

# L'âge de la retraite en débat

---

Antoine Bozio (PSE, EHESS, IPP)

**Conférence Travail, emploi, retraites – Paris**

30 janvier 2026



- **Débat difficile**
  - Débat houleux sur le régime universel en 2019
  - Débat tendu sur la réforme de 2023

# La difficulté du débat sur les retraites

- **Débat difficile**

- Débat houleux sur le régime universel en 2019
- Débat tendu sur la réforme de 2023

- **Des accords sur les grands principes ?**

*La Nation réaffirme solennellement le choix de **la retraite par répartition** au cœur du pacte social qui unit les générations.*

*Le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de **pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité.***

*Les assurés bénéficient d'un **traitement équitable** au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, (...)*

*La pérennité financière du système de retraite par répartition est assurée par des contributions réparties équitablement (...) entre les différents niveaux de revenus et entre les revenus tirés du travail et du capital. Elle suppose de rechercher **le plein emploi.***

- **L'âge de la retraite comme paramètre clé**
  - Paramètre clé de l'équilibre financier
  - Paramètre clé de l'équilibre social
  - Paramètre clé de l'équilibre économique

- **L'âge de la retraite comme paramètre clé**
  - Paramètre clé de l'équilibre financier
  - Paramètre clé de l'équilibre social
  - Paramètre clé de l'équilibre économique
- **Les multiples « âges de la retraite »**
  - Les multiples paramètres d'âge du barème des retraites :
    - AOD (62), AAD (67), âges des carrières longues (58, 60, 61, 62, 63) ;
    - âge du taux plein (âge individuel dépendant de la durée) ;
    - âge de mise à la retraite d'office (70).

- **L'âge de la retraite comme paramètre clé**
  - Paramètre clé de l'équilibre financier
  - Paramètre clé de l'équilibre social
  - Paramètre clé de l'équilibre économique
- **Les multiples « âges de la retraite »**
  - Les multiples paramètres d'âge du barème des retraites :
    - AOD (62), AAD (67), âges des carrières longues (58, 60, 61, 62, 63) ;
    - âge du taux plein (âge individuel dépendant de la durée) ;
    - âge de mise à la retraite d'office (70).
  - L'âge effectif de départ n'est pas un paramètre du barème, il dépend :
    - des choix individuels de sortie du marché du travail ;
    - des décisions des employeurs sur les offres d'emploi.

- **Arbitrage entre...**
  - la durée de retraite (âge effectif de retraite)
  - le niveau de vie des actifs (taux de cotisation)
  - le niveau de vie des retraités (montant des pensions)
  - les autres politiques publiques

- **Arbitrage entre...**
  - la durée de retraite (âge effectif de retraite)
  - le niveau de vie des actifs (taux de cotisation)
  - le niveau de vie des retraités (montant des pensions)
  - les autres politiques publiques
- **Les choix d'équilibre du système de retraite ne peuvent être isolés des autres arbitrages de société**
  - l'âge de la retraite joue sur l'emploi des seniors
  - l'âge de la retraite a un effet sur les finances publiques au-delà des retraites



- **Arbitrage entre...**
  - la durée de retraite (âge effectif de retraite)
  - le niveau de vie des actifs (taux de cotisation)
  - le niveau de vie des retraités (montant des pensions)
  - les autres politiques publiques
- **Les choix d'équilibre du système de retraite ne peuvent être isolés des autres arbitrages de société**
  - l'âge de la retraite joue sur l'emploi des seniors
  - l'âge de la retraite a un effet sur les finances publiques au-delà des retraites
- **L'équilibre agrégé ne doit pas masquer les choix d'équité**
  - l'âge de la retraite n'est pas le même pour tous
  - les conditions de santé et d'emploi ne sont pas les mêmes pour tous

- I. Quelques constats (mal) connus sur l'âge de la retraite
- II. Quelques idées pour ouvrir le débat sur l'âge
- III. Il n'y a pas que l'âge qui compte

## **I. Quelques constats (mal) connus sur l'âge de la retraite**

---

## I. Quelques constats (mal) connus sur l'âge de la retraite

1. Le système actuel ne favorise pas les départs anticipés des plus modestes
2. Les carrières longues ne rendent pas le système plus juste
3. L'âge de la retraite a un impact sur l'emploi des seniors (mais pas l'emploi des jeunes)
4. L'âge d'ouverture des droits n'est pas le seul moyen d'augmenter l'âge de départ effectif

