

## Économiser sur les retraites d'ici à 2025 : les conséquences concrètes des scénarios envisagés

Le gouvernement reçoit ces 25 et 26 novembre les organisations syndicales pour une discussion portant sur des économies qu'il souhaite réaliser d'ici à 2025 sur les retraites. Cette rencontre est organisée après la publication d'un rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) très commenté.

Ce rapport, commandé par le gouvernement, a mis en lumière sa volonté de réaliser des économies sur les pensions des actuel·le·s retraité·e·s et/ou des personnes qui partiront à la retraite d'ici à 2025, avant même l'entrée en vigueur de son projet de régime de retraite par points. L'engagement, pourtant martelé depuis l'annonce de la réforme, d'épargner les générations proches de la retraite, apparaît tout à fait abandonné.

### Une vision concrète sur les zones d'ombre du rapport

Une zone d'ombre demeure : quel sera l'impact des économies proposées pour les retraité·e·s et futur·e·s retraité·e·s ? Qui sera touché et dans quelle mesure ?

Afin d'éclairer ces points, nous avons, à partir de simulations, mesuré les effets de ces « économies », selon différents scénarios présentés par le COR. La modélisation des principales mesures d'économies envisagées à partir de cas-types permet de donner une vision concrète de leurs effets :

- Scénario 1 : le recul de l'âge légal de départ en retraite. Il serait reculé d'un an à deux ans et quatre mois (pour la génération 1963).
- Scénario 2 : l'augmentation de la durée de cotisation. Selon les hypothèses, cette augmentation de la durée de cotisation conduirait à une baisse du montant des pensions des individus nés en 1963 de 12 à 26 %. Pour un·e salarié·e du privé né·e en 1963 commençant à travailler à 20 ans, dont la pension est (avant réforme) de 1905 € par mois et part à 62 ans, cela représente jusqu'à - 489 € / mois. Pour ne pas subir de perte, cette personne devrait différer son départ, de 2 ans à 4 ans et 3 mois.
- Scénario 3 : la mise en place d'un "âge minimal du taux plein". Avec cette mise en place, une décote sera appliquée en cas de départ en retraite avant l'âge minimal fixé, même en cas de carrière complète. La surcote est également diminuée. Dans ce scénario, la pension d'un·e salarié·e né·e en 1963 et ayant commencé sa carrière à 20 ans est diminuée de 4 % à 12 % (jusqu'à - 225€ / mois), aussi bien pour un départ à 62 ans que pour un départ à 64 ans.
- Scénario 4 : la désindexation des pensions. Cela conduirait à une baisse d'achat de 2,1 à 5,4 % en 2025. Pour une retraite mensuelle de 1200 €, cela représente donc une baisse de pouvoir d'achat de 27 à 71 € par mois en 2025 (327 € à 849 € par an). Cette proposition a néanmoins été écartée par le gouvernement à l'heure actuelle.

Les simulations réalisées se fondent sur les chiffres du COR et en reproduisent dès lors les approximations. Ces calculs éclairent cependant une réalité implacable : faire porter 8 à 17 milliards d'euros d'économies par environ 3,5 millions de personnes amenées à prendre leur retraite entre 2020 à 2025 conduirait à des conséquences drastiques pour ces dernières. Cela signifierait une économie moyenne de 2300 € à 4800 € par nouvelle personne retraitée en 2025. Les différents scénarios testés dans ce dossier permettent de donner forme à ces économies.

# Dossier - Économiser sur les retraites d'ici à 2025 : les conséquences concrètes des scénarios envisagés

## Les propositions réalisées par le COR

Comme [nous l'avons démontré](#), le rapport du COR repose sur des choix méthodologiques contestables et a fait l'objet d'une interprétation très partielle, qui dramatise le déficit estimé. Ce rapport procède d'une commande gouvernementale - particularité suffisamment rare pour être soulignée - et propose, à la demande du Premier ministre, des mesures d'économies de court terme, d'ici à 2025 ; un procédé inhabituel pour le COR, qui présente généralement ses travaux dans son rapport annuel.

Nous avons choisi de prendre les hypothèses présentées au pied de la lettre, afin de mesurer les effets concrets, pour les retraité·e·s et futur·e·s retraité·e·s, des mesures proposées.

