

Âge légal : âge pivot

Derrière la notion de l'âge de la retraite, il existe différentes notions qui peuvent se superposer ou se substituer. Il faut donc distinguer l'âge légal, l'âge effectif, l'âge du taux plein, l'âge d'annulation de la décote, et depuis peu l'âge pivot.

Cette multiplication des notions vise à affaiblir la confiance dans le système de retraite, en rendant floue la réponse à la question essentielle que tout le monde est en droit de se poser : « quand et avec combien pourrai-je partir ? ».

Ce qui existe aujourd'hui :

L'âge légal

L'âge légal de la retraite est l'âge minimal auquel on peut demander la liquidation de sa retraite. Cet âge est fixé à 62 ans par l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale, il s'applique aussi bien au secteur privé qu'aux catégories dites sédentaires dans le public.

Cet âge peut être abaissé sous certaines conditions : dispositif carrière longue ou situation de handicap (privé et public), pénibilité dans le privé (incapacité permanente d'origine professionnelle ou Compte professionnel de prévention), catégories actives dans le secteur public).

L'âge effectif

L'âge effectif correspond à l'âge réel auquel la personne part en retraite. Il est le plus souvent utilisé comme référence moyenne par rapport à l'âge légal. Il était de 63,4 ans en 2017 dans le privé compte tenu des conditions requises pour bénéficier du « taux plein ».

L'âge du taux plein

Un départ à l'âge légal ne garantit pas de bénéficier d'une retraite intégrale. Il est rajouté une condition de durée d'assurance, qui correspond à l'ensemble des trimestres validés. Ces trimestres peuvent être acquis par

- >> les périodes d'activité professionnelle cotisées ;
- >> les périodes d'interruption de l'activité professionnelle assimilées à des périodes cotisées ;
- >> les trimestres rachetés ;
- >> les trimestres de majoration d'assurance accordés en fonction de certaines situations (avoir eu ou élevé un enfant, avoir pris un congé parental, avoir eu ou élevé un enfant handicapé).

La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein et la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite sont fixées par l'article L161-17-3 du code de la sécurité sociale. La durée d'assurance se compte en trimestres, à raison de 4 trimestres maximum par année civile tous régimes confondus (auxquels peuvent se rajouter les majorations de durée d'assurance).

Les modalités d'acquisition des trimestres sont en effet différentes selon les régimes :

- >> Revenus au moins égal au montant du Smic horaire en vigueur au cours de chaque période travaillée, multiplié par 150 heures (soit, pour 2020, 1 522,50 €) pour les salariés du privé ;
- >> Les services accomplis pour les fonctionnaires à raison de 45 jours pour acquérir un trimestre. Toutefois les périodes d'activité à temps incomplet sont proratisées (sauf celles à temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans qui sont intégralement prises en compte, ou en cas de surcotisation quand cela est permis).

Quand une personne bénéficie de l'intégralité des trimestres requis au moment de son départ en retraite, elle bénéficie du « taux plein », c'est-à-dire qu'elle part avec le taux maximum de liquidation de sa pension :

- >> 75% du dernier TIB détenu depuis 6 mois dans le public ;
- >> 50% du salaire annuel moyen pris sur les 25 meilleures années dans le privé.

L'âge du taux plein est individuel, il dépend de la situation de chaque personne au regard de ses trimestres acquis au moment de son départ en retraite.

Quand une personne choisit de rester en activité au-delà de l'obtention de son taux plein, sa pension est majorée par un coefficient appelé « surcote » à raison de 1,25% par trimestre supplémentaire acquis.

Quand une personne part en retraite sans disposer de l'intégralité des trimestres requis, le calcul de sa retraite est minoré par deux facteurs :

- >> La proratisation du nombre de trimestres acquis par rapport au nombre de trimestres requis
- >> Un coefficient appelé « décote » appliqué à raison d'une diminution de 1,25% par trimestre manquant (sauf dans certaines exceptions).

D'une certaine façon, le système actuel, avec les mécanismes de décote/surcote comporte un mécanisme individuel d'âge pivot.



Ce qui existe aujourd'hui :

L'âge d'annulation de la décote

Il est déterminé en référence à l'âge légal (le cas général est à 67 ans, il est abaissé pour les catégories actives selon l'âge d'ouverture du droit au départ).

Contrairement à l'expression couramment utilisée, la personne qui part à l'âge d'annulation de la décote ne part pas avec le taux plein : il est appliqué la proratisation des trimestres acquis dans le calcul de la pension.

