taux de remplacement

en point

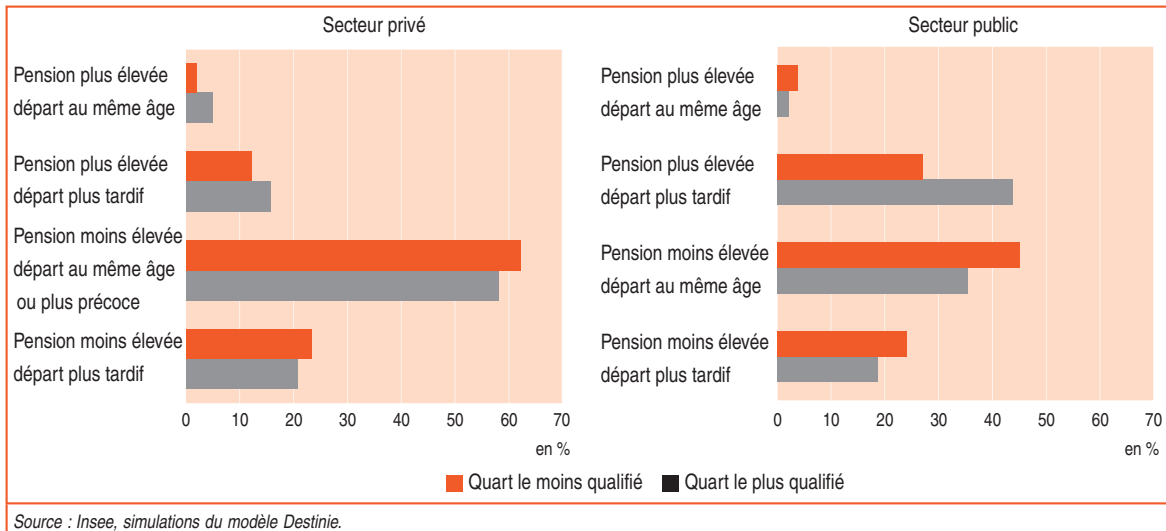
Génération	Secteur public			Secteur privé		
	Ensemble	Q1*	Q4*	Ensemble	Q1*	Q4*
1945-1954	1	- 1	0	- 3	5	- 4
1955-1964	- 2	- 2	- 3	- 5	- 6	- 6
1965-1974	- 3	- 3	- 5	- 7	- 6	- 7

* Voir encadré 3.

Lecture : pour le quart le moins qualifié des employés du secteur privé de la génération 1965-1974, les réformes 1993 et 2003 cumulées devraient conduire à une baisse de 6 points du taux de remplacement moyen (rapport entre la première retraite et la moyenne des trois derniers salaires).

Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

Figure 7 - Impact des réformes sur l'âge et le niveau de la retraite pour les générations 1965-1974



Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

génération 1965-1974, pour laquelle les deux réformes sont complètement montées en charge (figure 7).

Dans le secteur privé, huit individus sur dix supporteraient une baisse de pension suite aux réformes, malgré un départ plus tardif pour un tiers d'entre eux. En revanche, pour un salarié sur six, le fait de partir plus

tard s'accompagnerait d'une pension plus élevée. Les personnes très qualifiées sont légèrement plus représentées parmi celles qui avancent leur départ, au prix d'une baisse de pension (effet de l'assouplissement de la décote).

Chez les fonctionnaires, le quart le plus qualifié est sur-représenté parmi les personnes dont

la pension baisserait (sept sur dix, contre un peu plus de la moitié chez les non qualifiés). Parmi eux, un tiers partirait plus tard. Les plus qualifiés, qui disposent d'une moindre marge de manœuvre en raison d'une entrée plus tardive dans le monde du travail, sont moins nombreux à pouvoir améliorer leur niveau de pension par un départ plus tardif. ■

Pour en savoir plus :

Buffeteau S. et Godefroy P., « Conditions de départs en retraite selon l'âge de fin d'études : analyse prospective pour les générations 1945 à 1974 », *Document de travail*, Insee, 2005.

Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : renouveler le contrat social entre les générations »,

Premier rapport, La documentation française, 2001.

Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information », *Deuxième rapport*, La documentation française, 2004.

Stock J. et Wise D., « Pensions, the Option Value of Work, and Retirement », *Econometrica*, vol. 58, n° 5, p. 1151-1180, 1990.

Rapport économique, social et financier, « Perspectives économiques 2003-2004 et évolution des finances publiques », Tome I, 2003.