Nos simulations se sont concentrées sur les quatre principaux scénarios présentés dans le rapport du COR pour réaliser des économies à court-terme :

1. Le recul de l'âge légal de départ à la retraite, pour les personnes censées partir à la retraite d'ici à 2025 ;
2. L'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein, pour les personnes censées partir à la retraite d'ici à 2025 ;
3. L'instauration d'un « âge minimal du taux plein », mesure qui n'a encore jamais été mise en œuvre et qui viendrait alourdir la décote dans le calcul des pensions ;
4. La désindexation des pensions liquidées par rapport à l'inflation, pour l'ensemble des retraité·e·s actuel·le·s ainsi que celles et ceux qui partiront à la retraite d'ici à 2025.

Les trois premières options sont des hypothèses centrales parmi celles envisagées par le gouvernement, qui souhaite que chacun·e « travaille plus longtemps ».

Le COR envisage, pour chacune de ces mesures, un éventail de paramètres qui doit représenter ses différentes estimations du « déficit » des régimes de retraite à combler. Comme indiqué dans le rapport, chacun des scénarios de réforme envisagés suffirait, à lui seul, à résorber le déficit annoncé pour 2025. Dans chaque cas, nous avons donc simulé les effets de l'éventail de paramètres proposé en retenant l'hypothèse la plus basse et l'hypothèse la plus élevée envisagées par le COR. Le résultat de ces propositions apparaît ainsi comme une fourchette.

Outre ces quatre scénarios, le COR envisage des combinaisons entre les mesures (recul de l'âge légal et augmentation de la durée de cotisation ou combinaison d'un âge minimal du taux plein avec une baisse de l'âge d'annulation de la décote), qui cumuleraient donc les effets – atténués – de plusieurs de ces propositions. Le nombre de combinaisons possibles étant très élevé, nous avons limité nos calculs aux scénarios qui ne reposent que sur un unique paramètre.

Outre les différentes mesures d'économie, le COR mentionne également une mesure de progrès : faire baisser l'âge d'annulation de la décote, de 67 à 65 ans. Nous ne l'avons pas

expertisée ici, mais cette mesure serait une avancée pour les personnes ayant une carrière incomplète (en particulier les femmes). Il n'y a en revanche aucune raison d'associer ce progrès à des durcissements pour les personnes ayant eu une carrière complète comme le suggère le rapport.

Le COR envisage enfin une augmentation modérée des taux de cotisation, qui suffirait à endiguer le déficit d'ici à 2025. Cette solution – à l'instar de la désindexation des pensions liquidées – a été écartée par Édouard Philippe lors de son interview sur France inter le jeudi 21 novembre dernier.

Le COR précise (p. 64 du rapport) que ses calculs doivent être pris avec précaution, du fait des hypothèses sous-jacentes. Nos calculs reprenant à la lettre les hypothèses retenues, ils reproduisent dès lors ces approximations. Ils sont néanmoins tout aussi précis que les chiffres de 8 à 17 milliards déjà largement repris et commentés. Le COR ajoute enfin (p. 63) que ces mesures auraient un impact à moyen et long terme : si les effets budgétaires sont attendus à court terme, leurs conséquences seront bel et bien durables pour les retraité·e·s. La plupart de ces mesures auraient, en effet, un impact également sur les personnes partant à la retraite ultérieurement, y compris dans un système à points.

### Scénario 1 : Recul de l'âge légal de départ en retraite

La première mesure proposée par le COR est un recul de l'âge d'ouverture des droits, plus connu sous l'appellation d'« âge légal de départ en retraite ». Celui-ci représente l'âge en dessous duquel il est interdit de partir en retraite, quel que soit le nombre d'années cotisées. Fixé à 62 ans depuis la réforme Sarkozy de 2010 (précédemment 60 ans), à l'exception de certains métiers pénibles, cet âge connaîtrait alors un nouveau recul accéléré : de deux à plus de cinq mois par génération. Selon les scénarios, il serait repoussé de un à plus de deux ans pour la génération 1963.

