



Secteur de l'Emploi et des Retraites

Numéro 08-2023

Réf. : FS/MB/LB

Paris, le 17 janvier 2023

RÉFORME DES RETRAITES : UN PROJET INJUSTE ET INFONDÉ

Chères et chers camarades,

Ce mardi 10 janvier 2023, la Première ministre Elisabeth Borne a annoncé le plan du Gouvernement en matière de réforme des retraites, à l'issue d'une période de « concertation » avec les interlocuteurs sociaux lancée à la rentrée de septembre et à laquelle Force Ouvrière avait participé.

Sans surprise, cette réforme met à mal notre système de solidarité nationale en décalant l'âge légal de départ en retraite à 64 ans et en accélérant la réforme Touraine et donc l'allongement de la durée de cotisation.

Force Ouvrière a exprimé sa vive opposition à cette réforme. Les organisations syndicales, historiquement unies contre ce projet, ont annoncé une première journée de grève interprofessionnelle et de mobilisation jeudi 19 janvier.

Un avant-projet de loi est actuellement en cours d'examen par le Conseil d'Etat. Le texte sera ensuite présenté en Conseil des ministres le 23 janvier avant d'être débattu au Parlement en février/mars.

Les principales mesures annoncées

C'est au cours d'une conférence de presse que le Gouvernement a fait connaître ses arbitrages en matière de réforme de notre système de retraite après la concertation avec les interlocuteurs sociaux. Voici les principaux changements annoncés ce mardi :

Concernant le recul de l'âge de départ :

- L'âge légal à partir duquel il est possible de partir à la retraite sera progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois en 2027 à la fin du quinquennat, puis atteindra la cible de 64 ans en 2030.
- Pour bénéficier de sa retraite à taux plein, il faudra, dès 2027, avoir travaillé 43 ans, durée de cotisation adoptée dans le cadre de la loi Touraine de 2014.
- Comme aujourd'hui, les personnes partant à la retraite à 67 ans bénéficieront toujours automatiquement d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote, même si elles n'ont pas travaillé 43 ans.

Concernant les carrières longues et difficiles :

- Le dispositif de carrières longues sera adapté pour qu'aucune personne ayant commencé à travailler tôt ne soit obligée de travailler plus de 44 ans. Ceux qui ont commencé avant 16 ans pourront partir dès 58 ans ; entre 16 et 18 ans à partir 60 ans ; entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans.
- Comme aujourd'hui, les personnes en situation d'invalidité ou d'inaptitude pourront partir à 62 ans à taux plein, les travailleurs handicapés à compter de 55 ans.
- Les salariés ayant subi un accident du travail ou une maladie professionnelle pourront sous conditions partir à la retraite 2 ans avant l'âge légal. Les conditions pour accéder à ce départ anticipé seront assouplies.

Concernant la prévention et la pénibilité au travail :

- Davantage de salariés pourront bénéficier du compte professionnel de prévention avec plus de droits (en cas de travail de nuit ou quand les salariés sont exposés à plusieurs risques professionnels par exemple). Chaque année, ce sont plus de 60 000 personnes supplémentaires qui seront couvertes par le compte professionnel de prévention.
- Une nouvelle utilisation du compte professionnel de prévention sera créée avec la possibilité de financer un congé de reconversion permettant de changer de métier plus facilement.
- Un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté d'1 Md€ sur le quinquennat sera instauré. Il soutiendra les branches professionnelles pour identifier les métiers exposés aux risques ergonomiques (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations), et financer avec les employeurs des actions de prévention et de reconversion.
- Un suivi médical renforcé sera mis en place auprès des salariés exerçant des métiers identifiés comme exposés à la pénibilité, afin de mener des actions de prévention et mieux détecter les situations d'inaptitude permettant un départ anticipé à 62 ans.

Concernant les régimes spéciaux :

- La réforme acte l'extinction des principaux régimes spéciaux de retraite. Les nouveaux embauchés à la RATP, dans la branche industries électriques et gazières (EDF, etc.), à la Banque de France, les clercs de notaires et les membres du CESE seront affiliés au régime général pour la retraite.

Concernant la fonction publique :

- La retraite progressive sera étendue afin d'accompagner les effets de la réforme et permettre un aménagement de fin de carrière dès 62 ans.



Circulaire confédérale

- Les fonctionnaires en catégories actives et les militaires conserveront un droit à partir plus tôt compte tenu de leurs sujétions particulières de service public et d'exposition aux risques.
- La durée de service et l'âge d'annulation de la décote seront inchangés.
- Un fonds de prévention de l'usure professionnelle sera créé auprès de l'assurance maladie pour accompagner les établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Pour les travailleurs indépendants :

- Le Gouvernement « s'engage » d'ici le PLFSS 2024 les travaux techniques et de concertation pour réformer l'assiette sociale des indépendants, afin que son calcul soit simplifié et que les droits à la retraite des indépendants soient renforcés, notamment pour les plus modestes d'entre eux.

Concernant les minimums de pensions et les évènements de la vie familiale :

- Le minimum de pension augmentera de 100 € par mois pour une carrière complète. Un salarié au SMIC toute sa carrière aura une pension de 85 % du SMIC net.
- Les périodes de congé parental seront prises en compte pour partir avec le dispositif de carrières longues ainsi que dans le calcul du minimum de pension de ceux qui ont travaillé plus de 30 ans.
- Les aidants familiaux, qui sont contraints de réduire leur activité pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant, bénéficieront de validations de trimestres.
- La réforme donnera des trimestres de retraite aux personnes ayant effectué des stages de travaux d'utilité collective (TUC).