# 1. Le système actuel ne favorise pas les départs anticipés des plus modestes

- **Constat : les plus modestes partent plus tard en retraite**
  - L'âge moyen de départ à la retraite des 20 % de retraités à plus basse pension est plus élevé que celui des retraités à pension plus élevée.
  - L'âge de départ baisse avec la hausse du niveau des pensions, et remonte pour les 10 % les plus hautes pensions

# 1. Le système actuel ne favorise pas les départs anticipés des plus modestes

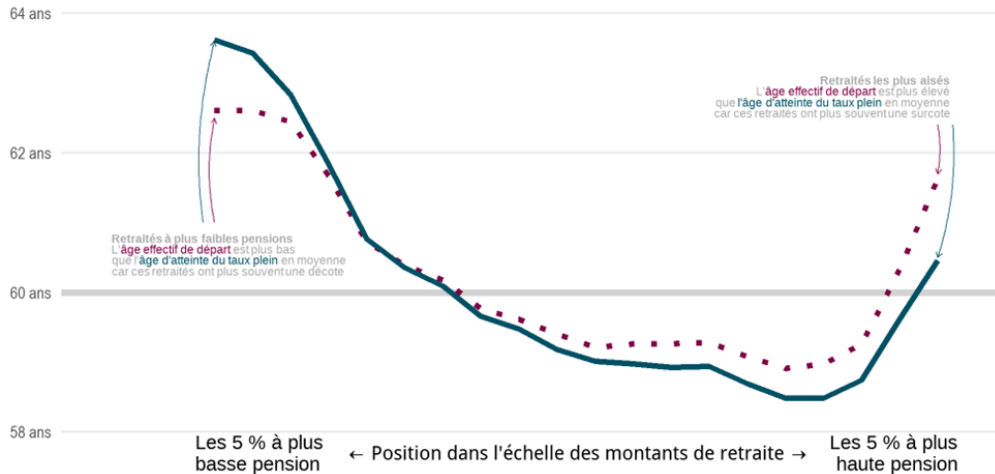
- **Constat : les plus modestes partent plus tard en retraite**

- L'âge moyen de départ à la retraite des 20 % de retraités à plus basse pension est plus élevé que celui des retraités à pension plus élevée.
- L'âge de départ baisse avec la hausse du niveau des pensions, et remonte pour les 10 % les plus hautes pensions

- **Pourquoi : le rôle de la durée**

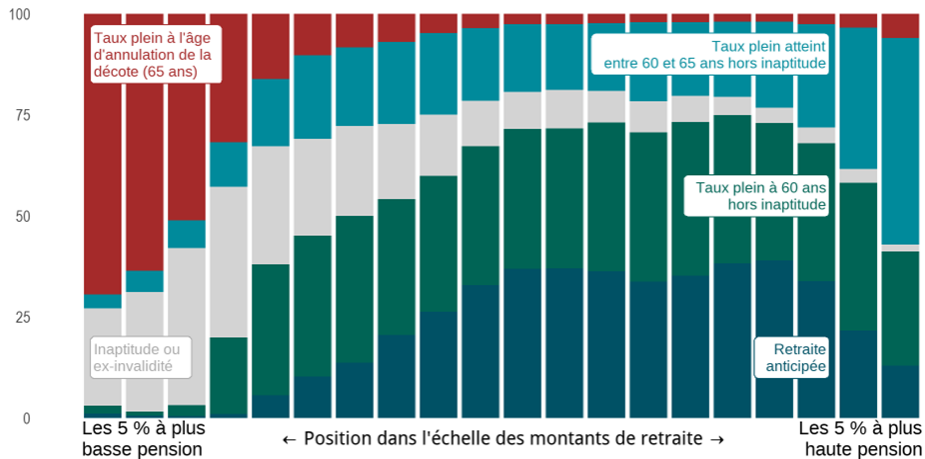
- L'âge du taux plein dépend de la durée d'assurance
- Les plus modestes ont des carrières hachées et ne valident pas la durée
- Les plus modestes partent à 67 ans, l'âge du taux plein sans condition
- La durée fait remonter l'âge pour ceux ayant fait de longues études

# Âge de départ en retraite, selon le niveau de pension (génération 1950)



SOURCE : EIR, Drees; Patrick Aubert, « Mieux prendre en compte les personnes défavorisées dans les règles de retraite : quelles pistes pourrait-on envisager ? », *blog de l'IPP*, 25 oct. 2024.