#### Qui serait concerné ?

- Seraient concernées toutes les personnes des générations 1959 à 1963 qui ne seraient pas encore parties à la retraite et, ce, quel que soit leur statut actuel (emploi, chômage, invalidité, RSA etc.). Mises à part d'éventuelles exceptions pour les carrières longues - ce qui n'est pas envisagé par le COR - le fait d'avoir commencé à travailler tôt, et donc d'avoir cotisé l'intégralité des annuités requises pour obtenir une retraite à taux plein, serait sans incidence sur le report de l'âge de départ ;
- En revanche, ne seraient pas concernées les personnes déjà parties en retraite pour qui la situation resterait inchangée.

#### Recul de l'âge légal : l'exemple de Jacques, Omar et Jeannine

Jacques est né en 1959. Il a commencé sa carrière à 20 ans et exerce dans le privé, il souhaite partir dès que possible : au début de l'année 2021, à l'âge de 62 ans. Il envisage de poser les jours de congé qui lui restent au cours de l'année 2020.

Si les mesures de recul de l'âge légal proposées au gouvernement entraient en vigueur, il n'aurait pas le droit de partir comme il l'avait prévu à 62 ans. Avec un vote de la réforme des retraites (et donc des mesures d'économies de court-terme qui l'accompagneraient) à l'été

2020, Jacques devrait repousser son départ en retraite de 2,5 à 5,5 mois, et n'en serait informé que six mois seulement avant le départ qu'il avait prévu.

L'âge légal de départ à la retraite reculerait de génération en génération : ainsi Omar et Jeannine, nés en 1963, devraient reculer leur âge de départ à la retraite, et partir entre un an et deux ans et quatre mois plus tard que 62 ans.).

### Scénario 1 : recul de l'âge légal de départ en retraite



**Jacques**  
né en 1959  
salarié du privé

➕ départ à la retraite à taux plein  
prévu au début de l'année 2021  
🕒 après 42 ans de travail

Bien qu'il ait cotisé 42 annuités, pour respecter le nouvel âge légal,  
il devra décaler son départ :

de **2,5** à **5,5 mois**

Collectif Nos retraites - reformedesretraites.fr / credit icones : Freepik

Référence dans le rapport du COR : page 65 tableau 3.2.

### Scénario 1 : recul de l'âge légal de départ en retraite



**Omar**  
né en 1963  
salarié du privé

➕ départ à la retraite à taux plein  
prévu en 2025  
🕒 après 42 ans de travail

Bien qu'il ait cotisé 42 annuités, pour respecter le nouvel âge légal,  
il devra décaler son départ :

de **1 an** à **2 ans et 4 mois**

Collectif Nos retraites - reformedesretraites.fr / credit icones : Freepik

Référence dans le rapport du COR : page 65 tableau 3.2.

## Scénario 2 : Allongement de la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein

La deuxième mesure proposée par le COR est un allongement de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Aujourd'hui, cette durée de cotisation est de 42 ans, soit 168 trimestres. Elle a augmenté progressivement sous l'effet des réformes successives, elle était ainsi de 37,5 annuités (150 trimestres) après la réforme de 1993, et la récente réforme Touraine a prévu son report jusqu'à 43 annuités (172 trimestres) en 2035.

Le COR propose d'allonger encore la durée de cotisation nécessaire : elle passerait, selon les hypothèses de déficit, à 44 ans au moins (176 trimestres) et jusqu'à 46,3 ans (185 ou 186 trimestres).

## Qui serait concerné ?

- La majorité des personnes nées entre 1959 et 1963 non encore parties en retraite serait concernée. Plus précisément, seraient concernées toutes les personnes n'ayant pas atteint le nouveau nombre de trimestres au moment de leurs 62 ans :
  - À titre d'exemple, l'ensemble de la génération 1963 serait concernée dans le cas de l'hypothèse haute retenue par le COR (46,3 annuités). Dans le cas de l'hypothèse basse (44 annuités), l'ensemble de la génération 1963 serait concerné, à l'exception des personnes ayant commencé à travailler avant 18 ans et ayant eu une carrière complète.
- À l'inverse, les actuel·le·s retraité·e·s ne seraient pas concerné·e·s par cette mesure.

