

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

<b>Document N° 4</b>
----------------------

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

## **Évolution historique et projetée de l'âge de départ à la retraite**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Évolution historique et projetée de l'âge de départ à la retraite

Quel est l'âge de départ à la retraite en France ? Difficile de répondre à cette question tant le concept d'âge de la retraite est multiple comme le montre le **document n° 2** et tant cet âge peut être variable selon la catégorie d'actifs concernés (ensemble des assurés, hommes ou femmes, salariés du privé ou salariés du public, etc.)<sup>1</sup>.

Si depuis la création du régime général en 1945 et jusqu'à la réforme de 2010, le droit à pension est légalement ouvert dès l'âge de 60 ans avec décote, et l'âge d'annulation de la décote est de 65 ans, l'âge effectif de la retraite, c'est-à-dire l'âge moyen atteint par les assurés au moment de leur départ à la retraite une année donnée, a connu des variations importantes depuis 50 ans. Alors que dans les années 1970, les possibilités de partir de plus en plus précocement à la retraite se sont largement développées, retarder l'âge effectif de départ à la retraite est devenu le levier privilégié dans les réformes des retraites mises en œuvre depuis le début des années 1990. Dans le secteur privé, l'âge moyen de départ à la retraite (ou âge de liquidation des droits) est passé de 63,8 ans en 1963 à 61 ans en 2008 avant de remonter et de s'établir à 62,5 ans en 2017. Cet âge est de 62 ans en prenant en compte l'ensemble des régimes obligatoires du système de retraite (y compris régimes de non-salariés et régimes spéciaux).

À l'avenir, l'âge de la retraite devrait continuer à augmenter et s'établir à près de 64 ans. Ces évolutions, qui concernent aussi bien les hommes que les femmes, s'expliquent en large partie par les changements législatifs et réglementaires, mais aussi par le contexte démographique (taille des générations arrivant à l'âge de la retraite) et économique (notamment, taux de chômage et déroulé des carrières -âge de fin d'études et année sans validation de droits-).

Ce document revient sur ces évolutions. La première partie décrit les évolutions annuelles de l'âge de la retraite pour les salariés du secteur privé depuis 1963 et les évolutions récentes de l'âge de la retraite dans l'ensemble des régimes de base tandis que la deuxième partie présente les évolutions de cet âge moyen par génération (des générations nées en 1940 aux générations nées en 2000). Cette partie revient également sur la durée de retraite et sur la dispersion des âges de départ pour les hommes et pour les femmes autour de l'âge moyen.

### 1. L'âge moyen observé et projeté de départ à la retraite

#### *1.1 Les évolutions dans le secteur privé<sup>2</sup> : évolution de 1963 à 2017*

En 1947, la pension des assurés du régime général représente 40 % du salaire de référence à 65 ans. Elle peut être demandée dès 60 ans, mais elle subit une décote de 4 % par année d'anticipation : le taux de liquidation est de 20 % à 60 ans (5 années de décote). À partir de 65 ans, le taux peut dépasser 40 % du salaire de référence, car une surcote est accordée en cas de report du départ à la retraite.

Au début des années 1970, les discussions sur la loi Boulin engagent le débat sur l'âge de départ à la retraite. À cette date, l'âge moyen de la retraite des hommes et des femmes se situe