Concernant l'emploi des séniors :

- Un « index seniors » sera créé pour faire la transparence dans les entreprises et pour replacer la gestion des âges au cœur du dialogue social.
- Pour aménager son temps de travail tout au long de la carrière, une négociation sera ouverte pour mettre en place un compte épargne-temps universel (CETU).
- La retraite progressive, qui permet de liquider avant l'âge légal une partie de sa pension pour passer à temps partiel, sera assouplie et élargie à la fonction publique. Les retraités qui reprennent une activité pourront acquérir des droits et augmenter leur pension.

Comment connaître les effets de cette réforme sur notre retraite ?

Vous trouverez en annexe 1 deux tableaux récapitulatifs fournis par le Gouvernement : sur le calendrier du recul de l'âge de départ, et sur l'impact financier des différentes mesures proposées.



Il s'agit pour l'instant uniquement « d'annonces » et il faut maintenant attendre le texte du projet de loi afin de vérifier si la réforme proposée est conforme aux éléments communiqués hier.

La CNAV a également mis en ligne un outil de simulation afin de répondre aux interrogations des assurés : <https://la-reforme-des-retraites-et-moi.fr/>. Il permet d'évaluer les impacts du projet sur les situations personnelles des assurés.

Cette circulaire comporte également en annexe 6 une comparaison des âges de départ à la retraite dans différents pays européens, présentée par le COR en janvier 2022.

Positions de Force Ouvrière

Force Ouvrière rappelle sa ferme opposition à la réforme des retraites qui repousse à nouveau l'âge de départ des travailleurs.

D'après le dernier rapport du COR, il n'y a pas de dynamique incontrôlée des dépenses de retraite. De plus, le déficit annoncé ces 10-15 prochaines années est extrêmement limité par rapport au budget global du régime, alors même que les prévisions annoncent un retour à l'équilibre sans besoin de réforme. Notre régime de retraite n'est donc pas en danger. L'argument financier avancé par le gouvernement est surtout un prétexte pour réduire encore les dépenses publiques. Cette réforme n'est ni nécessaire financièrement, ni pensée dans l'intérêt du régime.

Le gouvernement en appelle à la « responsabilité » et à la « solidarité » pour l'équilibre de notre système par répartition. Cette réforme est pourtant injuste et inégalitaire. Le report de l'âge de départ frappe tout particulièrement les plus modestes, celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires, dont l'espérance de vie est inférieure au reste de la population, et celles et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue.

De plus, les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes, notamment les temps partiels imposés, n'ont pas été prises en compte dans le texte, malgré les demandes de FO. Les femmes seront particulièrement impactées par cette réforme, leur pension moyenne est inférieure de près de 40% à celle des hommes. Cet écart résulte des inégalités au travail : salaires, carrières interrompues pour congés parentaux, temps partiels, emplois précaires, etc. Et les inégalités observées pendant la vie active se prolongent dans leur retraite !

Le report de l'âge touche aussi tout particulièrement les seniors qui ont des difficultés pour être maintenus en emploi et qu'actuellement, de nombreux travailleurs seniors sont au chômage, aux minimas sociaux, ou bien en invalidité à l'approche de la retraite, le recul de l'âge de départ aura des effets économiques importants sur les branches chômage et maladie, en plus de prolonger la précarité pour de nombreux travailleurs.

Lors des concertations menées à l'automne, non seulement Force Ouvrière avait exprimé son opposition à tout recul de l'âge légal de départ en retraite ou d'allongement de la cotisation, mais FO avait également fait connaître ses propositions en matière d'emploi des seniors ou d'augmentation des recettes du régime. Le Gouvernement n'a jamais fait de retour sur les différents documents présentés. La concertation s'est donc faite sans réel débat, ni réelle prise en compte des demandes des interlocuteurs.

La retraite étant le reflet de la carrière, la priorité est pour FO d'assurer des carrières complètes pour chacun. Lutter contre les inégalités au travail, améliorer les conditions de travail, lutter contre le faible taux d'emploi des séniors permettrait d'améliorer le niveau des pensions tout en augmentant les recettes du régime. Force Ouvrière revendique la mise en place d'une réelle politique de l'emploi, sociale et juste. FO avait fait de nombreuses propositions en ce sens, dont les principales étaient les suivantes :

- Renforcer le maintien dans l'emploi des travailleurs séniors : Favoriser l'embauche des séniors, aménager les fins de carrière, sanctionner le licenciement des séniors.
- Renforcer la formation professionnelle et également la transmission professionnelle, notamment intergénérationnelle (par exemple avec un contrat de génération).
- Conditionnement des aides aux entreprises à des résultats efficaces en matière d'emploi des séniors.
- Encourager la négociation collective, à la fois pour l'emploi des séniors mais également pour les questions d'égalité au travail.
- Prendre en compte la question de la pénibilité avant la fin de carrière, en réintégrant les 4 critères d'expositions supprimés, en ajoutant un critère sur l'exposition aux risques psychosociaux, et en prenant réellement en compte la poly-exposition. Il est également possible d'instaurer un financement incitatif à la mise en place d'une politique de prévention, et de permettre un départ anticipé à la retraite.
- Lutter contre les inégalités femmes/hommes au travail : une réelle égalité salariale pour les femmes permettrait d'augmenter les cotisations et donc les recettes du régime. Il faut également lutter contre les temps partiels imposés, notamment en instaurant pour l'employeur une obligation de cotiser sur un temps plein. FO soutient l'allongement du congé paternité et maintient la revendication d'un congé parental obligatoire et indemnisé à 100%, ainsi que la création d'un service public petite enfance.
- Renforcement des petites pensions et minima sociaux et/ou élargissement des critères d'éligibilité (ASPA, pensions de réversion).

Le détail de ces propositions figure en annexe : la note sur l'emploi des séniors réalisée en octobre qui accompagnait une précédente circulaire (circulaire confédérale n°174-2023 du 19/10/2022), et les propositions élaborées dans le cadre du cycle équité et justice sociale.