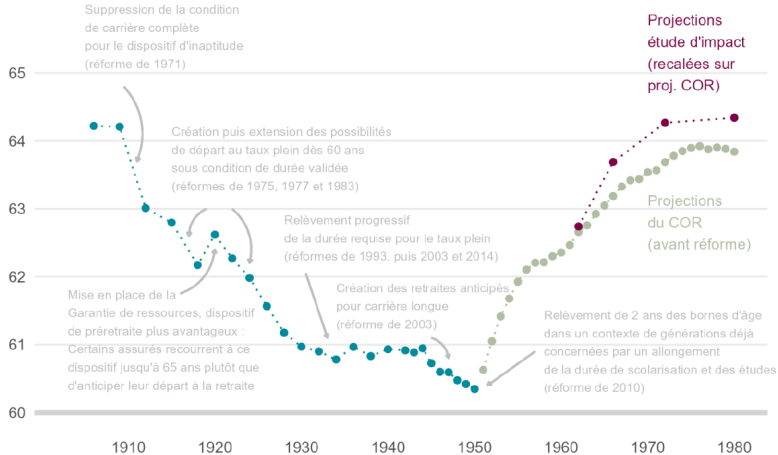
## Répartition des conditions d'atteinte du taux plein, selon le niveau de pension (génération 1950)



SOURCE : EIR, Drees ; Patrick Aubert, « Mieux prendre en compte les personnes défavorisées dans les règles de retraite : quelles pistes pourrait-on envisager ? », *blog de l'IPP*, 25 oct. 2024.



# Age moyen de départ en retraite, par génération



SOURCE : Aubert P. et Bozio, A. « L'âge de départ à la retraite en perspective historique : un retour sur 50 ans de réformes », billet blog IPP, 11 février 2023 [lien].

## 2. Les carrières longues ne rendent pas le système plus juste

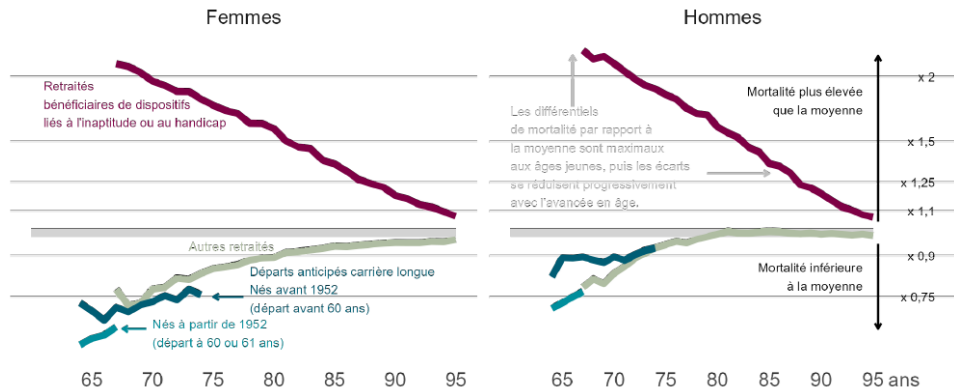
- **Le dispositif carrière longue**

- Retraite anticipée sous condition de longue durée de carrière et début de carrière tôt
- Idée de cibler des salariés modestes, ayant eu de longues carrières pénibles, avec une plus faible espérance de vie

## 2. Les carrières longues ne rendent pas le système plus juste

- **Le dispositif carrière longue**
  - Retraite anticipée sous condition de longue durée de carrière et début de carrière tôt
  - Idée de cibler des salariés modestes, ayant eu de longues carrières pénibles, avec une plus faible espérance de vie
- **Constat : des salariés bien insérés dans l'emploi et en bonne santé**
  - Les carrières longues ont une bonne insertion dans l'emploi
  - Les carrières longues ont une meilleure espérance de vie
  - Les carrières longues ont de meilleures pensions que la moyenne

## Sur- ou sous mortalité de retraités selon la catégorie et le sexe



SOURCE : Patrick Aubert, « Les départs anticipés pour carrière longue devraient-ils permettre de partir à la retraite dès qu'on a cotisé la durée requise ? », Institut des politiques publiques, février 2024.