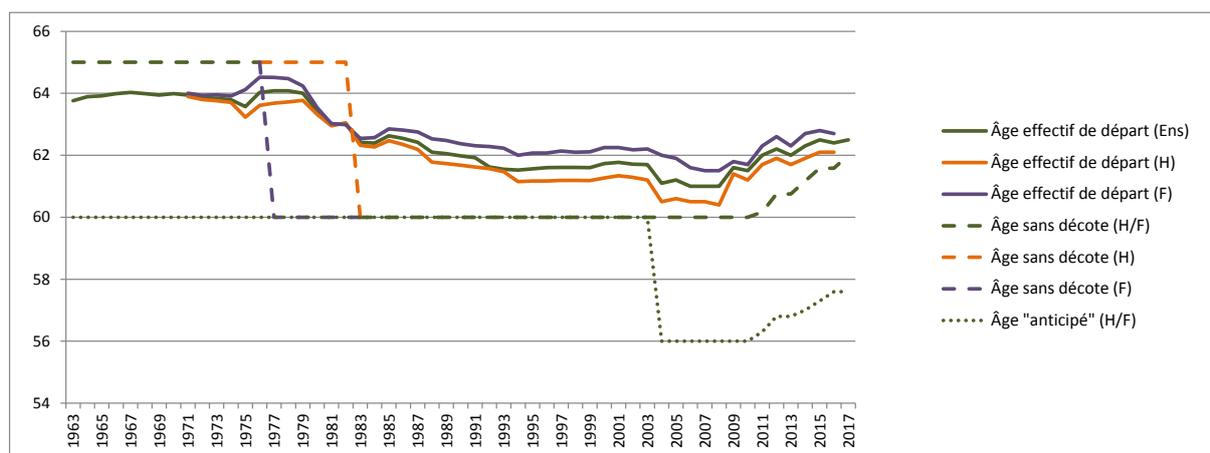
---

<sup>1</sup> Voir le document n° 2 de cette séance.

<sup>2</sup> Compte tenu des données disponibles, cette rétrospective ne peut pas être réalisée pour l'ensemble des régimes de base.

aux alentours de 64 ans. L'accès au taux plein à 60 ans est progressivement accordé par dérogation à des populations spécifiques. L'âge moyen de la retraite des hommes baisse ainsi de 1 an entre 1971 et 1981 où il est de 63 ans, avec un creux en 1975 qui correspond à l'ouverture des droits sans décote dès 60 ans aux déportés et anciens combattants et aux travailleurs manuels, mesure qui concerne plutôt les hommes (cf. figure 1). L'âge moyen de départ à la retraite des femmes commence par remonter sur la même période, passant de 64 ans en 1971 à 64,5 ans en 1976 avant de baisser nettement pour s'établir à 63 ans en 1981 sous l'effet de l'accès au taux plein à 60 ans ouvert aux ouvrières mères de trois enfants (1975), puis à toutes les femmes dès qu'elles réunissent 37,5 années de cotisation (1977).

**Figure 1 – Âge moyen de départ à la retraite, âge sans décote et âge « anticipé »**



*Note : l'âge « sans décote » correspond à l'âge auquel il est possible de partir sans décote (avec ou sans condition de durée d'assurance selon la législation). L'âge « anticipé » de la retraite correspond à l'âge de départ au plus tôt pour les bénéficiaires d'une retraite anticipée pour carrière longue ou handicapés. Pour la période de montée en charge de la réforme de 2010, l'âge « sans décote » et l'âge « anticipé » correspondent à ceux atteints par la première génération concernée l'année donnée.*

*Champ : salariés du secteur privé (âge de la retraite). Jusqu'en 2003 et pour 2017, l'âge retenu est celui de la première attribution (rupture de série en 1992) et y compris seconde attribution après une pension de réversion de 2003 à 2016.*

*Source : Cnav.*

En 1980, le groupe Prospective du Plan<sup>3</sup> propose notamment d'assouplir la condition d'âge et de la compléter par une condition de durée d'assurance afin de tenir compte des différences d'espérances de vie et de pénibilité du travail ; les salariés qui ont commencé à travailler tôt – notamment les ouvriers et les employés qui ont *a priori* une espérance de durée de retraite plus faible – pourraient partir plus tôt. Le rapport préconise également un plus grand maintien dans l'emploi des seniors alors que, dans un contexte économique dégradé, les dispositifs de cessation d'activité avant la retraite, dont certains financés par l'État<sup>4</sup> se sont multipliés dans le but affiché de libérer des emplois pour les plus jeunes et de contrer la montée du chômage.

L'ordonnance du 26 mars 1982 finalise ainsi la généralisation de la retraite à 60 ans en accordant également aux hommes de partir à cet âge sans décote sous réserve d'avoir cotisé au moins 37,5 ans. L'introduction de la durée d'assurance est un moyen de réduire le coût du

<sup>3</sup> Rapport « Vieillir demain » présenté par R. Lion pour le groupe Prospective du commissariat général du Plan sur les personnes âgées, mai 1980.

<sup>4</sup> Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi, par exemple.

passage à 60 ans<sup>5</sup>. La décote, qui n'était déterminée que par l'âge dépend depuis d'une combinaison âge / durée d'assurance. L'idée de favoriser le maintien des seniors dans l'emploi n'est pas retenue. Les paramètres de calcul sont alors fixés afin d'inciter les assurés à faire valoir leurs droits à retraite au taux plein : la surcote qui valorisait les départs après 65 ans est supprimée et le taux de décote est augmenté passant à 4 % à 10 % par année manquante afin d'inciter les assurés à attendre le taux plein pour ne pas subir cette pénalité financière relativement élevée. Conséquence de cette ordonnance, l'âge moyen de départ diminue sensiblement entre 1982 et 1993, passant de 63 ans pour les hommes comme pour les femmes à respectivement 61,5 ans et 62,2 ans.