Si certaines revendications semblent avoir été entendues, par exemple pour la prise en compte des TUC, il faut toutefois attendre le texte final pour s'assurer de la bonne traduction de cet engagement.

FO dénonce également les « effets d'annonces » comme c'est le cas pour la revalorisation des petites pensions qui ne concernera que les carrières dites complètes et donc un nombre restreint de futurs retraités.

La suppression annoncée des régimes spéciaux, correspond à une volonté de niveler par le bas les droits sociaux et gommer les spécificités de nombreuses professions. Force Ouvrière demande le maintien de tous les régimes de retraite et de leurs spécificités !



Circulaire confédérale

FO avait également expliqué son refus de la création d'un index sénior, qui n'est pas une mesure efficace et suffisamment contraignante pour les employeurs.

FO reste également opposée au dispositif de cumul emploi-retraite : c'est parce que les pensions de retraite ne sont pas suffisantes pour vivre que des retraités reprennent un emploi ! Ce dispositif ne saurait constituer une solution pérenne pour les retraités et futurs retraités.

Appel à une mobilisation massive

Pour toutes les raisons évoquées précédemment, Force ouvrière s'oppose à ce projet de réforme qu'elle considère injuste et infondé, et qui conduirait, s'il était adopté, à une dégradation des droits des salariés et un allongement sans précédent de la durée d'activité.

Pour la première fois depuis douze ans, FO avec l'ensemble des organisations syndicales appelle à construire une réponse commune de mobilisation interprofessionnelle, prenant la forme de grèves et manifestations à partir du jeudi 19 janvier, donnant le départ d'une puissante mobilisation visant à empêcher tout recul de l'âge légal de départ à la retraite.

Michel BEUGAS
Secrétaire confédéral

Béatrice CLICQ
Secrétaire confédérale

Eric GAUTRON
Secrétaire confédéral

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire général

Annexes :

1. *Tableaux récapitulatifs - calendrier de la réforme et impact financier*
2. *Note sur l'emploi des séniors*
3. *Note sur l'équité et la justice sociale*
4. *Note sur la pénibilité*
5. *Note impact sur l'égalité femmes/hommes*
6. *Comparaison internationale -synthèse de la réunion du COR de février 2022*

Tableaux issus du dossier de presse

Calendrier de la réforme

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

Synthèse financière des mesures :

EN MILLIARDS D'EUROS	2027	2030
Déficit prévisionnel du système de retraite	-12,4	-13,5
MESURES PARAMÉTRIQUES		
Relèvement de l'âge légal et accélération de la durée de cotisation	10,3	17,7
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT		
Maintien de l'âge légal à 62 ans pour invalidité ou inaptitude	-1,7	-3,1
Renforcement du dispositif carrières longues	-0,4	-0,6
Augmentation du minimum de pension pour les nouveaux retraités	-0,4	-0,7
Développement des dispositifs de transition emploi-retraite	-0,2	-0,2
Recours accru au dispositif de départ anticipé pour inaptitude dans le cadre du suivi médical renforcé pour les métiers pénibles	-0,2	-0,3
Validation des trimestres pour les aidants (financés par la branche autonomie)	0,1	0,2
Validation des trimestres pour les travailleurs d'utilité collective (TUC)	0,1 <	0,1 <
Total mesures accompagnement	-2,8	-4,8
Augmentation de 0,1 point des taux de cotisations vieillesse (et baisse en parallèle des taux de cotisations ATMP)	0,8	0,8
SOLDE APRÈS MESURES		
Solde des régimes de retraite post mesures	-4,1	0,3
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AYANT UN IMPACT SUR LES AUTRES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (EN MD€)		
Branche AT-MP : financements dispositifs usure & pénibilité	-0,3	-0,4
Branche maladie : fonds pénibilité santé	-0,1	-0,1

///



Premier cycle de concertation sur l'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle

Focus Aides actuelles de l'Etat spécifiques à l'emploi des seniors :

- Une aide de 2000€ et une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus. Ce doit être dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et si l'employeur n'a pas dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu au recrutement et enfin si le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début de contrat (Décret n°2011-524 du 16 mai 2011)
- Un CDD sénior : durée maximum de 18 mois renouvelable une fois conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle après un licenciement économique
- Un CDI Inclusion pour les plus de 57 ans : Le CDI inclusion consiste à maintenir en emploi durable des publics seniors sans solution, en permettant aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) d'embaucher en contrat à durée indéterminée (CDI) des personnes âgées d'au moins 57 ans, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, à l'issue d'un délai minimal de douze mois après le début de leur parcours d'insertion par l'activité économique.
L'embauche en CDI inclusion de seniors est favorisée par le versement aux SIAE concernées d'aide au poste durant toute la durée du contrat (100 % du montant socle de l'aide au poste IAE classique la première année d'embauche du CDI inclusion puis 70 % les années suivantes). Il a été créé par la loi relative au renforcement de l'inclusion et à l'expérimentation Territoire zéro chômeur longue durée du 14 décembre 2020.

En complément :

- Les parcours emplois compétences peuvent être proposés aux demandeurs d'emploi seniors
- Salariés seniors peuvent bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel, d'action de formation telles que la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et la préparation opérationnelle à l'emploi collective
- Assurance chômage pour les seniors :

1. ARE et retraite

La durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 122 jours et ne peut dépasser :

- 730 jours (24 mois) pour les personnes âgées de moins de 53 ans,
- 913 jours (30 mois) pour les personnes de 53 ans à moins de 55 ans
- **1095 jours (36 mois) pour les personnes de 55 ans et plus (âge apprécié à la date de fin du contrat de travail).**

En cours d'indemnisation, lorsque l'allocataire atteint l'âge légal de départ à la retraite, il existe 2 possibilités :

– soit le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein est atteint, les allocations chômage cessent alors d'être versées, que le droit soit épuisé ou non.