## Hausse de la durée de cotisation : les exemples d'Omar et Jeannine

Omar est un salarié du privé, non cadre, à carrière continue (cas type n°2 du COR, cf. annexe méthodologique), qui a commencé sa carrière à 20 ans. Né en 1963, Omar peut partir dans le système actuel à 62 ans en 2025 avec une retraite à taux plein de 1906 €, ce qui représente 72 % de son dernier salaire.

Si Omar partait à 64 ans, il bénéficierait d'une surcote sur sa retraite de base (régime général) pour l'équivalent de 8 trimestres et partirait en retraite en 2027 avec une pension de 2 181 €, soit 78 % de son dernier salaire<sup>1</sup>.

En cas d'allongement de la durée de cotisation, si Omar maintenait son départ à 62 ans, il perdrait entre 12 % (-236 € par mois) et 26 % (-489 € par mois) de sa pension. En effet, selon les hypothèses d'allongement retenues par le COR (de 44 à 46,3 ans), il lui manquerait alors entre 8 et 17 trimestres pour le taux plein, et il subirait une décote à la fois sur sa retraite de base et sur sa retraite complémentaire.

Si, dans ce même cas d'allongement de la durée de cotisation, Omar partait à 64 ans, il perdrait 7 % (-146 € par mois) à 19 % (-424 € par mois) de sa pension. En effet, selon les scénarios d'allongement, il perdrait le bénéfice de sa surcote sur sa retraite de base, et pourrait même subir une décote dans l'hypothèse où l'allongement de durée excéderait 44 annuités.



Référence dans le rapport du COR : page 66 tableau 3.3.

<sup>1</sup> Par convention, la rémunération de fin de carrière de nos cas-types continue à augmenter entre 62 et 64 ans, d'au moins l'inflation projetée sur cette période. Les calculs de taux de remplacement et de pourcentage de baisse de pension à 62 et 64 ans partent donc d'une rémunération et d'une pension contrefactuelles différentes (cf. annexe méthodologique).

Jeannine est professeure des écoles, ayant connu une carrière complète et terminée sa carrière en tant que professeure des écoles hors classe, au 1<sup>er</sup> échelon. Née en 1963, Jeannine peut partir dans le système actuel à 62 ans en 2025 avec une retraite à taux plein de 1871 €, qui représenterait 73 % de son dernier salaire (cf. annexe méthodologique).

Si Jeannine décide de partir à 64 ans - et si elle le peut -, elle bénéficiera d'une surcote sur sa retraite pour l'équivalent de 8 trimestres et partira en retraite en 2027 avec une pension de 2 131 €, soit 80 % de son dernier salaire<sup>2</sup>.

En cas d'allongement de la durée de cotisation, si Jeannine maintenait son départ à 62 ans, elle perdrait entre 14 % (-264 € par mois) et 28 % (-533 € par mois) de sa pension. De même que pour Omar, il lui manquerait entre 8 et 17 trimestres pour le taux plein, et elle subirait donc une décote.

Si, dans ce même cas d'allongement de la durée de cotisation, Jeannine partait à 64 ans, elle perdrait 9 % (-194 € par mois) à 23 % (-495 € par mois) de sa pension. En effet, selon les scénarios d'allongement, elle perdrait le bénéfice de sa surcote sur sa retraite, et pourrait même subir une décote (jusqu'à 9 trimestres) dans l'hypothèse où l'allongement de durée excéderait 44 annuités.



Référence dans le rapport du COR : page 66 tableau 3.3.

### Scénario 3 : Mise en place d'un "âge minimal du taux plein"

Le Conseil d'orientation des retraites propose une troisième mesure visant à inciter à un départ tardif et à pénaliser les départs à 62 ans, par le biais de la mise en place d'un « âge minimal du taux plein ».

<sup>2</sup> Par convention, la rémunération de fin de carrière de nos cas-types continue à augmenter entre 62 et 64 ans, d'au moins l'inflation projetée sur cette période. Les calculs de taux de remplacement et de pourcentage de baisse de pension à 62 et 64 ans partent donc d'une rémunération et d'une pension contrefactuelles différentes (cf. annexe méthodologique).