À partir du début des années 1990, la nécessité d'une réforme des retraites pour faire face au vieillissement de la population<sup>6</sup> devient une question récurrente du débat politique français. Le Livre Blanc de 1991 marque un tournant en mettant en avant les difficultés à venir du système de retraite alors que les gains attendus du partage de l'emploi en faveur des plus jeunes ne se sont pas produits. Le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans est passé de 63,5 % à 58,8 % entre 1975 et 1981 puis à 36,5 % en 1993 et celui des femmes de 33,1 % à 33,6 % puis 24,2 % (cf. figure 2). Sur la même période, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a baissé de 22 points entre 1975 et 1993, passant de 53,3 % à 31,1 %. Une partie de la baisse du taux d'emploi des jeunes est liée à la montée de l'âge de fin d'études, qui engendre un moindre taux d'activité (qui est passé de 57,2 % à 39,2 % entre 1975 et 1993), et une autre partie à la hausse des difficultés d'insertion des jeunes, avec une forte augmentation de leur taux de chômage (de 6,9 % à 20,7 %).

La réforme de 1993, dans un contexte de crise économique et de persistance des déficits de la branche retraite, 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 qui passe de 37,5 ans à 40 ans pour les salariés du secteur privé.

L'âge moyen de départ à la retraite reste cependant stable pour les hommes et les femmes jusqu'au début des années 2000. Les hommes et, dans une moindre mesure, les femmes des générations qui arrivent à l'âge de la retraite dans ces années ont en effet débuté jeunes dans la vie active et bénéficié (en grande partie) de carrières continues ce qui leur permet d'avoir la durée d'assurance nécessaire pour faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein relativement tôt.

La réforme de 2003 confirme le principe de l'augmentation de la durée d'assurance comme levier à actionner pour le recul de l'âge et instaure un mécanisme d'ajustement de la durée requise sur les gains d'espérance de vie (2/3 des gains allant à la durée d'activité et 1/3 à la durée de retraite selon le partage constaté lors de la réforme)<sup>7</sup>. La réforme vise également à offrir plus de liberté de choix dans la date de départ à la retraite : une surcote est réintroduite pour inciter les assurés à décaler leur départ à la retraite après le taux plein et la décote est réduite afin d'alléger les pénalités des assurés qui feraient valoir leurs droits précocement, par choix ou nécessité. En parallèle, afin de maintenir les plus âgés en emploi, les dispositifs de cessation anticipée d'activité (pré-retraites ou dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs) sont largement réduits.

---

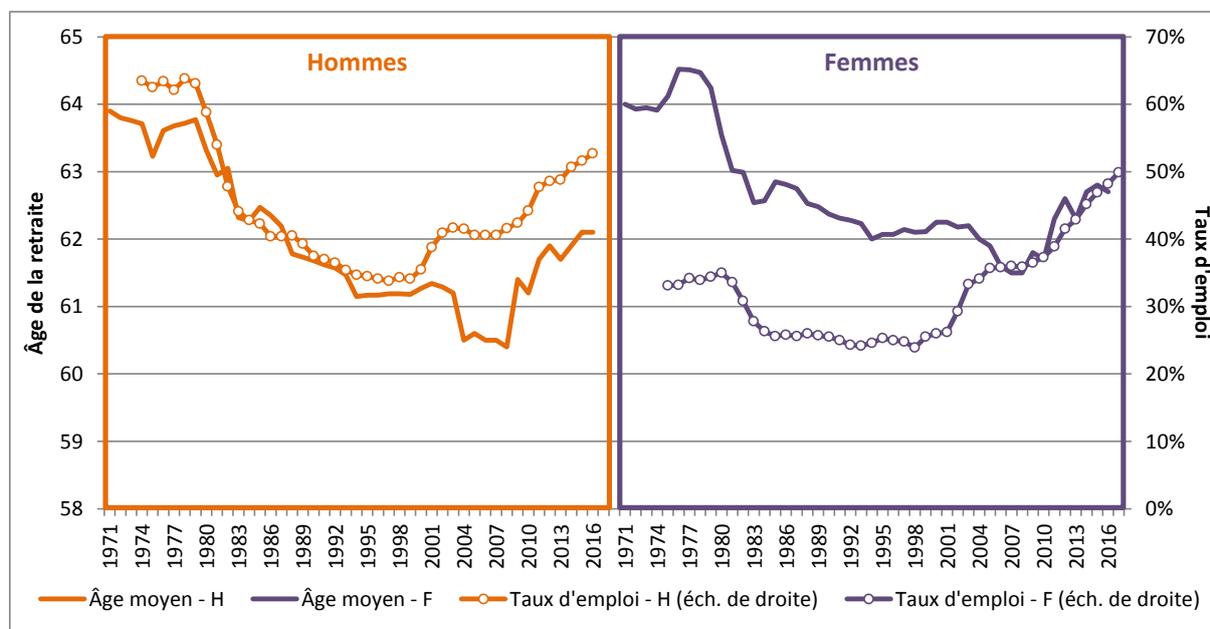
<sup>5</sup> Cette généralisation vise en particulier à éteindre le dispositif de garantie de ressources pour les chômeurs âgés, plus coûteux que la retraite.

