

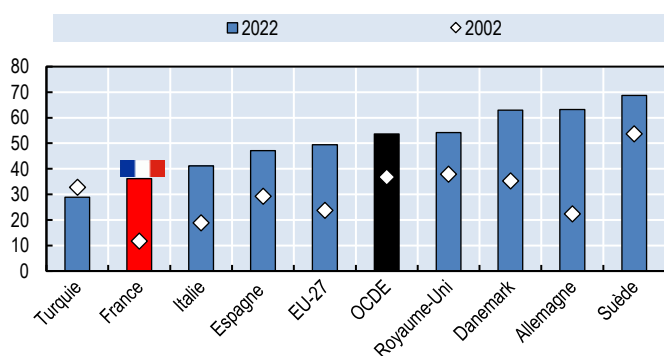
### Âge d'ouverture des droits en ligne avec la moyenne OCDE

Avec la réforme de 2023, le passage aux 43 ans de cotisations pour le taux plein est avancé de 8 ans et l'âge minimum légal va être en ligne avec la moyenne OCDE. Il va augmenter de 62 à 64 ans au régime général hors dispositif carrière longue, à comparer à une augmentation de 62,2 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE en 2022 à 64,1 ans pour les personnes commençant leur carrière maintenant.

La réforme améliore l'équilibre financier à moyen terme, mais un déficit persiste à long terme selon les projections du COR. L'augmentation de l'âge minimum et l'extinction à terme de certains régimes spéciaux reflètent la priorité donnée à l'amélioration du taux d'emploi après 60 ans. Grâce notamment aux réformes de retraite passées, le taux d'emploi des 60-64 ans a triplé depuis 20 ans à partir d'un niveau très bas, de 12% à 36%. Il reste cependant parmi les plus faibles des pays de l'OCDE dont la moyenne s'établit à 54% ; l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas et la Suède notamment enregistrent plus de 63%.

### En forte progression depuis 20 ans, les taux d'emploi après 60 ans sont en France parmi les plus faibles de l'OCDE

Taux d'emploi des 60-64 ans en 2022 et 2002



Source : Graphiques 6.7 et 6.11.

En améliorant les perspectives financières des complémentaires, la réforme a aussi permis aux partenaires sociaux de supprimer la pénalité Agirc-Arrco de 10% qui, pour y échapper, obligeait les salariés à travailler un an de plus une fois atteint le taux plein au régime général.

### Augmentation des faibles pensions

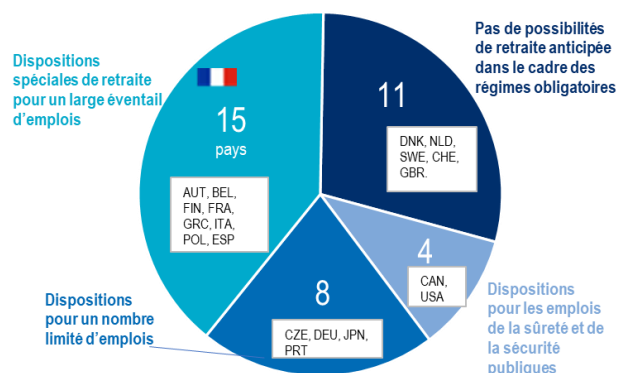
La réforme améliore fortement les petites retraites, en particulier pour les personnes ayant cotisé 120 trimestres (30 ans). Pour elles, le minimum contributif a augmenté au 1<sup>er</sup> septembre 2023 de 13,4%, largement au-delà de l'inflation annuelle d'environ 5%, même si la pension totale incluant la retraite complémentaire n'augmente pas autant. Surtout, la réforme réaffirme l'objectif que la pension brute totale après une carrière complète au SMIC soit au moins égale à 85% du salaire net. Avant la réforme, ce ratio devait baisser progressivement en dessous de 75% alors qu'avec l'indexation du minimum contributif sur le salaire minimum – si appliquée dans la durée – il se situerait à environ 80% selon les projections de l'OCDE pour ceux nés en 2000.

### Différentes approches pour prendre en compte la pénibilité

Les dispositions en matière de retraite pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles, leur définition même, diffèrent énormément entre pays de l'OCDE. La France fait partie - avec la

Belgique, l'Espagne et l'Italie – d'un groupe de 15 pays qui prévoient des dispositions spécifiques pour un large éventail d'emplois.