– soit le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein n'est pas atteint : le droit ARE est alors versé jusqu'à son terme. Mais le versement de l'allocation peut alors être maintenu au-delà de cette limite, sous conditions.

L'indemnisation par l'assurance chômage peut être prolongée au-delà de la période d'indemnisation et au plus tard jusqu'à l'âge du droit à une retraite à taux plein lorsque l'intéressé :

- est en cours d'indemnisation depuis au moins un an,
- ne réunit pas les conditions du versement d'une pension à taux plein,
- justifie de 12 ans d'affiliation à l'assurance chômage, dont une année continue ou 2 années discontinues dans les 5 dernières années,
- justifie d'au moins 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

2. Trimestres et point de retraites

(chômage à partir de 1980)

Les périodes indemnisées par l'Assurance chômage sont prises en compte pour la validation des trimestres d'assurance vieillesse (retraite de base) et des points de retraite (retraite complémentaire).

➤ **Assurance vieillesse (régime de base) :**

- **Les personnes indemnisées** par Pôle emploi, au titre de l'Assurance chômage, de la solidarité ou des préretraites du FNE, **acquiescent automatiquement des trimestres d'assurance vieillesse correspondant aux périodes d'indemnisation.** (article L.351-3 2° du code de sécurité sociale).

Chaque période de 50 jours de chômage indemnisé consécutifs ou non équivaut à un trimestre d'assurance vieillesse. Cette règle ne peut avoir pour effet de porter à plus de 4 le nombre de trimestres pouvant être acquis par an (article R.351-12 4° b) et c) du code de sécurité sociale). Pôle emploi transmet automatiquement les informations à l'Assurance retraite.

PRÉCISION : Dans le cadre de la retraite anticipée pour carrière longue, 4 trimestres (et non plus 2) de chômage indemnisé seront réputés cotisés (Décret n° 2014-350 du 19.03.2014).

- **Les périodes de chômage non indemnisé** qui suivent directement une période de chômage indemnisé sont prises en compte par l'Assurance retraite, dans le calcul de la [durée d'assurance retraite](#), dans la limite d'un an.

Les périodes de chômage non indemnisé qui suivent directement une période de chômage indemnisé sont prises en compte **dans la limite de 5 ans** lorsque l'assuré justifie d'une durée de cotisation d'au moins 20 ans, est âgé d'au moins 55 ans à la date où il cesse de bénéficier du revenu de remplacement et ne relève pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

1 trimestre est validé tous les 50 jours de chômage, dans la limite de 4 trimestres par année civile. Pôle emploi transmet automatiquement les informations à l'Assurance retraite.

➤ **Retraite complémentaire :**

Les DE indemnisés au titre d'une fin de contrat de travail peuvent acquérir des points de retraite complémentaire s'ils relèvent d'une caisse rattachée à l'Arrco ou à l'Agirc pour les cadres (Accord du 21.06.2001).

Conditions d'attribution : Seules les périodes indemnisées donnent lieu à validation. *NB : Les périodes non indemnisées, de différé d'indemnisation ou de délai d'attente ne permettent pas l'acquisition de points de retraite complémentaire.*

L'assiette est le salaire journalier de référence qui a servi pour calculer l'allocation chômage.

Taux d'acquisition des points Arrco-Agirc Depuis le 1er janvier 2016

Allocation	Arrco	Agirc	Assiette
Allocations d'assurance chômage : <ul style="list-style-type: none"> • ARE • ASP 	2 taux : <ul style="list-style-type: none"> • 6,20 % sur la tranche 1 de rémunération (part de rémunération inférieure ou égale au plafond SS) • 16,44 % sur la tranche 2 (part de rémunération comprise entre le plafond SS et 3 x le plafond SS) 	Un seul taux : <p>16,44 % sur la part de rémunération comprise entre le plafond SS et 4 x le plafond SS</p>	SJR

NB : Les allocataires de l'Assurance chômage participent à ce financement : une participation de **3 %** assise sur le salaire de référence retenu pour le calcul de leur allocation chômage est prélevée par Pôle emploi. Ce prélèvement ne peut aboutir à verser une allocation d'un montant inférieur à celui de l'allocation minimale (29,26 € depuis le 1er juillet 2019).

Introduction – Constat de FO sur l'emploi des seniors

Fin décembre 2021, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 56, 1%¹. Ainsi, si des progrès ont été réalisés ces dernières années en matière d'emploi des seniors, la question des transitions vers la retraite reste prégnante car une proportion sensible des assurés passe par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite (c'est-à-dire à la date de liquidation de leurs droits).

Sur les années 2018-2020, les personnes de 60 ans résidant en France étaient à 25 % en préretraite, retraite, ou cumul emploi-retraite, à 20 % inactifs (dont la moitié avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé), à 7 % au chômage et à **48 % en emploi**².

A 62 ans, âge d'ouverture des droits, elles sont 60 % à être en préretraite, retraite, ou cumul emploi-retraite, 11 % inactives, 3 % au chômage et **26 % en emploi**³. En 2021 : À l'âge de 62 ans, près de 16,7 % des personnes ne sont ainsi ni en emploi ni à la retraite (NER) : 3 % sont au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage au sens de l'INSEE et 13,7 % sont inactives

A 65 ans, enfin, elles sont à 82 % à la retraite, 8 % inactives, 1 % au chômage, et **9 % en emploi**.

En 2021, la proportion de personnes en emploi (à temps partiel ou à temps complet) baisse continûment pour les âges compris entre 50 et 62 ans, passant de près de 83,3 % à 28,2 % (soit une baisse de plus de 55 points). Cette diminution n'est que partiellement compensée par la hausse de la part des personnes à la retraite, qui passe de 0,2 % à 50,5 % entre ces mêmes âges.