<sup>6</sup> Allongement de la durée de la retraite dû aux gains d'espérance de vie et arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby-boom*, suivies de générations moins nombreuses (baisse du ratio démographique).

<sup>7</sup> La loi étend également le principe de l'augmentation de la durée d'assurance aux fonctionnaires.

En contrepartie, la réforme ouvre le droit de partir dès 56 ans pour les personnes justifiant d'une entrée précoce dans la vie active et d'une longue durée de cotisation (retraite anticipée pour carrière longue). Son effet immédiat est alors une baisse brusque de l'âge moyen de la retraite des hommes (qui passe de 61,2 ans en 2003 à 60,5 ans en 2004) et dans une moindre mesure des femmes (de 62,2 ans à 62,0 ans) en raison du succès du dispositif : en 2004, 27 % des hommes et 7 % des femmes partent en retraite avant 60 ans. Cette baisse se prolonge jusqu'en 2008, où l'âge moyen à la liquidation s'établit à 60,4 ans pour les hommes et 61,5 ans pour les femmes. Au succès des carrières longues, s'ajoute l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses des *baby-boomers*, nées à partir de 1946 qui tirent vers le bas l'âge de la retraite (variation de structure des flux de départ) sans que les comportements de départ à la retraite ne soient en moyenne modifiés. En neutralisant les effets démographiques et les effets des carrières longues, l'âge moyen de départ à la retraite aurait été quasi stable entre 2003 et 2008<sup>8</sup>. Entre 2008 et 2009, l'âge moyen de départ à la retraite augmente brutalement (+0,5 an) du fait du resserrement du dispositif carrières longues. Cette hausse est encore plus nette pour les hommes (+1 an).

**Figure 2 – Âge moyen de départ à la retraite et taux d'emploi des 55-64 ans**



*Note : l'augmentation du taux d'emploi des seniors entre 2001 et 2003 est liée à un effet de structure démographique : à partir de 2001, les premières générations nombreuses du baby-boom atteignent en effet l'âge de 55 ans, ce qui provoque une augmentation mécanique du taux d'emploi des 55-64 ans la part des 55 ans, plus souvent actifs, étant plus élevée dans la classe d'âge des 55-64 ans.*

*Champ : salariés du secteur privé (âge de la retraite) et France métropolitaine (taux d'emploi des 55-64 ans). Jusqu'en 2003, l'âge retenu est celui de la première attribution (rupture de série en 1992), y compris seconde attribution après une pension de réversion après 2003.*

*Source : Cnav (âge de la retraite) et Insee, enquêtes emploi (taux d'emploi des 55-64 ans).*

Avec la crise économique et financière de la fin des années 2000, les comptes du système de retraite se dégradent fortement : les besoins de financement prévus avant la crise de 2008 pour l'année 2025 sont atteints dès 2009. La réforme de 2010 actionne alors directement le levier

<sup>8</sup> Voir à ce sujet S. Benallah et C. Mette, « Âge moyen de départ en retraite : tendances récentes et évolutions attendues », *Retraite et société* n° 58 – Nov. 2009.

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). Ce levier est préféré à celui de la durée d'assurance car il donne des résultats financiers plus rapides<sup>9</sup>. En effet, 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. La réforme a une montée en charge rapide : les âges légaux sont augmentés de 5 mois par génération, de celle née à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1951 à celle née en 1955<sup>10</sup>. Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue est confirmé mais resserré pour les départs à 60 ans.

Le dispositif carrières longues est à nouveau élargi en 2012. La réforme de 2014 augmente à nouveau progressivement la durée d'assurance (172 trimestres à partir de la génération 1973). La réforme met également en place le compte personnel de pénibilité (C3P), devenu compte professionnel de prévention (C2P) en 2017, qui permet d'avoir accès à une retraite progressive ou anticipée en cas de travaux pénibles.