L'âge pivot / âge d'équilibre

L'âge pivot a été instauré dans le régime complémentaire des salarié.es du privé AGIRC-ARRCO qui fonctionne par points. Dans ces régimes, il n'y avait jusqu'en 2019 (les régimes AGIRC-ARRCO étaient dissociés avant) qu'une seule référence : l'âge légal. Les personnes partaient en retraite avec un niveau de retraite complémentaire déterminé par le nombre de points acquis multiplié de la valeur de service du point.

Depuis 2019, un âge pivot a été introduit :

- >> les personnes qui partent à l'âge légal (sauf cas de départ anticipé) se voient appliquer un malus de 10% sur le montant de leur retraite complémentaire durant 3 ans, avant de pouvoir bénéficier de la retraite pleine ;
- >> les personnes qui partent à 63 ans bénéficient de la totalité de leur retraite complémentaire ;
- >> les personnes partant au-delà de 63 ans bénéficient d'une majoration durant un an selon l'âge de départ (10% à 64 ans, 20% à 65 ans, 30% à 66 ans).

Il s'agit par ce mécanisme d'inciter les salarié.es du privé à repousser leur départ en retraite même quand ils bénéficient du taux plein dès l'âge légal, de façon à repousser l'âge effectif.

L'âge d'équilibre est une notion qui est apparue dans le débat public avec le projet de réforme systémique. Elle se confond avec l'âge pivot.

En effet, dans le projet de texte présenté par Edouard Philippe, deux mécanismes ont été introduits, un âge pivot et un âge d'équilibre.

Age pivot dans le projet de réforme

Dans ce projet, il était question d'instaurer à compter de 2022 un âge paramétrique de 64 ans pour pouvoir bénéficier du « taux plein » dans le système par annuité. L'objet était de rétablir l'équilibre financier du système de retraite avant l'entrée en application programmée du système à points universel, en faisant repousser l'âge effectif de départ par « incitations ».

Pour cela, l'âge légal restait le même, mais un mécanisme de décote/surcote supplémentaire était instauré. Petit à petit, selon les années de naissance, l'âge pivot devait être augmenté, entraînant une décote en cas de départ avant celui-ci, et ce même si la personne avait tous ses trimestres validés. A l'opposé, l'âge d'annulation de la décote devait être redescendu en parallèle pour converger vers l'âge de 64 ans. A termes, il était donc prévu d'avoir un système de décote/surcote pour un départ avant ou après cet âge de 64 ans, mais qui se superposerait avec les décotes/surcotes liées aux annuités (en retenant le moins défavorable des deux pour la personne, mais en durcissant les conditions d'accès).

Cette disposition a été retirée du projet de loi avant le passage en 49-3 pour laisser la place aux concertations dans le cadre de la conférence de financement. Toutefois, en cas d'absence d'accords des partenaires sociaux, ou si les propositions qui sortaient de leur accord étaient jugées insuffisantes, cette mesure pourrait être réintroduite par le gouvernement.

Age d'équilibre dans le système universel

Dans un système à points, il n'y a plus de question de durée d'assurance requise pour bénéficier de sa retraite. En théorie, on est donc libre de partir dès l'âge légal atteint, le montant de la retraite dépendant du nombre de points acquis et de leur valeur de liquidation à ce moment-là.

Le gouvernement a donc élaboré un mécanisme inspiré de celui en application à l'AGIRC-ARRCO pour inciter les français.es à travailler au-delà de l'âge légal. En cas de départ avant 64 ans, une baisse définitive de la pension serait appliquée à raison de 5% par année d'anticipation (soit 1,25% par trimestre, comme dans le système par annuité) et en



cas de départ au-delà de cet âge, une majoration de 5% serait alors appliquée.

Il s'agit ni plus ni moins que de modifier le barème de conversion des points de telle façon que la valeur du point ne soit pas la seule variable, et que l'âge de départ entre en ligne de compte.

Que l'on parle d'âge pivot ou d'âge d'équilibre, la logique reste la même : inciter à travailler plus longtemps et à retarder le départ en retraite. C'est aussi un outil supplémentaire pour permettre des ajustements paramétriques qui paraîtraient « indolores ». L'âge pivot ou l'âge d'équilibre peut évoluer dans le temps afin de prendre en compte l'augmentation de l'espérance de vie et/ou l'équilibre financier (de façon à ne pas porter le débat sur le financement, et donc les cotisations).

Illustration à partir de l'hypothèse suivante : une personne acquiert 2500 points durant sa carrière, son espérance de vie moyenne à 62 ans est de 25 années. En fonction de l'âge de départ, le nombre de points est « ajusté » de telle façon qu'au bout de l'espérance de vie moyenne il retrouve l'intégralité de ses droits cotisés. A chaque gain d'espérance de vie, le barème est alors ajusté annuellement (les gains liés à la poursuite d'activité sont neutralisés).

