Institut des Politiques Publiques

FAUT-IL UN ÂGE DE RÉFÉRENCE DANS UN SYSTÈME DE RETRAITE EN POINTS ?

Les notes de l'IPP

n°42

Juin 2019

Antoine Bozio
Simon Rabaté
Audrey Rain
Maxime Tô

www.ipp.eu

Un élément important du débat sur la réforme des retraites est la nécessité ou non de maintenir dans le nouveau système un âge de référence. Cette note vise à contribuer à ce débat en clarifiant certaines ambiguïtés autour du concept d'âge de départ à la retraite et en discutant les implications potentielles de la mise en œuvre d'un système à points. Nous insistons sur la différence entre l'impact des âges de référence dans le système actuel – qui modifient le barème du système des retraites – et la mise en place de points de repère dans le nouveau système, qui peuvent jouer un rôle utile d'information pour les assurés. La littérature économique récente met, en effet, en évidence le rôle joué par les points de référence des barèmes des retraites, au-delà des incitations purement financières. Cela plaide pour maintenir dans le nouveau système une cible à laquelle les assurés puissent se référer. Plutôt qu'un âge pivot unique pour tous, cette note plaide pour introduire une norme de référence qui soit définie par l'obtention d'un taux de remplacement cible, par exemple 75 % du dernier salaire. Une telle référence conduirait à définir un âge du taux plein individuel, adapté à chaque carrière. Ce serait aussi retrouver l'objectif initial d'un système de retraite d'assurer le maintien du niveau de vie à la retraite. Une telle référence d'âge pourrait par ailleurs être accompagnée de nouveaux services aux assurés pour mieux préparer leur choix de départ en retraite.

- L'âge d'ouverture des droits, dans un système à rendement défini en points, n'est plus un paramètre qui équilibre le système. C'est un garde-fou visant à éviter des départs trop précoces, avec des pensions trop faibles.
- Un âge pivot ou un âge de référence, dans un tel système, n'a pas d'impact sur l'équilibre financier du système, car le barème se déplace automatiquement avec l'espérance de vie.
- Les études récentes montrent que les assurés sont sensibles dans leur choix de départ à l'existence d'une norme de référence quant à l'âge de leur départ en retraite. Cela plaide pour maintenir une référence normée dans un système en points.
- Une référence définie au niveau individuel, comme l'obtention d'un taux de remplacement cible, permettrait de définir un âge de référence indiquant aux assurés le moment pour partir à la retraite avec un niveau de pension suffisant pour maintenir leur niveau de vie en retraite.



L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE et le CREST. L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

CREST
CENTER FOR RESEARCH IN ECONOMICS AND STATISTICS

PARIS SCHOOL OF ECONOMICS
ECOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

Une partie du débat public sur la réforme des retraites annoncée a directement concerné le rôle de l'âge de la retraite. Plusieurs responsables politiques ont exprimé leur souhait d'augmenter l'âge moyen de départ en retraite afin d'équilibrer le système. Pour répondre à cet objectif, certains ont mis en avant la nécessité d'augmenter l'âge légal de la retraite. Le haut-commissaire à la réforme des retraites, M. Jean-Paul Delevoye, a, au contraire, défendu l'idée que la réforme ne devrait pas toucher l'âge d'ouverture des droits (62 ans aujourd'hui) mais qu'elle pourrait conserver une référence à un âge pivot, susceptible d'augmenter.

Cette note discute les arguments et les évidences empiriques sur l'utilité de conserver ou non un âge de référence dans le nouveau système. Avant de présenter les travaux scientifiques disponibles à ce sujet, il est important de clarifier ce dont on parle avec « l'âge de la retraite ».

Qu'est-ce que l'âge de la retraite?

L'âge de départ à la retraite est au centre des débats sur le système de retraites et ses potentielles réformes. Ces débats sont toutefois parasités par un ensemble de confusions que nous tentons ici de clarifier.

Trois concepts distincts pour l'âge de la retraite

L'âge de la retraite est, à première vue, une notion simple, qui désigne l'âge où l'on cesse de travailler pour partir en retraite. En réalité, « l'âge de la retraite » est un terme qui peut désigner plusieurs notions distinctes : i) l'âge de cessation d'activité, ii) l'âge de liquidation des droits à la retraite, ou iii) les références législatives à l'âge dans le barème des retraites, comme l'âge d'ouverture des droits

L'âge de liquidation de la retraite, c'est-à-dire le moment où une personne touche sa première pension, ne coïncide pas toujours avec le moment où cette personne cesse de travailler. On constate ainsi pour la génération 1938 que l'âge moyen de cessation d'activité est de 58,8 ans, quand l'âge moyen de liquidation est de 60,5 ans, soit un écart de plus de 1 an et demi (Aubert, 2009a). L'écart s'explique principalement par des périodes de préretraite ou de chômage entre la fin d'activité et le début de la liquidation des pensions.