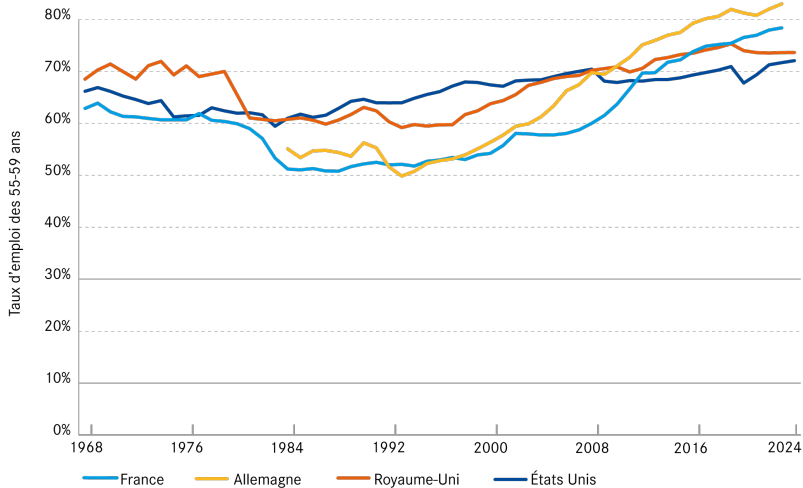
### 3. L'âge de la retraite a un impact sur l'emploi des seniors (mais pas sur l'emploi des jeunes)

- **L'échec des dispositifs de préretraite pour l'emploi**
  - Années 70 et 80 : réduire le chômage avec des pré-retraites
  - Baisse des taux d'emploi des seniors
  - Aucun effet sur le chômage ou l'emploi des jeunes
- **Hausse de l'emploi suite aux fermetures des préretraites**
  - forte hausse du taux emploi des 55-59 ans

### 3. L'âge de la retraite a un impact sur l'emploi des seniors (mais pas sur l'emploi des jeunes)

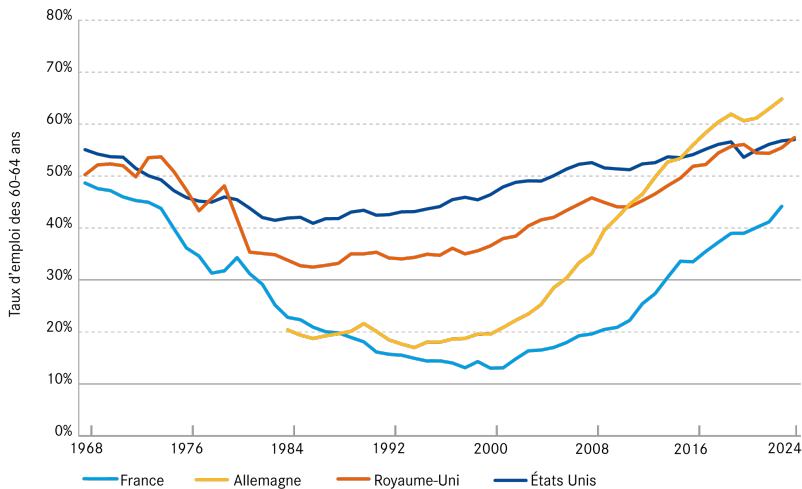
- **L'échec des dispositifs de préretraite pour l'emploi**
  - Années 70 et 80 : réduire le chômage avec des pré-retraites
  - Baisse des taux d'emploi des seniors
  - Aucun effet sur le chômage ou l'emploi des jeunes
- **Hausse de l'emploi suite aux fermetures des préretraites**
  - forte hausse du taux emploi des 55-59 ans
- **Les réformes passées de retraite ont conduit à une hausse de l'emploi**
  - hausse de l'emploi des personnes encore en emploi
  - maintient au chômage, en invalidité ou en inactivité des personnes sans emploi
  - hausse de l'emploi avant l'âge d'ouverture des droits

## Taux d'emploi des 55-59 ans (1968-2024)



SOURCE : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis); CAE, Focus n°10, mars 2025.