De 2008 à 2016, l'âge de départ à la retraite dans le secteur privé augmente continûment et passe de 61 ans 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, depuis 2016, du relèvement de l'âge d'annulation de la décote. L'augmentation est un peu plus importante pour les hommes que pour les femmes (+1,7 an contre 1,2 an).

Les mesures d'âge prises dans le cadre des réformes de retraite ont également eu des répercussions sur le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) qui a progressé fortement depuis 2003, suggérant un « effet horizon » significatif<sup>11</sup>. La progression a été de 11,8 points pour les hommes, dont 8 points entre 2011 et 2017, pour atteindre 52,7 % en 2017 et de 16,6 points pour les femmes, dont 11 points depuis 2011 pour atteindre 49,9 % en 2017. Cette progression plus importante du taux d'emploi féminin reflète l'arrivée progressive à ces âges des générations de femmes travaillant plus souvent que leurs aînées alors que les hommes de cette tranche d'âge sont plus souvent bénéficiaires de retraites anticipées que les femmes.

## ***1.2 Les évolutions observées et projetées de l'âge conjoncturel de départ à la retraite de l'ensemble des régimes obligatoires***

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 seul 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). Cet écart s'est néanmoins réduit depuis le début des années 2000, notamment depuis la mise en place en 2004 du dispositif carrières longues dans le

---

<sup>9</sup> Les gains financiers liés à une montée en charge rapide sont toutefois atténués par le transfert d'une partie des besoins de financement du système de retraite vers le chômage et l'invalidité. Voir le [dossier](#) de la séance du COR du 19 octobre 2016.

<sup>10</sup> Initialement, la montée en charge était de 4 mois par génération et s'étalait jusqu'à la génération 1956. Le calendrier de montée en charge a été accéléré en novembre 2011.

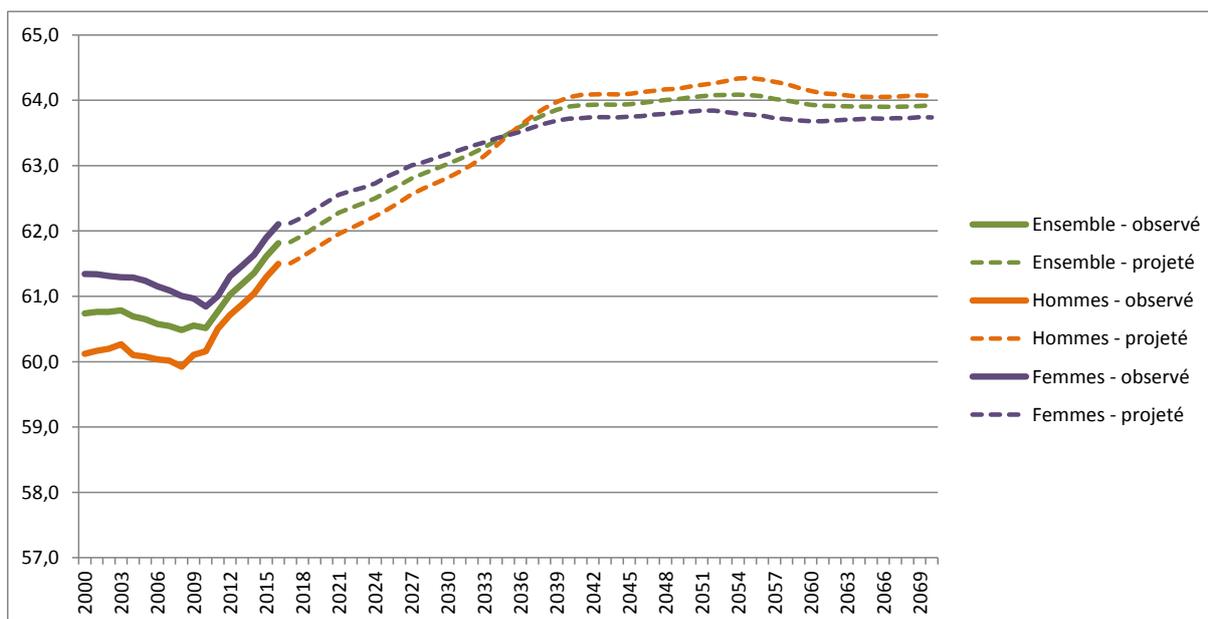
<sup>11</sup> L'effet horizon décrit l'effet de l'éloignement de l'âge probable de départ à la retraite sur l'offre et sur la demande de travail : le recul des bornes d'âge inciterait les salariés et leurs employeurs à un maintien prolongé des seniors dans leur emploi. Voir à ce sujet, Aubert P., « L'« effet horizon » : de quoi parle-t-on ? », Revue française des affaires sociales 2012/4, pages 41 à 51.

secteur privé et avec l'extension des réformes des mesures d'âge aux régimes de la fonction publique (réforme de 2003) et aux autres régimes spéciaux (réforme de 2008) (voir encadré).