Au cours de l'année 2021, 128 015 retraites anticipées ont été attribuées par le régime général (y compris les outils de gestion de la Sécurité sociale des indépendants) : 125 784 au titre d'une longue carrière et 2 231 pour assurés handicapés. Les attributions de retraites anticipées représentent 19,7 % de attributions de droit propre.

Au cours de l'année 2021, 12 306 retraites progressives ont été attribuées par le régime général (hors sécurité sociale des indépendants) soit une baisse du nombre d'attributions de -0,3 % par rapport à 2020. Les retraites progressives ne représentent que 1,9 % de l'ensemble des attributions de droit direct de l'année 2021. 75 % de ces attributions concernent les femmes.

Suite au dernier report de l'âge de départ en retraite, dans une étude de 2019 remis au Gouvernement et intitulé « Les fins de carrière: un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité », la Cour des Comptes explique : « Si l'on examine l'évolution de la situation des seniors de 59 à 62 ans, entre 2013 et 2018, il apparaît (...) qu'à 61 ans, âge directement concerné par les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite, la baisse de la proportion des personnes à la retraite n'a été qu'en partie compensée par une hausse de l'emploi, la part des effectifs en inactivité ayant elle aussi augmenté ». La situation d'inactivité est d'autant plus forte que le niveau de qualification est faible. Le taux de chômage de longue durée augmente chez les seniors, et bien plus vite que pour les autres tranches d'âge. Les derniers chiffres de 2021 indiquent que dès l'âge de 55 ans, presque un Français sur deux (44%) n'a plus d'emploi. En 2018, un tiers des seniors sans activité vivaient sous le seuil de pauvreté. Au niveau de l'AGIRC ARRCO en 2020, c'est presque un retraité sur 5 (18%) qui est au chômage ou en maladie/invalidité au moment de sa retraite.

¹ Tableau de bord trimestriel sur l'activité des seniors et les politiques d'emploi de la DARES, avril 2022

² Rapport du Conseil d'orientation des retraites de juin 2021

³ Ibid.

D'éventuelles difficultés de santé aux âges élevés sont un obstacle au maintien dans l'emploi et doivent être prises en compte dans la réflexion sur l'âge de la retraite. Les limitations d'activité sévères ou modérées s'établissent à environ 30 % de la classe d'âge avec une proportion légèrement plus forte pour les femmes. La proportion de personnes ayant une limitation sévère d'activité s'établit à environ 10 % de la classe d'âge pour les femmes et les hommes avec cependant une proportion de 15 % des hommes âgés de 55 à 59 ans présentant une limitation sévère d'activité en 2020.

Les personnes présentant des incapacités, c'est-à-dire fortement limitées dans leurs activités quotidiennes, passent, après 50 ans et avant leur départ à la retraite, nettement moins de temps en emploi que les personnes sans limitation d'activité (en moyenne 4,2 années contre 10,5 années en 2020, hors éventuels cumuls emploi-retraite). **Pourtant, elles liquident leurs droits à la retraite un peu plus tardivement** (à 62,7 ans contre 62,4 ans en moyenne pour les personnes sans limitation d'activité). Cette liquidation des droits un peu plus tardive en moyenne pour les personnes présentant des incapacités sévères peut trouver une explication dans le fait que les départs anticipés à la retraite bénéficient davantage aux personnes sans incapacité. Après 50 ans, les personnes présentant des incapacités passent ainsi 8,5 années sans emploi ni retraite contre 1,8 année pour les personnes sans limitation d'activité.

Il est possible de prendre comme témoin de la difficulté des salariés à travailler au-delà de l'âge légal l'exemple d'une mesure incitative malheureuse instaurée au sein du régime AGIRC ARRCO. Depuis 2019, un système de malus-bonus (appelé de manière trompeuse « coefficient de solidarité ») existe pour la retraite complémentaire des salariés du privé. En instaurant les premières années suivant l'âge de départ en retraite (en cas de départ à l'âge légal) une minoration de la pension, puis une (faible) majoration à partir de 2 ans de travail supplémentaire, ce coefficient a pour but d'encourager les salariés à travailler plus longtemps, et également de préserver les deniers du régime. C'est un échec sur les deux plans. Dans un panorama annuel des retraites publié par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) le 20 mai 2021, il était indiqué que pour sa première année d'application, le malus de l'Agirc-Arrco a concerné 49% des nouveaux retraités, puis 55% d'entre eux l'année suivante. Ainsi, plus de la moitié des salariés a préféré partir avec une pension minorée de 10% pendant 3 ans que de travailler des années supplémentaires. Ce comportement démontre que les salariés ne souhaitent pas, et parfois ne peuvent pas, reculer leur âge de départ en retraite, la plupart d'entre eux étant dans l'incapacité de prolonger leur durée de travail malgré des pensions faibles. Ce système n'a pas non plus permis au régime des économies notoires.

En outre, une réforme des retraites entraînerait des conséquences sur toutes les catégories professionnelles : si les ouvriers commencent plus tôt leur emploi, ils sont davantage touchés par la pénibilité de leur emploi, quant aux cadres, ces derniers arrivent plus tardivement sur le marché du travail et prennent ainsi plus de temps à cotiser.

Au surplus, selon la Chair TDTE : *« le faible taux d'activité des seniors a des répercussions dont font les frais les différents acteurs que sont l'Etat, l'entreprise, mais aussi le citoyen. Les conséquences pour l'Etat se traduisent par une perte d'opportunités de croissance, mais aussi par un déficit accru des régimes de retraite, un accroissement des coûts du chômage, de la santé et de la dépendance. Les entreprises subissent une perte de savoir-faire et de l'expérience des seniors, ce qui peut engendrer indirectement des conséquences négatives sur leur croissance. Le citoyen craint quant à lui, un risque de précarisation lié à la perte de revenus... »*⁴

Le faible taux d'emploi des travailleurs seniors est d'abord le fait des entreprises, en effet le motif d'ouverture de droit le plus important (+ de 47%) chez les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est le licenciement ou

⁴ « Une réforme des retraites réussie », Chaire Transitions démographiques, Transitions économiques,

autre rupture à l'initiative de l'employeur. 30% des ouvertures de droit sont liées à une fin de CDD. Le faible taux d'emploi des travailleurs seniors est ensuite lié à la pénibilité et aux discriminations.