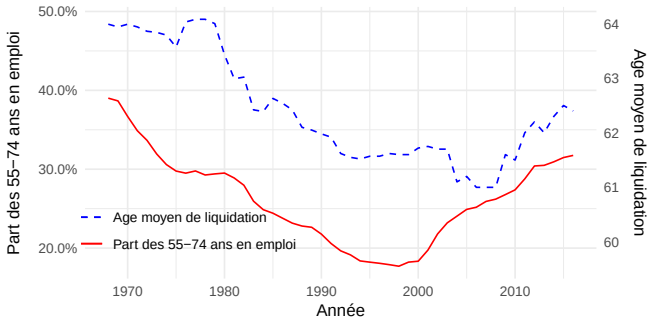
Enfin, il ne faut pas confondre ces deux concepts avec les paramètres d'âge du système de retraite – l'âge du taux plein, l'âge d'ouverture des droits ou encore l'âge d'annulation de la décote – les individus pouvant quitter le marché du travail ou liquider leur pension avant ou après ces âges législatifs.

L'âge n'est pas un levier de pilotage

L'équilibre financier d'un régime de retraites par répartition dépend de trois facteurs principaux : le niveau des pensions servies, le taux de cotisation et le rapport entre le nombre de cotisants et de retraités. En découlent classiquement (voir par exemple COR, 2015) trois leviers principaux pour le pilotage du système dans un contexte d'augmentation de l'espérance de vie : la hausse du taux de cotisation, la baisse du niveau de pensions, ou la hausse de l'âge effectif de départ en retraite. Ce dernier levier est particulièrement attractif : en effet, seule une hausse de l'âge de départ à la retraite permet de maintenir le niveau de vie des retraités sans augmenter la part des dépenses publiques de retraites.

L'augmentation de l'âge a donc été un objectif central des réformes des retraites des dernières décennies, avec un certain succès comme le montre le graphique 1. Il présente pour la période 1968 à 2017 l'évolution de l'âge moyen de liquidation au regard du taux d'emploi des 55-74 ans. En effet, après une forte baisse depuis la fin des années 1960 au milieu des années 1990, les taux d'emploi des seniors se sont redressés et ont retrouvé à la fin de la période le niveau du milieu des années 1970. Les causes de ce retournement sont encore discutées par les économistes, mais il ne fait guère de doute que les réformes successives des retraites ont largement contribué à l'augmentation de l'âge de cessation d'activité en France.

Graphique 1 – Âge moyen de liquidation et taux d'emploi des seniors



Source : CNAV ; Enquête Emploi, Insee.

Pour autant, et il s'agit là d'un point essentiel, l'âge de départ en retraite n'est pas à proprement parler un « levier » de pilotage du système de retraites à la disposition du décideur public. À la différence du taux de cotisation, qui peut être déterminé directement par le législateur, l'âge moyen de liquidation à la retraite n'est pas un paramètre du système. Il dépend en effet de décisions individuelles – offre et demande de travail – déterminées par un ensemble de facteurs, parmi lesquels le barème du système des retraites [1].

1. Parmi les nombreux autre facteurs citons les dispositifs de préretraite, l'assurance chômage, les dispositifs d'invalidité ou d'incapacité au

Encadré 1 : Le barème du système actuel

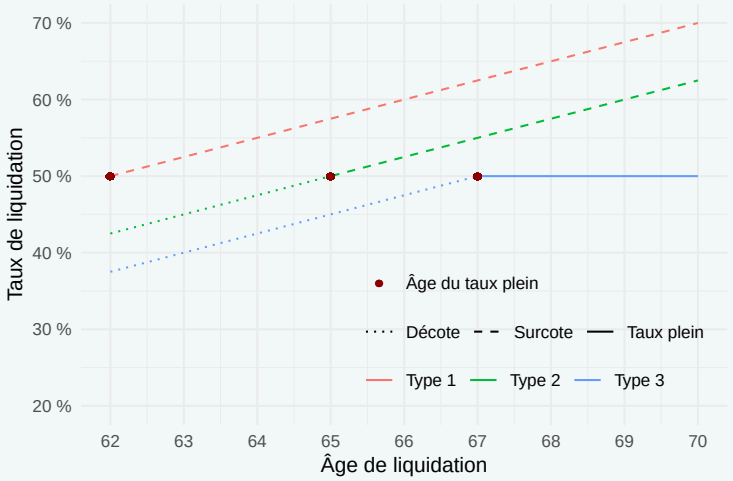
Les paramètres

Le barème du système de retraite, c'est-à-dire la formule de calcul des pensions, associe à une trajectoire professionnelle (emploi, salaires, âge de liquidation de la retraite) un montant de pension. Ce barème dépend donc d'un ensemble de paramètres législatifs et réglementaires, dont les principaux sont :