Les évolutions de l'âge conjonctuel 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 (cf. figure 3) 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).

L'âge conjonctuel de départ à la retraite devrait mécaniquement augmenter du fait d'une entrée sur le marché du travail plus tardive, de carrières moins continues, 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 (durcissement des conditions réglementaires et arrivée à la retraite des générations pour lesquelles la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans). De près de 62 ans actuellement, l'âge conjonctuel passerait à environ 64 ans à partir de la fin des années 2030. Les femmes partiraient alors à la retraite en moyenne avant les hommes (voir la partie 2). L'âge de la retraite serait stable ensuite, 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. En particulier, il n'est pas impossible que les salariés encore en emploi puissent être incités à décaler leur âge de départ à la retraite du fait de la baisse des taux de remplacement<sup>12</sup>.

**Figure 3 – Âge moyen conjonctuel de départ à la retraite observé et projeté**



Champ : résidents en France, retraités de droit direct de l'ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires.

Source : projections COR – juin 2018.

<sup>12</sup> Les motivations financières de départ à la retraite seront étudiées lors de la séance de mars 2019.

### **Encadré : l'âge de la retraite dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux**

*Avant 2003, pour les régimes de la fonction publique et 2008 pour les autres régimes spéciaux, l'âge de la retraite était de 60 ans pour les sédentaires, 55 ans pour les personnes en catégorie active et 50 ans pour celles en catégorie super-active<sup>1</sup>. Ils peuvent être inférieurs à 50 ans pour certaines populations spécifiques : par exemple, les droits à pension des militaires étaient ouverts dès quinze ans de service pour les non-officiers et dès 25 ans pour les officiers (soit en pratique vers 40-45 ans), ou encore dès 40 ans pour les danseurs de l'opéra de Paris. Il existait par ailleurs un départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de 3 enfants. En règle générale, la pension était égale à 2 % du dernier salaire par annuité dans la limite de 75 % (soit pour une durée d'assurance de 37,5 ans). Il n'y avait pas de notion de durée d'assurance tous régimes pour le taux plein en tant que telle car les décotes et surcotes n'existaient pas.*

*Les réformes engagées depuis 2003 ont permis de rapprocher progressivement les règles de ces régimes de celles du régime général.*

*La réforme de 2003 prévoit ainsi l'alignement des régimes de la fonction publique (et des ouvriers de l'État) sur le régime général et les régimes alignés en matière de durée d'assurance nécessaire pour liquider la pension au taux de 75 % (passage de 37,5 ans à 40 ans) et introduit la notion de taux plein en prenant en compte la durée d'assurance tous régimes à travers l'instauration d'une décote et d'une surcote, cet alignement s'opérant de façon très progressive.*

*En 2007-2008, la plupart des régimes spéciaux font l'objet d'une harmonisation progressive avec ceux de la fonction publique, selon une montée en charge différée de quatre ans par rapport à la fonction publique et propre à chacun de ces régimes<sup>2</sup>.*

*Les réformes de 2010 et 2014 concernent également les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, au terme de leur montée en charge. Les possibilités de liquidation à des âges plus précoces que l'âge commun d'ouverture des droits perdurent (catégories actives ou insalubres, cas particulier des assurés de l'Opéra national de Paris).*

-----  
<sup>1</sup> Les catégories actives regroupent les métiers de terrain qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ à la retraite plus précoces (aides-soignants par exemple) et les catégories « super actives » les métiers de la police nationale, de surveillance de l'administration pénitentiaire, les contrôleurs aérien, etc. Voir le **document n° 2** de cette séance.

<sup>2</sup> Six régimes spéciaux ont été concernés : SNCF, RATP, IEG, CRCPEN, Opéra national de Paris, Comédie française et le régime spécial de la Banque de France a été réformé dès 2007. Le régime des marins n'a pas été concerné par cette réforme du fait des spécificités de ce métier.