Ainsi les pouvoirs publics doivent intervenir pour contraindre les entreprises à maintenir les travailleurs seniors en emploi (I) mais également pour renforcer leur embauche (II). Enfin la négociation collective doit être la voie privilégiée pour améliorer la situation des travailleurs seniors qui sont en emploi (III).

I. Renforcer le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors

Puisqu'il est question du maintien des travailleurs seniors en emploi, ce sont les employeurs qu'il convient d'interpeller. Il est de leur responsabilité d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Pour se faire, les employeurs doivent anticiper les évolutions de carrière et améliorer les conditions de travail des salariés.

Les pouvoirs publics **peuvent intervenir pour contraindre** les entreprises à prendre en compte la question de la pénibilité avant la fin de carrière (1), à renforcer la formation continue (2), à aménager les fins de carrière (3) et ceci afin lutter efficacement contre les discriminations.

1. Prendre en compte la question de la pénibilité avant la fin de carrière

Il est nécessaire de se saisir de manière urgente de la question de la pénibilité dans le cadre de la gestion des fins de carrière et de la retraite des salariés. Il est opportun de préciser que cette question ne serait se réduire à ce prisme. Elle devra de ce fait être prise en compte, sous l'angle notamment de la prévention tout au long de la carrière professionnelle, dans le cadre de la future négociation sur la santé au travail.

a) Réintégrer les quatre critères d'expositions supprimés

La dernière réforme actant le passage du C3P au C2P a exclu quatre facteurs de risques dont l'exposition n'est désormais plus prise en compte. Ces facteurs (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux) représentaient près de 30% des entrées dans le dispositif.

Si la réalité de leur caractère de pénibilité peut effectivement être difficile à appréhender cela n'est pas impossible (quid d'une appréciation par unité de travail, intégré au DUER).

Cette nouvelle répartition des facteurs de risque nie la pénibilité subie au quotidien par de nombreux travailleurs, alors même que pour ces risques la traçabilité est indispensable à une véritable prévention.

Dès lors Force Ouvrière revendique la réintégration des quatre facteurs d'exposition supprimés par l'ordonnance du 22 septembre 2017.

b) Intégrer un critère prenant en compte l'exposition aux risques psychosociaux

Il est important de rappeler que la convention 155 de l'OIT (non ratifié par la France) dans son article 3 précise que la santé en lien avec le travail ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. Le Code du travail lui-même dispose que « L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés »

Ainsi que ce soit dans notre droit interne ou dans le droit international, les normes actent la reconnaissance d'un impact du travail sur la santé mentale des travailleurs. Il est donc légitime et juste de le reconnaître à

travers le compte pénibilité, d'une part afin d'assurer une meilleure prévention au sein des entreprises et d'autre part pour assurer une véritable réparation aux travailleurs exposés.

L'appréhension des risques psycho-sociaux n'est pas des plus aisée, il existe cependant des outils mis à la disposition des entreprises, en particulier l'outil RPS-DU mis en place par l'INRS en collaboration avec les CARSAT. La prise en compte des RPS est déjà une obligation dans le cadre du DUER, cette évaluation devrait permettre d'évaluer l'exposition des travailleurs aux facteurs psychosociaux de pénibilité.

A défaut, cette mesure devra à minima être prise en compte dans le cadre d'un accord de branche. Cela permettrait d'identifier des secteurs d'activité ou des métiers particulièrement exposés.

Force Ouvrière revendique l'intégration des Risques psychosociaux au sein du compte professionnel de prévention afin que ce dernier soit en cohérence avec les obligations de l'employeur.

c) Prendre réellement en compte la poly-exposition

La question de la poly-exposition représente un défi majeur pour l'ensemble des acteurs de la sécurité sanitaire et de la prévention en matière de santé au travail. La multiplicité et la concomitance des expositions peuvent favoriser la survenue de pathologies et accentuer la pénibilité au travail, comme l'a montré l'enquête Santé et itinéraire professionnel réalisée par la Drees et la Dares 2006-2010.

A ce titre, l'action 1.11 du plan santé au travail 2016-2020 met en avant la nécessité d'une meilleure prise en compte de la poly-exposition des travailleurs. Allant dans le sens inverse de cette recommandation, le C2P prend aujourd'hui en compte la poly-exposition de manière très marginale. En effet un salarié obtiendra le même nombre de points, qu'il soit exposé à deux ou six facteurs.

Pour Force Ouvrière, la poly-exposition, facteur d'accroissement des risques pour les salariés, doit être véritablement prise en compte. En conséquence, FO revendique que chaque facteur d'exposition supplémentaire permette d'acquérir un nombre de points supplémentaires sans aucune limitation. A minima, l'exposition à plus de deux facteurs devrait faire l'objet d'un abondement en point de la part de l'employeur responsable de l'exposition.

d) Instaurer un financement incitatif à la mise en place d'une politique de prévention

Dans la quasi-totalité des domaines où la prévention doit s'exercer, la contrainte est souvent la première mesure employée par les gouvernements. Tabagisme, alcoolisme, accidents de la route etc., font l'objet de mesures coercitives essentiellement basées sur une augmentation des taxes ou des amendes. Il n'y a guère que la prévention des risques professionnels qui échappe à cette logique.

L'ordonnance de 2017 relative au compte professionnel de prévention est venue supprimer la cotisation spécifique « pénibilité » mise à la charge des entreprises exposant leurs salariés aux critères de pénibilité. Le dispositif du C2P est donc désormais financé via la part mutualisée des cotisations AT-MP qui pèse sur toutes les entreprises déresponsabilisant ainsi les employeurs et mettant à mal le caractère incitatif du dispositif en matière de prévention.