- un taux de liquidation de référence (taux plein) : 50 % dans le privé et 75 % dans le public ;
- l'âge d'ouverture des droits : 62 ans (sauf actifs de la fonction publique et régimes spéciaux) ;
- la durée d'assurance pour l'obtention du taux plein : 41,5 ans pour la génération 1957 ;
- l'âge d'annulation de la décote : 67 ans (sauf actifs de la fonction publique et régimes spéciaux) ;
- les taux de décote et de surcote : 5 % par année manquante ou supplémentaire par rapport à l'âge du taux plein.

La forme du barème

Dans le système actuel, la forme du barème dépend de la carrière individuelle. Ceci est illustré dans la figure ci-contre, présentant le taux de liquidation en fonction de l'âge de départ en retraite, pour différents cas-type. Nous considérons uniquement des carrières continues au régime général, qui diffèrent seulement par leur durée de carrière. Le type 1 atteint l'âge d'ouverture des droits (62 ans) en ayant déjà validé la durée cible, et obtient donc le taux plein (50 %) dès cet âge, puis le barème lui offre une surcote de 5 % par année supplémentaire. Le type 2 atteint la durée cible – et donc le taux plein – à 65 ans. Enfin pour le type 3, la durée cible n'est jamais atteinte avant 70 ans, il connaît donc le taux de décote maximal à 62 ans, qui se réduit progressivement pour atteindre l'âge du taux plein à l'âge d'annulation de la décote, et ne surcote pas au-delà.



L'impact des paramètres sur l'âge de liquidation

Pour modifier l'âge de liquidation, le législateur peut jouer sur ces différents paramètres.
L'importance relative des différents leviers dépend alors de la part de la population atteignant le taux plein à différents moments. Aujourd'hui les mesures d'augmentation de l'âge d'ouverture des droits ont des effets forts en raison de l'importance des assurés qui obtiennent le taux plein dès 62 ans. L'effet de telles réformes est susceptible d'être moins important à l'avenir à mesure que la durée validée à âge donné diminue (entrée plus tardive et moins continue sur le marché du travail) et que la durée cible pour le taux plein augmente (COR, 2017). *A contrario*, les mesures d'augmentation de la durée d'assurance ou de l'âge d'annulation de la décote pourraient avoir des effets plus importants à l'avenir, dès lors que la proportion d'individus affectés (type 2 et 3) augmente.

Le barème des retraites est le véritable « levier »

Le barème des retraites détermine un montant de pension pour un âge de liquidation donné, à partir d'un ensemble de paramètres (voir encadré 1 pour le système actuel). C'est cet outil qui peut être considéré comme l'un des leviers du système. En cas de départ avant l'âge du taux plein (ou après), le taux de liquidation est diminué (respectivement augmenté), avec l'application de décote ou de surcote.

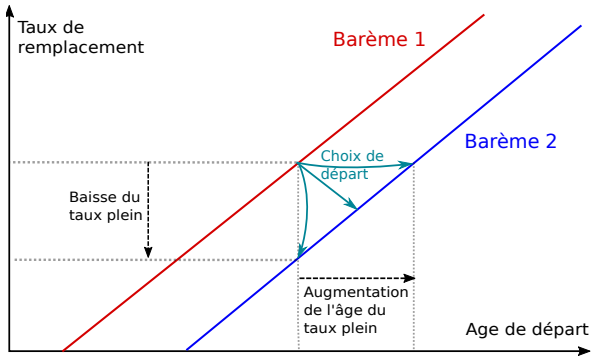
Le graphique 2 présente de manière simplifiée le barème du système de retraite actuel pour illustrer l'équivalence en termes d'incitations financières entre les mesures de baisse des pensions ou de hausse de l'âge du taux plein [2].

Le graphique représente deux réformes du barème des retraites : la première est une baisse du taux plein à âge donné, qui conduit au barème 2, décalé vers le bas par rapport au barème 1 initial. La seconde réforme est une hausse de l'âge du taux plein (à taux de pension inchangé), et elle conduit à un décalage vers la droite au même barème 2. Les deux réformes ont donc un impact identique sur le barème, c'est-à-dire sur les incitations financières au départ en retraite. Le choix individuel de départ en re-

travail, ou encore la gestion de la main d'œuvre senior dans les entreprises, etc.