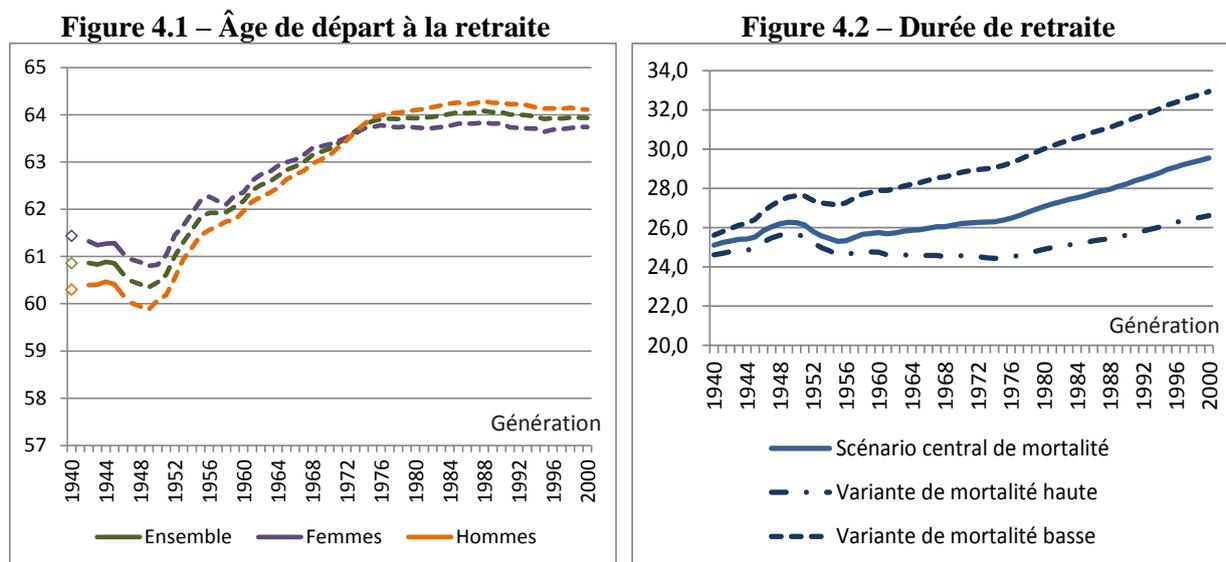
## **2. L'âge de départ à la retraite par génération et la durée de retraite**

Mesurer l'âge moyen de départ à la retraite par génération présente l'avantage de ne pas tenir compte des effets démographiques (taille des générations notamment) et de mesurer les effets des réformes qui s'appliquent progressivement selon l'année de naissance. Cet indicateur permet en outre 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 (cf. figure 4.1), avec des écarts marqués entre les hommes (60 ans environ) et les femmes (61,5 ans), ces écarts s'expliquant par la proportion importante de femmes à carrière incomplète : environ 26 % des femmes nées en 1940 ont ainsi liquidé leurs droits à 65 ans pour éviter la décote (cf. figure 5). L'âge moyen de départ 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 en 2004. La durée de retraite (hommes et femmes confondus) augmenterait ainsi d'un peu plus d'un an en moyenne entre la génération 1940 et la génération 1950<sup>13</sup>, passant de 25,1 ans à 26,2 ans (cf. figure 4.2)<sup>14</sup>.

Avec le relèvement de deux ans des bornes d'âge, l'âge moyen de la retraite augmenterait à nouveau, et très rapidement, à partir de la génération 1951 pour passer de 60,5 ans pour les personnes nées en 1950 à 61,8 ans pour celles nées en 1955. La durée de retraite pour ces générations baisserait en conséquence (elle serait de 25,3 ans, quasiment équivalente à celle de la génération 1940), les gains d'espérance de vie ne permettant pas de compenser l'augmentation de l'âge de la retraite.

**Figure 4 – Âge moyen de départ à la retraite et durée estimée de retraite par génération**



Note : les scénarios de mortalité des projections démographiques de l'INSEE sont extrapolés pour les générations les plus jeunes sous l'hypothèse d'une poursuite de la baisse de la mortalité au-delà de 2070.

Champ : retraités de droit direct, résidant en France.

Sources : DREES, modèle ANCETRE et projections COR – juin 2018 (âge de départ) ; INSEE, projections de population 2013-2070.