De plus, alors même que l'employeur est débiteur d'une obligation en matière de formation et de santé/sécurité, ce financement mutualisé le dégage en partie de ses obligations. En effet, alors qu'il est seul responsable juridiquement dans ce domaine, il revient désormais aux travailleurs exposés à la pénibilité de prendre en charge sa formation ou sa santé, via un départ anticipé, à travers un dispositif qui n'est financé que partiellement par son employeur.



En conséquence, Force Ouvrière revendique la mise en place d'une cotisation supplémentaire pour les employeurs qui exposent leurs salariés à des conditions de pénibilité définies par décret. (OU BRANCHE)

Dans ce cadre, l'abondement pourrait varier selon certains critères objectifs : métier exercé, ancienneté, homme/femme (lutte contre le temps partiel imposé, etc.).

e) Permettre un départ anticipé à la retraite

Le système actuel ne permet, de fait, un départ anticipé que de manière très précaire. En effet, un travailleur exposé à des facteurs de pénibilité ne peut prétendre partir que deux ans maximum avant l'âge légal de la retraite.

En pratique, il faut 80 points, soit 20 ans d'expositions à un facteur de risque ou 10 ans en cas de poly expositions pour pouvoir prétendre à un départ anticipé seulement deux avant. A cela, il est nécessaire d'ajouter 5 ans ou 2,5 ans car les 20 premiers points doivent être consacrés à la formation.

Pour Force Ouvrière, il est urgent de garantir un départ jusqu'à cinq ans avant l'âge légal pour les travailleurs qui ont été exposés à des facteurs de pénibilité. Les propositions faites en amont (prise en compte de la poly expositions, réintégration des 4 facteurs et prise en compte des RPS) couplé au dé plafonnement des points du C2P devraient permettre aux travailleurs les plus exposés de cumuler plus de points permettant ainsi un départ bien en amont.

De plus, pour les travailleurs ne disposant pas de suffisamment de point, un dispositif d'abondement financé par l'employeur devrait être mis en place pour assurer à tous les travailleurs exposés un départ au plus tard à 60 ans, et cela sans la mise en œuvre d'une décote.

Les mêmes mesures doivent être mises en œuvre afin de favoriser la mise en place d'un temps partiel avec maintien de la rémunération. **De plus, pour faciliter ce dispositif il semble indispensable de permettre aux travailleurs d'en faire la demande expresse sans possibilité pour l'employeur de l'en empêcher.**

Force Ouvrière revendique donc la possibilité d'un départ anticipé à minima 5 ans avant l'âge légal de départ et sans mise en œuvre de décote. Afin de responsabiliser l'employeur, Force Ouvrière revendique la mise en place d'un système d'abondement en point pour les travailleurs ne disposant pas de suffisamment de point.

Alors que la mise en œuvre de l'ancien compte pénibilité aurait pu donner un élan à la reconnaissance de la pénibilité du travail chez les femmes, le gouvernement actuel, en réformant ce dispositif, a fait sortir les seuls facteurs de risques qui concernaient une proportion plus importante de femmes que d'hommes.

Pour Force Ouvrière, lutter contre le manque de prise en compte et le déni du gouvernement actuel face à cette discrimination supplémentaire que subissent les travailleuses est une urgence sociale. Il est impératif de rendre visible la pénibilité, aussi bien physique que psychologique, endurée au quotidien, notamment dans les emplois précaires du secteur tertiaire aujourd'hui occupés par une majorité de femmes.

Au regard de tout ce qui avait été évoqué précédemment, nous proposons la création d'un droit à la transition professionnelle à travers une longue reconversion pour les salariés exerçant un métier pénible. Il s'agirait du **compte de transition professionnelle**.

Mise en application ?

- Le compte de transition professionnelle se baserait sur l'actuel C2P en modifiant les conditions d'ouverture et les modalités d'application afin d'ouvrir, au profit des salariés âgé de 45 ans et exerçant un métier pénible, un **droit à la reconversion professionnelle**.

- Le principe initial est que l'assurance maladie abonde (en point) le compte du salarié en fonction des critères de pénibilité. Pour mémoire, ce compte peut ensuite être utilisé par son titulaire pour suivre une formation professionnelle, bénéficier d'un temps partiel ou valider des trimestres afin de partir à la retraite de manière anticipée.
- Dans notre conception, le compte de transition professionnelle doit permettre à son titulaire de suivre une formation de reconversion professionnelle tout en partant à la retraite de manière anticipée. Comprise comme un droit, la reconversion professionnelle n'est pas exclusive du départ anticipé à la retraite.
- En pratique, le salarié userait des points acquis pour racheter ses trimestres de cotisations retraite et bénéficierait d'une formation de reconversion professionnelle. Autrement dit, ces points ne serviraient qu'au rachat des trimestres tandis que la formation professionnelle lui serait due du fait de la pénibilité du métier exercé.
- L'abondement de ce compte devrait être ouvert aux entreprises ainsi qu'à la branche. Ici, il s'agit de réaffirmer la responsabilité de l'entreprise en la matière.

Il s'agit d'une proposition ambitieuse mais extrêmement nécessaire et légitime au regard du contexte actuel.