2. Nous supposons un âge du taux plein commun à tous. Nous laissons de côté ici des éléments importants du barème comme la double condition d'âge et de durée pour le calcul du taux de liquidation, ou l'interaction avec des dispositifs de solidarité comme les minima de pension, susceptibles de générer des non-linéarités additionnelles dans le barème.

Graphique 2 – Effets d'une hausse de l'âge du taux plein et d'une baisse du taux plein sur les incitations financières



traite va dans les deux cas dépendre de la façon dont réagissent les individus touchés, soit en reportant leur âge de départ, soit en acceptant une baisse du niveau de pension.

Ce constat presque tautologique – augmenter l'âge du taux plein pour avoir un niveau de pension donné est équivalent à diminuer le niveau de pension pour un âge donné – semble pourtant devoir être rappelé dans le contexte des débats autour de la réforme en préparation, où ces deux options sont parfois présentées comme une alternative pour obtenir l'équilibre financier du système.

Du point de vue du barème des pensions, il est équivalent de baisser la pension à l'âge du taux plein ou d'augmenter l'âge du taux plein à pension donnée.

En réalité il n'existe que deux véritables « leviers » du système de retraite : le taux de cotisation, qui détermine le niveau global des taux de remplacement sous contrainte d'équilibre financier, et le barème du système, qui exprime la relation entre l'âge de liquidation et le niveau de pension.

Que change le barème d'un système en points ?

Le système de retraite envisagé actuellement dans le cadre de la réforme est un système en répartition à rendement défini en points où la pension est calculée en fonction des cotisations de l'ensemble de la carrière et de droits non-contributifs spécifiques. Dans l'ensemble de ces systèmes (systèmes en points ou systèmes en comptes notionnels à la suédoise) la pension mensuelle est calculée après l'application d'un barème qui convertit les droits accumulés en annuités. Ce barème peut se représenter sous la forme d'un cœfficient de conversion qui dépend de la génération (l'année de naissance) et de l'âge de départ en retraite. Au fil des générations, si l'espérance de vie à la retraite augmente, le barème va se décaler vers la droite, impliquant un âge de départ en retraite plus tardif pour maintenir le même niveau de pension (voir encadré 2).

Un tel barème est en réalité proche du système actuel de décote et de surcote qui sont définies par rapport à l'âge du taux plein : plus l'assuré reporte son départ en retraite plus sa pension moyenne augmente. L'idée est de rendre à l'assuré le montant de retraite dont il n'a pas bénéficié en partant plus tard sous la forme d'une pension plus élevée. C'est la notion de neutralité actuarielle à la marge, qui implique que quel que soit le choix de l'assuré – partir plus tôt ou plus tard – l'équilibre du système est assuré.

Le barème du nouveau système se distingue du barème actuel par le fait qu'il est défini pour chaque génération en fonction de l'espérance de vie en retraite de celle-ci.

La différence essentielle avec le barème actuel est le fait qu'il est défini pour chaque génération en fonction de l'espérance de vie en retraite de celle-ci. Lorsque l'espérance de vie augmente, le barème se décale vers la droite afin de garantir l'équilibre du système quel que soit le choix de départ des assurés.

Certains critiques de la réforme envisagée craignent que le nouveau barème conduise à des départs trop précoces, et donc à un âge de départ en retraite trop faible pour assurer l'équilibre du système. Le graphique 2 rappelle que modifier le barème a des conséquences équivalentes sur l'équilibre financier en diminuant le niveau de pension pour un âge donné ou en augmentant un âge pivot, car les incitations financières sont identiques.

Pour autant, le fait que les incitations financières soient inchangées n'implique pas que les comportements de départ à la retraite soient les mêmes quelle que soit la façon dont le changement de barème est présenté. On peut, au contraire, envisager que les individus modifient leur comportement selon la façon dont le changement est présenté, notamment s'il est fait référence à une norme d'âge ou de taux de remplacement. Maintenir une référence d'âge serait ainsi pertinent si les individus prennent leur décision de départ à la retraite en fonction des âges de référence du système, non pas pour équilibrer le système, mais pour inciter à les assurés à partir en retraite avec une pension suffisante.