### Un large éventail de dispositions de retraites spécifiques pour les emplois dangereux ou pénibles en France



Source : Table 2.1.

Les questions soulevées par les emplois dangereux ou pénibles devraient être traitées en premier lieu par d'autres politiques en dehors du domaine des pensions de vieillesse. La première priorité consiste à améliorer les conditions de travail en adoptant des réglementations en matière de santé et de sécurité pour limiter l'exposition aux risques. De plus, communiquer sur les risques associés est essentiel, notamment pour aider les travailleurs à obtenir des compensations. Des stratégies de requalification devraient faciliter les transitions professionnelles suffisamment tôt. Les politiques de gestion des âges qui font évoluer les travailleurs vers des missions différentes peuvent accroître les possibilités d'emploi à un stade ultérieur de la vie active.

De nombreux pays ont supprimé ou durci l'accès aux dispositions de retraite couvrant les emplois dangereux ou pénibles, notamment en raison d'importants problèmes de ciblage. L'incapacité à occuper un *emploi précis* jusqu'à l'âge de la retraite standard ne suffit pas à justifier des dispositions spéciales de *pensions de vieillesse*. À l'extrême, c'est cette incapacité qui sous-tend le régime de l'Opéra de Paris.

La prise en compte du travail dangereux ou pénible par le système de retraite français relève principalement de deux logiques. Premièrement, dans les catégories dites actives de la fonction publique et de certains autres régimes spéciaux, l'âge minimum de la retraite est inférieur de 5 ans à celui du régime général, et de 10 ans pour les catégories dites super-actives. La part de la catégorie active dans le nombre de retraités civils de la fonction publique de l'État est de 29% en 2022 ; elle va baisser progressivement suite aux réformes. Deuxièmement, le compte professionnel de prévention (C2P) permet d'accumuler des points en fonction de l'exposition à six facteurs de risque, qui peuvent être utilisés notamment pour la formation et pour partir à la retraite 2 ans avant l'âge minimum. À cela s'ajoute, le départ anticipé pour incapacité permanente pour des raisons professionnelles, au titre du handicap et pour les travailleurs de l'amiante. De plus, la retraite pour inaptitude compense ex post l'incapacité à travailler, qu'elle soit ou non liée aux conditions de travail, en donnant accès à la retraite au taux plein dès 62 ans quelle que soit la durée de cotisation effective.

Cette dualité souligne les inégalités liées à la fragmentation du système, comme illustré par le cas des aides-soignant(e)s. Ceux qui

travaillent dans la fonction hospitalière relèvent de la catégorie active et peuvent partir à la retraite 5 ans avant l'âge minimum légal, alors que dans le privé, ils ne peuvent partir via le C2P que 2 ans avant. Le régime universel prévoyait de supprimer 80% des catégories actives pour lesquelles existent des fonctions comparables dans le privé et de leur ouvrir l'accès au C2P.

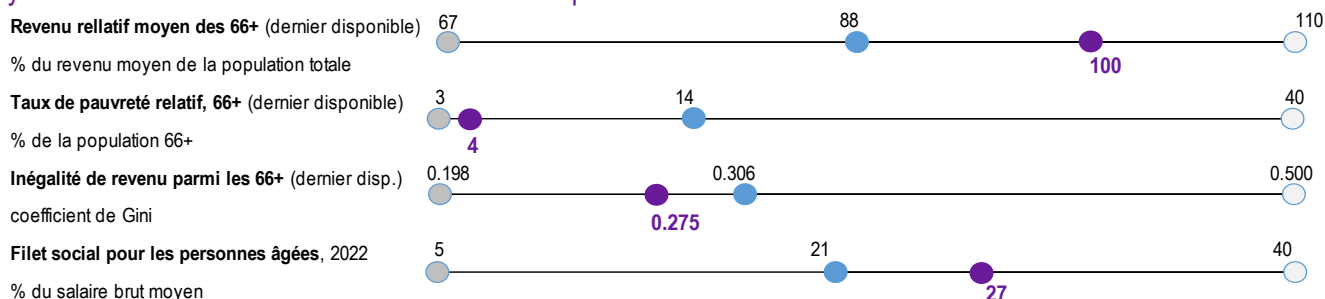
Puisque les effets différés éventuels sur la santé de certaines caractéristiques de l'emploi ne sont généralement pas couverts par l'assurance invalidité ou maladie, cela peut justifier des dispositions spéciales bien ciblées de retraite anticipée dès lors que le dispositif est solidement étayé par des données probantes.