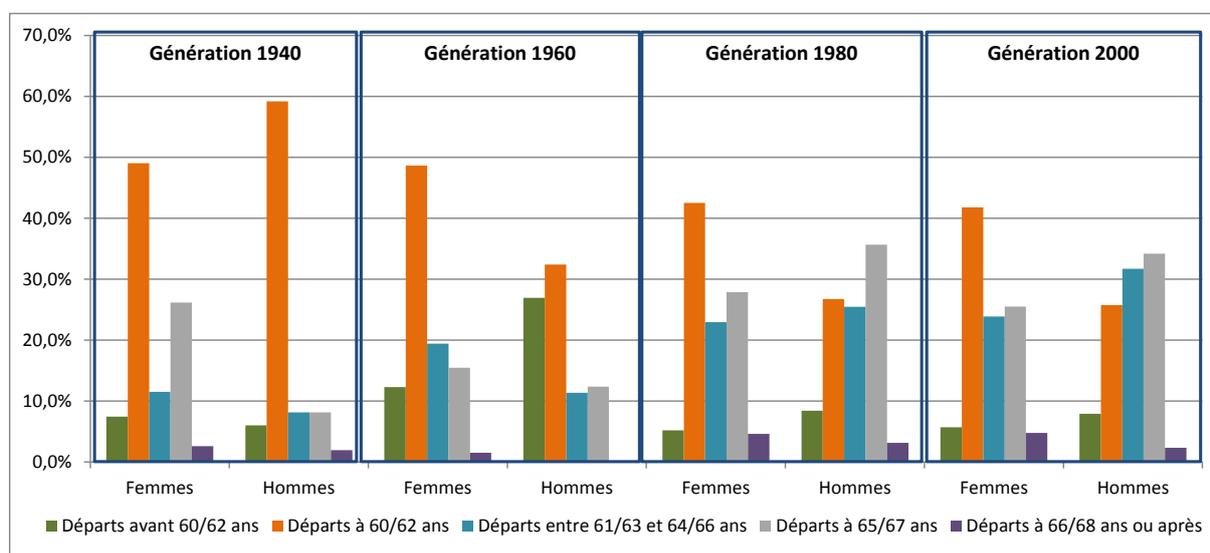
<sup>13</sup> À noter que la durée de retraite a pu augmenter plus fortement pour les générations plus anciennes : ainsi, entre la génération 1920 et la génération 1940, les gains de durée de retraite ont été d'environ 4 ans. Voir à ce sujet le [document n° 10](#) de la séance du 15 février 2012 (la méthodologie utilisée pour estimer l'âge de départ à la retraite et la durée de retraite étant légèrement différente, les niveaux ne sont pas strictement comparables entre les deux notes).

<sup>14</sup> La comparaison des durées de retraite entre générations éloignées a une portée limitée car les espérances de vie peuvent différer de plusieurs années. Cette considération a conduit le Conseil à retenir, pour le suivi de l'objectif d'équité entre les générations au regard de la durée de retraite, des indicateurs de durée de retraite relative plutôt qu'absolue dans ses rapports annuels. Pour la simplicité de lecture, l'analyse de l'évolution de la durée de retraite est ici effectuée en absolu.

Cette hausse se poursuivrait au-delà de la génération 1955 et jusqu'aux générations nées au milieu des années 1970, à un rythme toutefois ralenti, sous les effets conjugués de la hausse programmée de la durée requise pour le taux plein (de 41 ans et demi pour la génération 1955 à 43 ans à partir de celle née en 1973) et de l'allongement progressif de la durée des études jusqu'aux générations nées dans les années 1970. En conséquence, de plus en plus d'assurés, et 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.

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, couplée au bénéfice des majorations de durées d'assurance si elles ont des enfants<sup>15</sup>.

**Figure 5 – Répartition par âge des départs à la retraite pour les générations 1940, 1960, 1980 et 2000**



Champ : retraités de droit direct, résidant en France.

Sources : calculs SG-COR à partir de DREES, modèle ANCETRE et projections COR – juin 2018.

Dès lors que la durée des études et la durée d'assurance semblent se stabiliser après la génération 1973, ces deux facteurs ne joueraient plus pour les générations suivantes et l'âge moyen de départ à la retraite se stabiliserait légèrement en-dessous de 64 ans à partir des générations nées à la fin des années 1970.

Les durées de retraite croîtraient continûment au fil des générations, sous l'effet d'une progression des gains d'espérance de vie qui seraient plus rapides que la hausse de l'âge effectif moyen de départ à la retraite. Selon l'hypothèse de mortalité retenue en projection, la durée de retraite s'établirait 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. Elle serait de 29,6 ans dans le scénario central de mortalité, soit environ 4 ans de plus que celle de la génération née en 1955.

<sup>15</sup> Les taux d'activité des femmes restent inférieurs en projection à ceux des hommes, ce qui devrait conduire, hors majorations de durée d'assurance à des durées d'assurance validées plus faibles.