Encadré 2 : Le barème d'un système à rendement défini

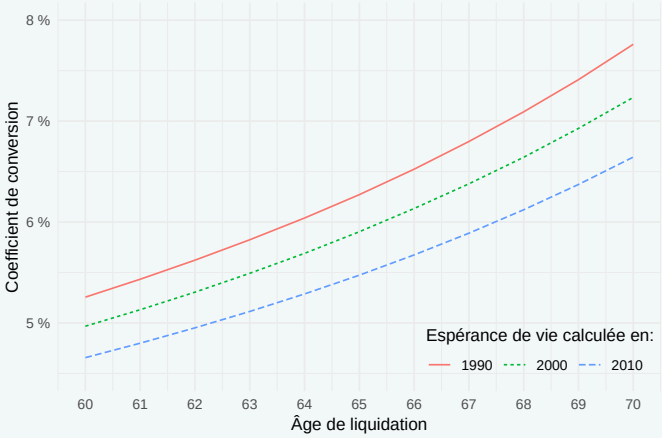
Dans un système à rendement défini en points, le barème définissant le montant de pension à chaque âge est calculé pour offrir un montant des pensions à chaque âge de telle sorte que l'équilibre du système soit assuré. On appelle ces systèmes à rendement défini car ce qui est « défini » c'est le rapport entre les pensions reçues et les cotisations versées initialement.

Dans un tel système le montant des pensions est obtenu en appliquant un coefficient de conversion à la somme des points accumulés. Ce coefficient définit le coeur du barème des pensions : pour chaque génération, et pour chaque âge, il détermine la conversion des droits accumulés en pension mensuelle. Comme dans le système actuel, la pension augmente avec l'âge de liquidation – pour compenser une durée plus faible en retraite.

Pour assurer l'équilibre du système le coefficient de conversion est calculé de telle sorte que les pensions versées égalisent les cotisations versées, augmentées du *rendement défini*. Cela a deux implications concernant le coefficient de conversion :

1. Le coefficient de conversion dépend négativement de l'espérance de vie au moment de la liquidation.
2. Le coefficient de conversion est d'autant plus élevé que la revalorisation des retraites prévue est faible.

Même s'il n'est pas directement comparable au *taux de liquidation* du système actuel, le coefficient de conversion dicte la forme du barème du système à rendement défini. La figure ci-contre montre la valeur de ce coefficient en fonction de l'âge de liquidation pour des espérances de vie mesurées à différentes périodes (1990, 2000 et 2010).



Ainsi, sur la base de l'espérance de vie mesurée en 1990, un individu liquidant sa retraite à 62 ans aurait un coefficient de conversion légèrement supérieur à 5,5 %. En 2010, ce coefficient de conversion baisse à 5,0 %, afin de rendre compte de l'augmentation de l'espérance de vie durant cette période.

Comme dans le système actuel, l'individu fait donc face à un barème croissant avec l'âge, mais la variation du coefficient n'est pas linéaire : à 62 ans, retarder d'un an son départ à la retraite implique une variation, en pourcentage, plus faible que retarder d'un an son départ à 65 ans.

Finalement, le barème du système à rendement défini est unique pour tous les individus d'une même génération, tandis qu'il diffère selon les différences de durées de cotisation entre individus dans le système actuel. La durée de cotisation est en revanche bien prise en compte dans le système à rendement défini, mais via l'accumulation des points.

Que sait-on des choix individuels de départ en retraite ?

L'effet du barème : le rôle des incitations financières

La réactivité des comportements de départ en retraite aux modifications des paramètres de référence du système est en général importante, aussi bien pour la durée d'assurance (Aubert, 2009b ; Bozio, 2011) que pour l'âge du taux plein (Mastrobuoni, 2009). Cette réactivité mélange toutefois deux effets : une réaction aux incitations financières à repousser la liquidation d'une part [3], et la réaction au déplacement de l'âge de référence d'autre part.

D'autres travaux ont donc tenté d'isoler l'effet « pur » des incitations financières, en étudiant des réformes modifiant les incitations financières qui ne sont pas associées à un changement normatif dans le système (Benallah, 2010 ; Manoli et Weber, 2016 ; Brinch, Vestad et Zweimuller, 2015 ; Gelber, Isen et Song, 2016). Dans l'ensemble, ces articles trouvent des effets importants de ces réformes sur les comportements de départ à la retraite, mais qui sont associés à des élasticités faibles – la variation relative d'âge de départ rapportée à la variation relative de pension – car les changements dans les incitations financières, calculées sur l'ensemble de la durée passée en retraite, sont très importants [4].

3. Ces incitations financières sont de deux natures différentes : la baisse du montant de pension et le déplacement de points de discontinuité produisant des incitations à partir en retraite exactement à l'âge de référence.

4. Pour un comportement donné, une variation plus limitée des incitations financières mènerait en effet à mesurer une élasticité plus importante des comportements de départ en retraite par rapport aux modifications d'incitations financières.