Analyse : L'« âge minimal du taux plein », une proposition qui frapperait de manière uniforme tou-te-s les retraité-e-s, à la fois sur l'âge de départ et le montant de la pension

Aucun « âge minimal du taux plein » n'a, jusqu'à présent, encore été mis en œuvre dans le système français de retraite. Le calcul de la décote est en effet fondé uniquement sur une notion de durée de carrière : toute personne qui a cotisé l'intégralité des annuités demandées peut prétendre à une retraite à taux plein, quel que soit son âge de départ. La proposition du COR vise ici à ajouter à cette règle de durée une règle d'âge : pour prétendre à une retraite à taux plein, il faudrait non seulement avoir cotisé toutes ses annuités, mais également avoir atteint cet âge minimal. Les personnes ayant commencé à cotiser tôt, et donc ayant accumulé toutes leurs annuités avant cet âge, seraient automatiquement perdantes.

Avec un âge minimal du taux plein, le nombre de trimestres de décote dépendrait ou bien du nombre de trimestres manquant par rapport à la durée de cotisation de référence (durée), ou bien du nombre d'années manquantes par rapport à l'âge minimal du taux plein (âge) : serait retenue la règle la plus défavorable à l'assuré-e. De même, la surcote serait réduite, dans les mêmes conditions que la décote est augmentée. Sous ses abords relativement « anodins », cette mesure combinerait donc à la fois une hausse de l'âge de départ pour les retraité-e-s, s'ils et elles veulent partir à taux plein (à 63 ou 64 ans) et une diminution de la pension au même âge. En effet, si aucune réforme n'avait eu lieu, en partant à 63 ou 64 ans, ces individus toucheraient une surcote. Avec l'âge minimal du taux plein, ils toucheraient tout juste une retraite à taux plein, malgré une durée de cotisation plus élevée. Par exemple si l'âge du taux plein est fixé à 63,1 ans, nos profils type perdent environ 120 € par mois par rapport à la législation actuelle pour un départ à 64 ans.

Qui serait concerné ?

- La grande majorité des personnes nées entre 1959 et 1963 serait concernée : ils verraient leur décote s'aggraver ou leur surcote diminuer.
- Ne seraient exclues de l'application de cette mesure que :
  - Les personnes des générations 1959 à 1963 qui n'atteignent pas, à l'âge minimal du taux plein, exactement le nombre de trimestres donnant droit à un taux plein. Soit, dans le cas de la génération 1963 et de l'hypothèse la plus basse retenue par le COR, les personnes qui atteindraient leurs 42 annuités de cotisation lors de l'année 2026 ;
  - Les personnes partant déjà à l'âge d'annulation de la décote (67 ans) et qui ne subiraient donc pas les effets de cette mesure ;
  - Les actuel-le-s retraité-e-s, qui ne seraient pas concerné-e-s par cette mesure.

Âge minimal du taux plein : l'exemple d'Omar et Jeannine

Omar, salarié du privé (cf. explications sur son profil ci-dessus), pourrait maintenir son départ à 62 ans dans l'hypothèse d'une mise en place d'un âge minimal du taux plein. Dans ce cas, il perdrait alors entre 6 % (-112 € par mois) et 12 % (-225 € par mois) de sa pension. En effet, selon les hypothèses d'âge minimal du taux plein retenues par le COR (de 63,1 à 64,3 ans), il lui manquerait alors entre une et plus de deux années pour une retraite à taux plein, et il subirait une décote à la fois sur sa retraite de base et sur sa retraite complémentaire.

En cas de mise en place d'un âge minimal du taux plein, si Omar partait à 64 ans, il perdrait 4 % (-91 € par mois) à 9 % (-194 € par mois) de sa pension<sup>3</sup>. En effet, sa surcote au régime général serait atténuée, et il pourrait même subir une décote dans l'hypothèse où l'âge minimal du taux plein excéderait 64 ans.



Référence dans le rapport du COR : page 68 tableau 3.5.