Dans le 1er tableau, le coefficient est calculé sur la base d'un droit au départ dès 62 ans sans âge pivot. Un départ au-delà de cet âge entraîne un bonus annuel qui reste neutre sur la durée d'espérance de vie.

| | 62 ans | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1957 | 100 | 104 | 108 | 112 | 116 |
| 1958 | 99 | 103 | 107 | 111 | 115 |
| 1959 | 98 | 102 | 106 | 110 | 114 |
| 1960 | 97 | 101 | 105 | 109 | 113 |
| 1961 | 96 | 100 | 104 | 108 | 112 |

Dans le 2ème tableau, on introduit un âge pivot à 64 ans pour la génération née en 1957. Mais on là encore, la prise en compte de l'espérance de vie dans la détermination des points annuels. Le barème n'est pas modifié pour la génération 1957, mais le mécanisme incite à poursuivre l'activité au-delà pour ne pas subir la décote.

| | 62 ans | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans |
|------|---------|---------|--------|---------|---------|
| 1957 | 108 - 8 | 108 - 4 | 108 | 108 + 4 | 108 + 8 |
| 1958 | 107 - 8 | 107 - 4 | 107 | 107 + 4 | 107 + 8 |
| 1959 | 106 - 8 | 106 - 4 | 106 | 106 + 4 | 106 + 8 |
| 1960 | 105 - 8 | 105 - 4 | 105 | 105 + 4 | 105 + 8 |
| 1961 | 104 - 8 | 104 - 4 | 104 | 104 + 4 | 104 + 8 |

Le seul gain potentiel d'une prolongation d'activité réside dans l'acquisition de droits supplémentaires du fait de la poursuite de l'activité.



Les propositions de la CGT

Pour la CGT, le droit au départ doit pouvoir se faire dès l'âge légal et au taux plein dès lors que l'on dispose d'une carrière complète. Les mécanismes de décote/surcote, d'âge pivot et âge d'équilibre ne sont que des outils destinés à faire travailler plus longtemps, et à diminuer les droits à retraite.

L'enjeu est de revenir sur la question fondamentale du financement qui est celle de la cotisation. Toutes ces dispositions n'existent que pour faire baisser les pensions.

Les mécanismes de décotes sont totalement injustifiés puisqu'ils appliquent en réalité une double sanction à la personne : à des droits amoindris par une carrière heurtée (notamment dans le cas des annuités, mais également dans un système à points), qui génèrent une pension moindre (proratisation en annuités, moins de points à convertir), se rajoute une sanction supplémentaire qui vient minorer le niveau de la retraite

Face à l'allongement de la durée de vie, **il est nécessaire d'augmenter la durée d'activité moyenne effective** des salariés. Il s'agit de diminuer les périodes de non activité **avant 60 ans**.

La CGT revendique un départ au taux plein dès 60 pour une carrière complète, et non 62 comme actuellement. Pour garantir de droit, la pension doit représenter au moins 75% du revenu d'activité et ne doit pas être inférieur au SMIC pour une carrière complète.

Des dispositifs de départs anticipés doivent être ouverts pour les métiers pénibles, insalubres ou dangereux.

La retraite étant le reflet de la vie active, la bataille des retraites s'inscrit pleinement dans **la bataille de l'emploi, des 32 heures, des salaires et de leur égalité entre les femmes et les hommes, des conditions et de l'organisation du travail**.

L'allongement de la durée de la vie est indéniable, même si celui-ci n'est pas égal pour tous. Cela résulte de progrès technologiques et notamment médicaux considérables, mais aussi de l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail. Il y a donc davantage de retraités, qui vivent plus longtemps.

C'est en effet dans cet esprit que les derniers gouvernements ont abordé le défi démographique et ont prétendu le régler : puisque les retraités vivent plus longtemps, il faut travailler plus longtemps et baisser le niveau des retraites ! Pas question d'augmenter le financement à proportion de la démographie, il faut diminuer les parts (le gâteau des dividendes doit pouvoir, lui, continuer à grandir...) !

Les quarante dernières années ont vu notre système de Sécurité sociale produire une amélioration incontestable du niveau de vie des retraités et des personnes âgées. Il faudrait maintenant revenir en arrière pour préserver la progression du niveau des dividendes ?

L'allongement de la durée de vie doit rester un progrès. Il faut pour cela revoir le partage des richesses. Non pas entre jeunes et vieux mais entre les rentes et dividendes d'une part (coût du capital) et la rémunération du travail d'autre part.

Octobre 2020