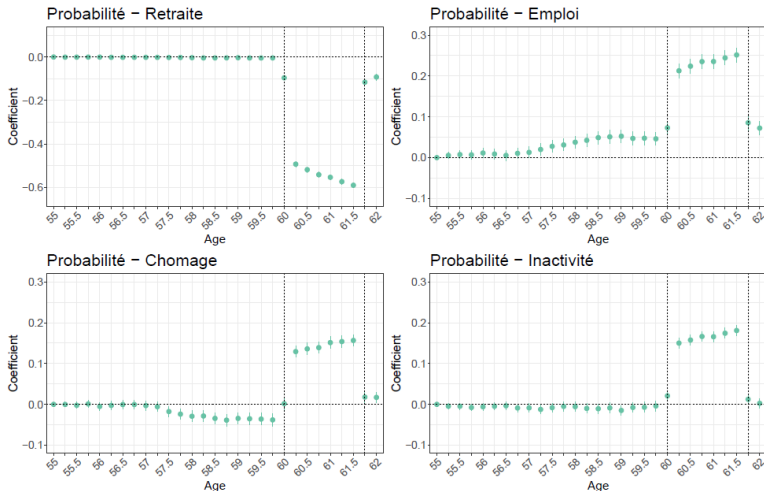
## Taux d'emploi des 60-64 ans (1968-2024)



SOURCE : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis); CAE, Focus n°10, mars 2025.



# Impact de la hausse de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans sur la situation sur le marché du travail



## 4. L'âge légal n'est pas le seul moyen d'augmenter l'âge de départ effectif

- **Confusion entre âge effectif et âge légal**

- Tous les dispositifs d'âge et de durée jouent sur l'âge effectif
- L'âge légal, ou âge d'ouverture des droits, n'est qu'un paramètre
- L'âge légal ne correspond pas, en France, à un âge normal de la retraite (à cause du rôle de la durée)
- La barème tout entier joue sur les décisions de départ
- La situation de l'emploi et la qualité de vie au travail jouent aussi sur l'âge effectif

- **Le rôle d'un âge de référence**

- Rôle de norme sociale, de référence pour les salariés
- Rôle de lisibilité du barème
- Différent du rôle d'un âge minimum pour éviter des départs trop précoces

## **II. Quelques idées pour ouvrir le débat sur l'âge**

---

## II. Quelques idées pour ouvrir le débat sur l'âge

1. Refonder l'âge du taux plein
2. Réorienter les départs anticipés vers les plus fragiles
3. Permettre une flexibilité dans les départs progressifs
4. Et si on se passait d'un paramètre d'âge ?

# 1. Refonder l'âge du taux plein

- **La durée : une mauvaise réponse à un vrai problème**
  - Constat historique de longues carrières pénalisées par la formule de calcul
  - Durées longues de carrières (45 ans) qui n'augmentaient pas le montant de pension
  - 1975, 1983 : insertion d'une notion de durée d'assurance pour le taux plein
- **Revoir le rôle de la durée dans l'âge du taux plein**
  - Poids fort à la durée pour l'obtention du taux plein
  - Avantage donné aux carrières complètes
  - Possibilité de redéfinir un âge du taux plein sans référence à la durée
  - Mieux prendre en compte les carrières longues via le salaire de référence et/ou la proratisation

## 2. Réorienter les départs anticipés vers les plus fragiles

- **Objectif partagé d'équité/de justice dans l'âge de la retraite**
  - Constat d'un échec de la stratégie de ciblage sur les carrières longues/complètes
  - Constat que les plus faibles espérance de vie en retraite viennent des individus avec des problèmes de santé
- **Des départs anticipés pour les personnes en fragilité de santé**
  - Un bien meilleur ciblage sur les plus fragiles, et les plus faibles espérances de vie
  - Des personnes qui ont des difficultés à poursuivre leur activité
  - Des caractéristiques de santé objectives existent

### 3. Permettre une flexibilité dans les départs progressifs

- **Les départs en retraite en France sont trop brutaux**
  - Départ commun comme passage du temps plein à l'inactivité
  - Constat qu'un tel changement brutal n'est pas positif pour l'état de santé des personnes
  - Les départs progressifs restent encore peu communs
- **Favoriser les départs progressifs en retraite**
  - Amélioration de dispositifs existants possibles
  - Dans le cadre de règles simplifiées, possible d'envisager un dispositif généralisé de départ
- **Droit au remord : déliquider sa pension ?**
  - Après un départ en retraite, revenir en activité