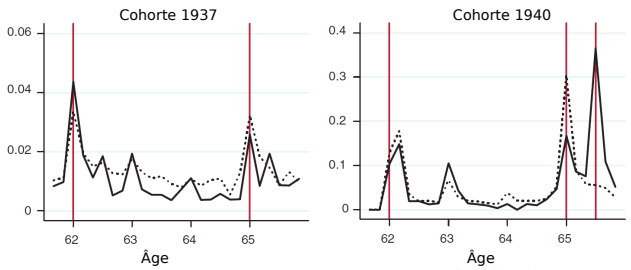
L'effet âge de référence : le rôle des normes

Enfin, une littérature récente vise à quantifier l'importance relative des incitations financières par rapport aux effets de norme. Brown (2013) et Seibold (2016) confirment ainsi que les incitations financières ont bien un effet important sur les décisions individuelles, mais que l'effet des âges de référence est plus fort. L'argument d'un meilleur pilotage de l'âge moyen de départ à la retraite par la définition de cibles de référence est donc corroboré par la littérature économique.

Cependant, les mécanismes à l'œuvre derrière ces comportements ne sont pas explicites. Deux grands types d'explications peuvent être avancés, avec des conséquences différentes en termes de politiques publiques. Premièrement, les âges clés peuvent constituer (i) des **normes** sur l'âge de départ en retraite diffusées dans la société, à laquelle les individus se conforment sans nécessairement les interroger. Deuxièmement, ces âges en tant que tels, ou les taux de remplacement qui y sont associés, peuvent constituer des (ii) **références** et des attentes pour les assurés. Ils sont alors susceptibles de pondérer plus fortement dans leurs arbitrages les écarts à la baisse à ces références (Tversky et Kahneman, 1991), et donc de partir en retraite une fois ces références atteintes.

Que nous apprend la littérature économique sur ce point? Behaghel et Blau (2012) montrent que le déplacement de l'âge de départ en retraite observé aux États-Unis (graphique 3) est dû à la réforme de la Sécurité Sociale réalisée en 1983 qui augmente progressivement l'âge de départ au taux plein de 65 à 66 ans. Selon les auteurs, ce comportement s'explique par le fait que les individus les plus informés / éduqués considèrent l'âge taux plein comme un point de référence avant lequel les individus refusent de partir.

Graphique 3 – Effet d'une hausse de l'âge du taux plein sans changement des incitations financières (États-Unis)



Lecture : La génération 1937 bénéficie de l'âge du taux plein à 65 ans, la génération 1940 à 66 ans. On observe que le pic de départ à 65 ans se déplace à 66 ans, alors que les incitations financières au report n'ont pas changé.
Source : Blau et Behaghel (2012), Fig. 2, p. 50.

En revanche, différents articles ont montré que les individus les mieux informés sont également les plus réactifs aux incitations financières (Chan et Stevens 2008). Cet apparent paradoxe – les individus les plus informés réagissent à la fois plus aux incitations financières et non financières – est cohérent avec l'hypothèse d'aversion à la perte : les individus prennent en compte les incitations financières, mais valorisent fortement l'écart par rapport à une référence attendue. Cela plaide pour la mise en place d'un barème où les incitations financières soient lisibles, mais qui maintienne une référence explicite.

Quel rôle pour les normes dans un système en points?

Au vu de l'importance que la littérature récente donne à des points de référence dans les décisions de départ en retraite, on ne peut que convenir de l'importance de maintenir des repères clairs pour les assurés, afin de faciliter une décision aussi importante que le bon moment du départ à la retraite. Reste à discuter de l'indicateur sur lequel doit porter la norme : l'âge de départ à la retraite, la durée de carrière, ou encore le taux de remplacement cible?

Âge pivot ou âge de référence individuel?

Dans les discussions qui ont été menées pendant la préparation de la réforme, la notion d'âge pivot est apparue comme une des propositions étudiées pour répondre au besoin de maintenir une norme d'âge de départ et éviter ainsi des départs trop précoces. L'âge pivot fonctionne en indiquant dans le barème un âge de référence correspondant à un certain niveau de coefficient de conversion. Au fil des générations, le décalage du barème vers la droite correspondrait à l'augmentation de l'âge pivot. Dans un tel cadre, le barème des retraites est inchangé, mais l'âge de référence insiste sur l'augmentation de l'âge de départ (à niveau de pension donné) plutôt que sur la baisse des pensions (à âge donné).