Jeannine, professeure des écoles (cf. explications sur son profil ci-dessus), pourrait maintenir son départ à 62 ans dans l'hypothèse d'une mise en place d'un âge minimal du taux plein. Dans ce cas, elle perdrait alors entre 6 % (-117 € par mois) et 13 % (-234 € par mois) de sa pension. En effet, selon les hypothèses d'âge minimal du taux plein retenues par le COR (de 63,1 à 64,3 ans), il lui manquerait alors entre une et plus de deux années pour une retraite à taux plein, et elle subirait une décote sur sa retraite publique.

En cas de mise en place d'un âge minimal du taux plein, si Jeannine partait à 64 ans, elle perdrait toujours 6 % (-121 € par mois) à 11 % (-242 € par mois) de sa pension, par rapport à un départ à 64 ans sans réforme (cf. supra)<sup>4</sup>. En effet, sa surcote serait a minima atténuée, et elle pourrait même subir une décote dans l'hypothèse où l'âge minimal du taux plein excéderait 64 ans.



Référence dans le rapport du COR : page 68 tableau 3.5.

<sup>3</sup> Par convention, la rémunération de fin de carrière de nos cas-types continue à augmenter entre 62 et 64 ans, d'a minima l'inflation projetée sur cette période. Les calculs de taux de remplacement et de pourcentage de baisse de pension à 62 et 64 ans partent donc d'une rémunération et d'une pension contrefactuelles différentes (cf. annexe méthodologique).

<sup>4</sup> Par convention, la rémunération de fin de carrière de nos cas-types continue à augmenter entre 62 et 64 ans, d'a minima l'inflation projetée sur cette période. Les calculs de taux de remplacement et de pourcentage de baisse de pension à 62 et 64 ans partent donc d'une rémunération et d'une pension contrefactuelles différentes (cf. annexe méthodologique).



## Scénario 4 : Désindexation des pensions liquidées.

Outre les mesures dites « d'âge », le COR envisage l'option d'une diminution des pensions par rapport aux salaires, diminution qui viendrait se surajouter à celle déjà prévue par la législation. Le rapport développe cette proposition sous la forme d'une désindexation des pensions déjà liquidées, c'est à dire d'un rythme d'augmentation des retraites plus faible que ne le serait celui de l'inflation. La croissance des prix étant supérieure à celle des pensions, « cette indexation correspondrait à une perte de pouvoir d'achat des retraités sur la période 2021-2025 », selon le COR (rapport, p. 70).

Nos simulations permettent de calculer le montant cette perte de pouvoir d'achat. Ainsi, avec les mesures d'économies envisagées dans ce rapport, Andrée, retraitée disposant d'une pension totale de 1200 € par mois, verrait son pouvoir d'achat baisser de 2,1 à 5,4 % en 2025. En euros 2019, une telle baisse de pouvoir d'achat représente une diminution comprise entre 27 € et 71 € par mois - selon les différents scénarios du COR. Soit entre 327 € et 849 € de baisse de pouvoir d'achat par an.



Référence dans le rapport du COR : page 71, tableau 3.7.

À titre d'exemple, pour Christiane, retraitée disposant d'une pension totale de 950 € par mois, la baisse de pouvoir d'achat (2,1 à 5,4 % en 2025) se traduirait par une diminution comprise entre 22 € et 56 € (€ 2019) par mois - selon les différents scénarios du COR. Soit entre 259 € et 672 € de baisse de pouvoir d'achat par an.

Pour Paule, retraitée disposant d'une pension totale de 1500 € par mois, la baisse de pouvoir d'achat (2,1 à 5,4 % en 2025) se traduirait par une diminution comprise entre 34 € et 88 € (€ 2019) par mois - selon les différents scénarios du COR. Soit entre 409 € et 1061 € de baisse de pouvoir d'achat par an.

-----

L'ensemble des chiffres et des hypothèses ayant servi à réaliser ce dossier sont répertoriés dans deux annexes en accès ouvert (une annexe méthodologique et une annexe chiffrée). Le collectif Nos retraites reste en outre à votre disposition pour toute question sur les chiffres, les résultats ou leurs interprétations.

Retrouvez-nous sur [www.ReformeDesRetraites.fr](http://www.ReformeDesRetraites.fr)  
twitter : @nosretraites  
facebook : collectif retraites  
instagram : @nosretraites  
adresse mail : [contact@reformedesretraites.fr](mailto:contact@reformedesretraites.fr)