## 4. Et si on se passait de l'âge ?

- **Un barème de retraite peut se passer d'un paramètre d'âge**
  - Définition d'un taux de remplacement qui augmente avec l'âge de départ
  - Evolution du taux en fonction de la génération
- **Le paramètre d'âge joue un rôle de norme sociale, de signal**
  - Possibilité de garder un tel signal
  - Un âge du taux plein défini par rapport au taux de remplacement
  - Un âge du taux plein individualisé (comme aujourd'hui avec la durée)



### **III. Il n'y a pas que l'âge qui compte**

---

### III. Il n'y a pas que l'âge qui compte

1. Revoir la définition du salaire de référence
2. Résoudre la dépendance à la croissance
3. Les primes dans le secteur public
4. Redéfinir un vrai minimum de pension
5. Unifier les règles

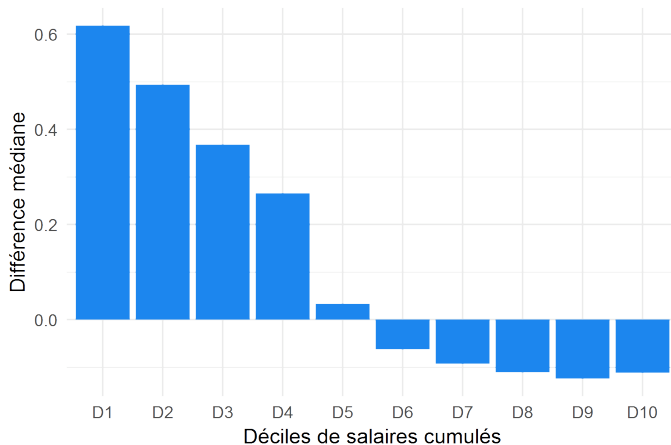
## 1. Revoir la définition du salaire de référence

- **La règle des 25 meilleures années est anti-redistributive**
  - Cœur contributif anti-redistributif
  - Bien documenté par les travaux de l'Insee, de la Drees et du COR

## 1. Revoir la définition du salaire de référence

- **La règle des 25 meilleures années est anti-redistributive**
  - Cœur contributif anti-redistributif
  - Bien documenté par les travaux de l'Insee, de la Drees et du COR
- **Mécanismes**
  - Mode de calcul annualisé
  - Pas de gain des meilleures années pour les salariés précaires
  - Coût implicite de la règle par la diminution du taux de liquidation de référence, pour tout le monde, y compris les assurés à carrière courte qui n'en bénéficient pas
  - Correlation entre profil de carrière et niveau du salaire de référence
  - Indexation des salaires portés aux comptes sur l'inflation

## Impact du passage de la formule des 25 meilleures années à toute la carrière (hors dispositifs de solidarité)



SOURCE : Bozio, Lallemand, Rabaté, Rain and Tô (2019), *Les notes de l'IPP*, No. 44, Fig 5.a.

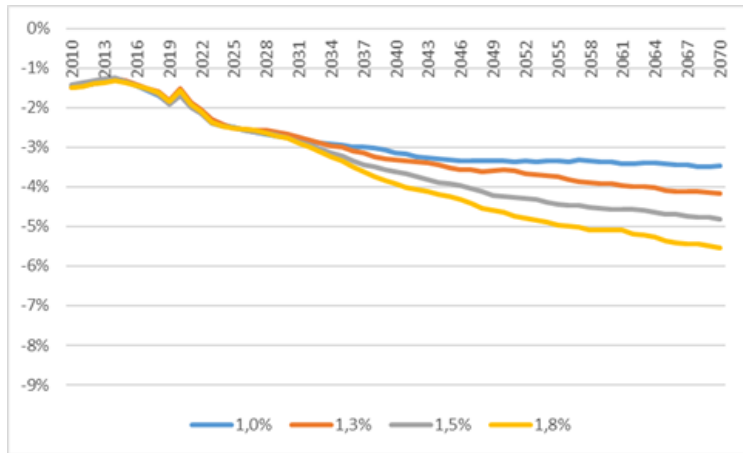
CHAMP : Monopensionnés du régime général, génération 1946.

SOURCE : EIR 2008 et 2012; EIC 2013 et 2008, Drees; Pensipp.