Le désavantage d'un âge pivot comme âge de référence est que cet âge est identique pour tous les assurés, quelle que soit leur durée de carrière. Dans le système actuel, une seconde norme – la durée d'assurance requise pour le taux plein – avait été ajoutée afin d'offrir un correctif partiel et obtenir un âge de référence individualisé, dépendant de façon complexe de la durée d'assurance et des bornes d'âge (62 et 67 ans).

Si l'on revient à l'objectif d'un système de retraite – garantir le maintien du niveau de vie à la retraite – c'est le taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport entre la pension et le dernier salaire, qui devrait être la référence à atteindre. L'âge de référence devrait ainsi être l'âge auquel on obtient le taux de remplacement cible, un « nouvel âge du taux plein » en quelque sorte.

Comment définir l'âge de référence ?

Sans changer le barème, il est donc possible de définir une référence individuelle à l'âge où chaque assuré obtient un taux de remplacement jugé suffisant. Dans le système actuel, le taux de remplacement moyen est estimé à 75 %. On pourrait ainsi maintenir cette référence, et définir l'âge du taux plein comme l'âge où le rapport entre la pension à liquidation et le dernier salaire est de 75 %. Avec l'augmentation de l'espérance de vie en retraite, cet âge du taux plein augmenterait progressivement afin d'indiquer aux assurés quel âge de départ en retraite leur garantirait le même niveau de vie relatif qu'aujourd'hui.

L'âge de référence devrait être l'âge où l'on obtient le taux de remplacement jugé convenable – par exemple 75% – pour garantir le niveau de vie des retraités.

L'avantage d'un tel âge de référence est d'être à la fois une norme dont les effets sur les comportements de départ en retraite sont susceptibles d'être puissants, mais aussi une référence individuelle qui dépend de la carrière de chaque assuré. En effet, contrairement à un âge pivot, l'âge où les assurés atteignent 75 % de taux de remplacement sera plus précoce pour les assurés ayant eu de longues carrières peu dynamiques et plus tardif pour ceux qui ont bénéficié de carrières plus dynamiques.

Le calcul d'un taux de remplacement individuel ne pose pas de problème pour tous les assurés qui ont une carrière stable et dont le dernier salaire est représentatif de leur niveau de vie de référence. Pour les salariés ayant eu des interruptions en fin de carrière ou étant passés à temps partiel, la référence du dernier salaire devrait faire l'objet d'un ajustement – par exemple en calculant le taux de remplacement par rapport à un salaire équivalent temps plein.

Un âge de référence à compléter par un réel service aux assurés

La norme d'âge proposée ici est de nature très différente de l'âge du taux plein dans le système actuel au sens où sa modification ne change en rien les droits à la retraite. Il s'agit simplement d'une information, très claire, donnée par le système sur « le bon moment » pour partir à la retraite. Cela peut s'apparenter à la mise en place de *nudge*, c'est-à-dire d'un encouragement à viser un certain taux de remplacement, sans pénaliser outre mesure les individus qui s'écartent de cette norme (cf. THALER et SUNSTEIN, 2017).

Ce point de référence pourrait être utilement complétée par des informations aux assurés sous la forme d'une application de smartphone `maretraite.fr` indiquant le montant de pension selon les âges de départ possibles. L'âge du taux plein pourrait être indiqué en vert, et les âges plus précoces en rouge, avec des informations complémentaires sur les implications en termes de niveau de vie. En cas de choix de l'assuré de partir avec un taux de remplacement jugé trop bas, un entretien avec un conseiller de sa caisse de retraite pourrait être jugé nécessaire.

Le rôle des caisses de retraite devrait se trouver renforcé pour le conseil aux assurés quant à la préparation de sa retraite.

Le développement par les caisses de retraite d'une offre de services liés à la bonne préparation du départ en retraite (préparation d'une transition douce vers l'inactivité, aide aux choix financiers impliqués par la retraite, adaptation de l'activité pour vieillir en bonne santé, assurance dépendance, etc.) pourrait se faire de façon concomitante à la simple fourniture d'information.

Conclusion

Dans un système à rendement défini, en points ou en comptes notionnels, les bornes d'âge ne jouent plus le rôle de détermination d'un barème des pensions : l'âge légal de la retraite n'a plus d'impact sur l'équilibre du système et ne devrait plus faire l'objet d'un débat public. Le barème évolue au fil des générations afin de maintenir les conditions d'un équilibre de long terme du système.

Pour autant, conserver un âge de référence dans le système n'est pas une mauvaise chose étant donnée l'importance pour les décisions de départ en retraite de l'existence d'un point de référence.

Plutôt qu'introduire un âge pivot identique pour tous les salariés, cette note plaide pour retenir une référence en termes de taux de remplacement cible, par exemple un taux de 75 % du dernier salaire, qui déterminerait un « nouvel âge du taux plein » dans le système universel actuellement envisagé.