Le C2P représente une innovation intéressante car l'admissibilité au dispositif dépend de caractéristiques effectivement constatées, et non de la catégorie professionnelle, ce qui limite le risque de mauvais

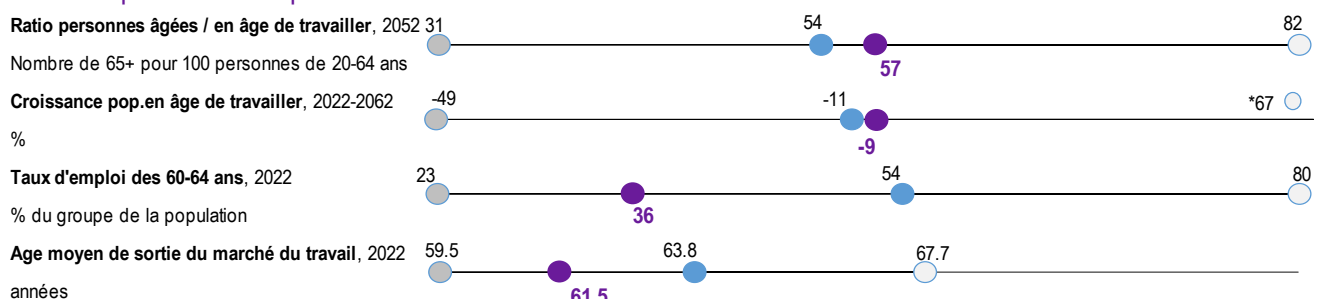
ciblage, garantit la transférabilité des droits à pension et réduit l'âge de départ à la retraite de deux ans au maximum. Toutefois, suivre l'exposition des individus aux facteurs de risques a un coût qui peut être difficile à supporter, en particulier pour les petites entreprises. D'après la Cour des comptes, moins d'un tiers des salariés exposés aux facteurs de risque sont déclarés au C2P.

La réforme 2023 améliore le C2P : abaissement des seuils des principaux facteurs d'exposition pour acquérir des points ; prise en compte des points utilisés pour le départ anticipé dans le calcul de la pension ; déplafonnement du nombre des points pouvant être accumulés ; possibilité d'utiliser le C2P pour financer un projet de reconversion professionnelle ; et, création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

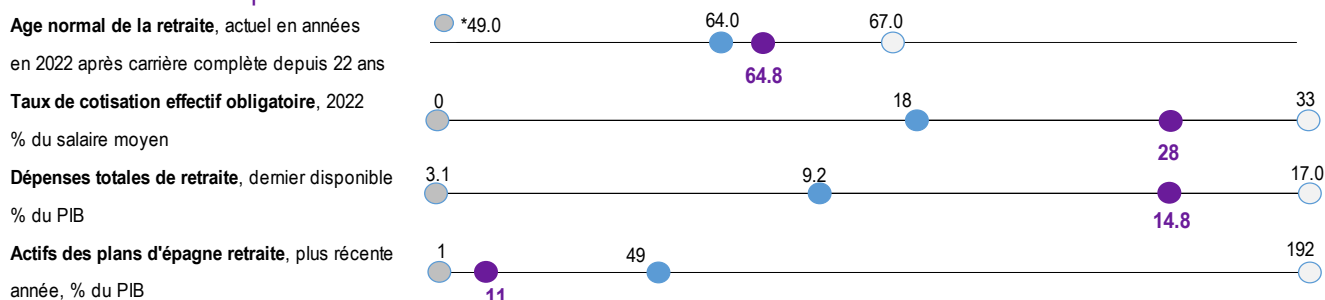
### Le système de retraite offre actuellement une bonne protection



### Les taux d'emploi sont bas après 60 ans



### Des cotisations et des dépenses de retraite élevées



### Des taux de remplacement proches de la moyenne OCDE