## 2. Résoudre la dépendance à la croissance

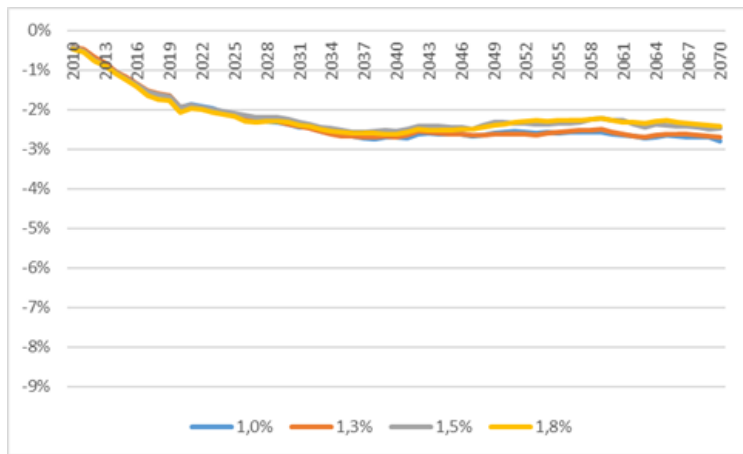
- **La source du problème : l'indexation prix**
  - En cause : la désindexation des pensions liquidées et des salaires portés au compte (1987, 1993)
  - Un problème bien identifié (Blanchet, 2013)
- **Une part importante des réformes des retraites**
  - Réformes faites pour répondre aux chocs démographiques
  - Contribution forte à l'équilibrage du système (Marino, 2014)
- **Mais un aspect peu visible des réformes**
  - Indexation-prix apparaît comme positif
  - Mécanisme complexe de dégradation du niveau des pensions

## Impact de l'indexation prix sur le ratio dépenses de retraite sur PIB



SOURCE : Insee, modèle Destinie, 2021.

## Impact des réformes de retraite (hors indexation prix)



SOURCE : Insee, modèle Destinie, 2021.



- **Équilibre financier dépend de la croissance**
  - Baisse du niveau de vie relatif des retraités
  - Baisse d'autant plus forte que la croissance est forte
  - ⇒ **Équilibre financier dépend du taux de croissance**
- **Peu de marges pour réagir aux chocs négatifs**
  - Plancher de l'indexation (nominal, voir inflation) ?
  - Dans le pilotage des retraites, le stock des pensions domine largement les mécanismes d'équilibrage
- **Incertitude sur le solde financier**
  - Selon les hypothèses de croissance, des écarts considérables du solde financier
  - Incertitudes sur la croissance de long-terme se reportent sur le solde financier

# Dépenses et solde du système selon les hypothèses de croissance

Figure 2.20a – Dépenses

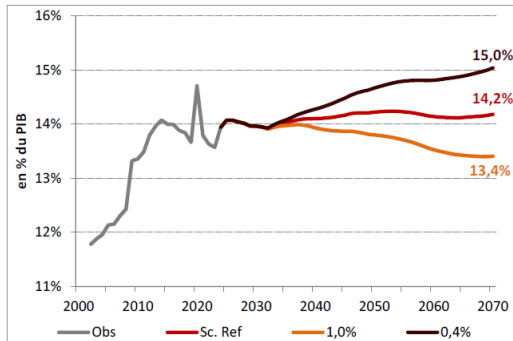
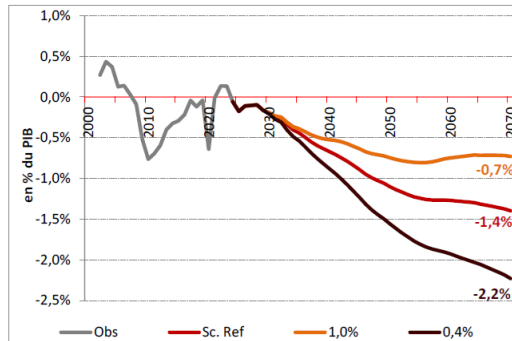


Figure 2.20b – Solde



SOURCES : Rapport du COR, juin 2025, Fig. 2.20, p. 100.