Auteurs

Antoine Bozio est directeur de l'IPP, professeur à l'Ecole d'économie de Paris (PSE) et maitre de conférences à l'EHESS.
Simon Rabaté est senior economiste au Centraal Plan Bureau (Pays-Bas) et économiste à l'IPP.
Audrey Rain est économiste à l'IPP.
Maxime Tô est économiste à l'IPP et chercheur associé à University College London et à l'Institute for Fiscal Studies.

Références

AUBERT, Patrick (2009a). « Âge de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite ». *Etudes et Résultat DREES* 688.

– (2009b). « Allongement de la durée requise pour le taux plein et âge de départ en retraite des salariés du secteur privé ». *Document de travail du CREST* 2009-21.

BEHAGHEL, Luc et David M BLAU (2012). « Framing Social Security Reform : Behavioral Responses to Changes in the Full Retirement Age ». *American Economic Journal : Economic Policy* 4.4, p. 41–67.

BENALLAH, Samiah (2010). « La surcote modifie-t-elle les comportements de départ en retraite ? » *Les cahiers de la CNAV* 2.

BOZIO, Antoine (2011). « La réforme des retraites de 1993 : l'impact de l'augmentation de la durée d'assurance ». *Economie et Statistique* 441.1, p. 39–53.

BRINCH, Christian N, Ola L VESTAD et Josef ZWEIMULLER (2015). « Excess Early Retirement? Evidence from the Norwegian 2011 Pension Reform ». *Working paper*.

BROWN, Kristine M. (2013). « The link between pensions and retirement timing : Lessons from California teachers ». *Journal of Public Economics* 98.

CHAN, Sewin et Ann Huff STEVENS (2008). « What you don't know can't help you : Pension knowledge and retirement decision-making ». *The Review of Economics and Statistics* 90.2, p. 253–266.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2015). « L'abaque du COR : une représentation des conditions d'équilibre du système de retraite par répartition ». *La lettre du COR* 11.

– (2017). « Réformes des retraites et report de l'âge : quels effets et dans quelles conditions ? » *La lettre du COR* 14.

GELBER, Alexander M., Adam ISEN et Jae SONG (2016). « The Effect of Pension Income on Elderly Earnings : Evidence from Social Security ». *UC Berkeley Working Paper*.

MANOLI, Day et Andrea WEBER (2016). « Nonparametric Evidence on the Effects of Financial Incentives on Retirement Decisions ». *American Economic Journal : Economic Policy* 8.4, p. 160–182.

MASTROBUONI, Giovanni (2009). « Labor supply effects of the recent social security benefit cuts : Empirical estimates using cohort discontinuities ». *Journal of Public Economics* 93.11-12, p. 1224–1233.

SEIBOLD, Arthur (2016). « Statutory ages and retirement : Evidence from Germany ». *Working paper, London School of Economics*.

THALER, Richard H et Cass R SUNSTEIN (2017). *Nudge : la méthode douce pour inspirer la bonne décision*. Vuibert.

TVERSKY, Amos et Daniel KAHNEMAN (1991). « Loss aversion in riskless choice : A reference-dependent model ». *The Quarterly Journal of Economics* 106.4, p. 1039–1061.

Les publications de l'IPP sur la réforme des retraites

Notes IPP :

n° 44 « Réforme des retraites : quels effets redistributifs attendus ? », A. Bozio, C. Lallemand, S. Rabaté, A. Rain et M. Tô (2019)

n° 43 « Quel pilotage pour un système de retraite en points ? », A. Bozio, S. Rabaté, A. Rain et M. Tô (2019)

n° 31 « Quelle réforme du système de retraite ? Les grands enjeux », A. Bozio, S. Rabaté, A. Rain et M. Tô (2018)

n° 8 « Réforme des retraites : vers une refonte des droits familiaux ? », C. Bonnet, A. Bozio, C. Landais, S. Rabaté et M. Tenand (2013)

n° 3 « Retraites : vers l'équilibre en longue période ? », D. Blanchet (2013)

Rapports IPP :

n° 24 « Vers un système de retraite universel en points : quelles réformes pour les pensions de réversion ? », C. Bonnet, A. Bozio et J. Tréguier (2019)

n° 23 « Quelles règles de pilotage pour un système de retraite à rendement défini ? », A. Bozio, S. Rabaté, A. Rain et M. Tô (2019)

n° 2 « Réformer le système de retraite : les droits familiaux et conjugaux ? », C. Bonnet, A. Bozio, C. Landais, S. Rabaté (2013)