### 3. La rémunération dans la fonction publique

- **Un système de retraite pas si généreux**
  - Fort taux de cotisation employeur 74 % (contre 17 % dans le privé)
  - Même taux de remplacement moyen public/privé (73 %)
    - pensions calculées sur 75 % de rémunérations (primes exclues)
    - structure démographique plus défavorable
  - Problème de la compensation démographique déficiente (Aubert et al., 2025)

### 3. La rémunération dans la fonction publique

- **Un système de retraite pas si généreux**

- Fort taux de cotisation employeur 74 % (contre 17 % dans le privé)
- Même taux de remplacement moyen public/privé (73 %)
  - pensions calculées sur 75 % de rémunérations (primes exclues)
  - structure démographique plus défavorable
- Problème de la compensation démographique déficiente (Aubert et al., 2025)

- **Gel du traitement, hausse des primes**

- L'État réagit en gelant le point d'indice, et en augmentant les primes moyennes
  - Mais effet très hétérogène selon le taux de prime
- ⇒ Dégradation progressive de la rémunération relative des professions peu primées (enseignants, etc.)

## 4. Fonder une vraie pension minimum

- **Les limites des minima actuels**

- ASPA : prestation sous condition de ressources familialisée
- Minimum contributif : plutôt un minimum de salaire de référence qu'un minimum de pension

- **Une vraie pension minimum**

- Redonner un vrai rôle au système de retraite de minimum de pension
- Une proratisation qui pourrait être moins stricte pour mieux prendre en compte les carrières hâchées

## 5. Le besoin d'unifier les règles

- **Enjeu d'efficacité**

- Facilite les dispositifs de retraite progressive
- Facilite les règles pour les polypensionnés

- **Enjeu d'équité**

- Traiter de façon identique des carrières identiques
- Homogénéiser les dispositifs de solidarité

- **Enjeu de lisibilité**

- Débat délétère public/privé
- Lisibilité des droits à la retraite

- Aubert, P. Antoine Bozio, Maïlys Pedrono, Maxime Tô (2025). Impact de la réforme des retraites de 2010 sur l'équilibre financier de l'assurance chômage. Rapport IPP n°61.
- Aubert, P. (2025). Permettre aux personnes qui vivent moins longtemps de partir plus tôt à la retraite : quel bilan des réformes depuis les années 1970 ? *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 546, 39–57.
- Aubert, P. Pedrono, Maïlys, Tô, Maxime, Tochev, Todor (2025). « Retraites des fonctionnaires d'État : faut-il changer la convention comptable ? » *Perspectives budgétaires*, Bozio, A., Boyer, P., Grenet, J. et Roy, D. (eds), juin 2025 - chapitre 3.
- Aubert, P. (2024). Trente ans de réformes abaissant l'âge de départ à la retraite à taux plein : quelles conséquences sur les inégalités de durée de retraite ? *Les Dossiers de la DREES* n°125.
- Aubert, P. (2024) « Mieux prendre en compte les personnes défavorisées dans les règles de retraite : quelles pistes pourrait-on envisager ? », *blog de l'IPP*, 25 oct. 2024.
- Aubert, P. (2022). Les âges de départ à la retraite depuis 2010 : quels enseignements pour la réforme à venir ? *Note IPP* n°84.
- Blanchet, D. (2013), "Retraites : vers l'équilibre en longue période ?", *Note de l'IPP*, No. 3.
- Blanchet, D., Bozio, A. et Rabaté, S. (2016) "Quelles options pour réduire la dépendance à la croissance du système de retraite français ?", with Didier Blanchet and Simon Rabaté, *Revue économique*, Vol. 67, No. 4, p. 879–912.
- Bozio, A. and Piketty, T. (2008) *Pour un nouveau système de retraite : des comptes individuels de cotisations financés par répartition*. No. 14., Editions Rue d'Ulm.
- Bozio, A., Rabaté, S., Rain, A. et M. Tô (2018) "Quelle réforme du système de retraite ? Les grands enjeux", *Les notes de l'IPP*, No. 31
- Bozio, A., Rabaté, S., Rain, A. et M. Tô (2019) "Faut-il un âge de référence dans un système de retraite en points ?", *Les notes de l'IPP*, No. 42
- Bozio, A., Rabaté, S., Rain, A. et M. Tô (2019) "Quel pilotage pour un système de retraite en points ?", *Les notes de l'IPP*, No. 43
- Bozio, A., Rabaté, S., Rain, A. et M. Tô (2019) "Réforme des retraites : quels effets redistributifs attendus ?", *Les notes de l'IPP*, No. 44
- Marino, A. (2014) "Vingt ans de réformes des retraites : quelle contribution des règles d'indexation ?", *Insee Analyses*, No. 17, Avril.