De fait, elle appelle un certain nombre de précisions de notre part :

- Il convient d'élargir les conditions d'ouverture de ce droit au plus grand nombre. Cela passe par une simplification des conditions de constitution du compte mais aussi par une prise en compte de nouveaux critères de pénibilité. Ce compte doit tenir compte de la réalité du marché du travail.
- Il faut également lever le plafond de 100 points.
- Concernant le financement du dispositif, la reconversion du salarié serait financée par les économies faites par la branche de l'assurance maladie, la branche ATMP et l'assurance chômage. En effet, si le dispositif est appliqué dans son entièreté, les salariés seront maintenus en emploi, et ce dans de bonnes conditions.
- Désormais, s'agissant du cadre dans lequel la reconversion s'effectue, elle peut être interne ou externe à l'entreprise, selon les aspirations professionnelles du salarié.
- Dans sa conception, ce dispositif doit être décorrélié du dispositif de transition professionnelle de droit commun. Autrement dit, les reconversions de ces salariés ne doivent pas constituer une réponse aux besoins de recrutement des secteurs en tension. Bien au contraire, leur reconversion doit être pleinement choisie.

Conditionner les aides aux entreprises :

Force Ouvrière a élaboré une véritable proposition au sein de laquelle l'aide aux entreprises trouve sa place dès lors que cette dernière est conditionnée à des résultats efficaces en matière d'emploi des seniors.

Autrement dit, il est impératif que les salariés concernés aient une garantie de leur maintien en emploi dans de bonnes conditions et que les entreprises soient contraintes à prendre des mesures concrètes. Dès lors, nous proposons que lesdites aides soient conditionnées à :

- L'abondement supplémentaire du CPF pour les salariés seniors, et plus particulièrement pour les salariés en situation de pénibilité.

- A la négociation d'un accord de branche dans lequel un véritable plan en faveur de l'emploi des seniors est développé (information, accompagnement, dispositifs de maintien en emploi).

2. L'importance de la formation continue

Il est primordial d'assurer au travailleur sénior une progression constante dans sa carrière, grâce à des mécanismes de formation (le senior doit être à la fois le formé et le formateur) et des augmentations salariales. Il est impératif que l'image des seniors soit améliorée en entreprise. Si l'entreprise accepte d'investir dans le développement des aptitudes des séniors, ces derniers auraient plus de facultés à accepter les changements (transition écologique et numérique).

Anticiper les mutations et encourager le partage des connaissances entre le jeune et le senior permettraient ensemble de lutter efficacement contre les discriminations.

En effet, il ressort d'une étude de l'IPSOS que les 6 premiers freins perçus au recrutement d'un senior sont pour un candidat :

1. le temps restant avant la retraite
2. une santé plus fragile
3. le coût pour l'entreprise
4. trop de compétence par rapport au poste
5. une faible adaptation aux nouvelles technologies.

Pour les recruteurs, il s'agirait plutôt :

1. d'une difficulté d'intégration dans des équipes plus jeunes,
2. une faible adaptation aux nouvelles technologies,
3. le temps restant avant la retraite,
4. une santé plus fragile,
5. le coût pour l'entreprise et une certaine résistance aux changements⁵.

Tant de freins qu'il est possible de combattre par la formation et la flexibilité du poste de travail.

Le maintien en emploi des seniors est une problématique qui doit être envisagée à long terme. En effet, pour y apporter une réponse satisfaisante, il est impératif d'envisager les carrières des salariés concernés dans leur globalité. Pour ce faire, le salarié doit jouir d'un accompagnement personnel (a) mais aussi de dispositifs lui permettant d'assurer et d'amortir sa deuxième partie de carrière professionnelle (b).

a) L'accompagnement tout au long de la carrière professionnelle

- o Accompagnement et orientation
 - Accompagnement au sein de l'entreprise

Dans ce cadre, l'entretien professionnel disposait au sein de l'article L. 6315-1 du Code du travail ne saurait suffire à accompagner et orienter le salarié. En effet, nous considérons qu'à partir de 40 ans, les salariés, et

⁵ IPSOS, A égale compétence, « Les seniors et l'accès à l'emploi 2022 », Etude conduite les 13 et 14 juillet 2022 auprès des candidat(e)s et le 14 juillet 2022 auprès des recruteur(eus)s.

notamment ceux occupant un métier pénible, doivent bénéficier, d'une part, d'un entretien de mi-carrière, et, d'autre part, d'un entretien professionnel renforcé.

- **Entretien professionnel biennal et sexennal :**

Il est impératif de renforcer les modalités et la récurrence des entretiens professionnels :

- Lever le seuil de 50 salariés conditionnant l'abondement complémentaire du CPF.
- A partir de 40 ans, augmenter la récurrence des entretiens (1 entretien professionnel/an et 1 entretien de contrôle/3 ans).
- Imaginer une augmentation de l'abondement complémentaire pour les salariés exerçant un métier pénible.

- **Entretien ou bilan de mi-carrière :**

Alors que l'entretien de seconde partie de carrière a été supprimé en 2014, le contexte actuel (taux d'emploi des seniors / mutations) démontre l'importance de cet entretien à mi-carrière.

Cet entretien pourrait accompagner la visite médicale de mi-carrière (L. 4624-2-2 du Code du travail). De fait, le salarié senior bénéficierait d'un bilan complet faisant état de son poste, de ses conditions de travail, de l'éventuelle pénibilité de son travail et des perspectives de carrière dont il dispose.

- Accompagnement en dehors de l'entreprise

Outre l'accompagnement des salariés par l'entreprise, il est important d'impliquer l'ensemble des acteurs concernant par la formation professionnelle et l'emploi des seniors. Cette collaboration est importante puisque les acteurs de la formation sont de véritables experts en la matière. Ainsi, ils seront capables d'accompagner au plus près les entreprises et les salariés.

Quels acteurs (liste non exhaustive) ?

- Les **OPCO** notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés,
- Les **CPNE**,
- Les **AtPro**,
- Les **CARIF OREF**,
- Le **CEP**.

Les branches, dans le cadre d'une négociation portée sur l'emploi des seniors, pourraient investir et impliquer ces acteurs.

Exemples :

- OPCO 2i organise des ateliers afin d'informer sur le dispositif du CPF.
- Dans le cadre de la mise en place d'un droit à la reconversion professionnelle, la branche pourrait imaginer les modalités d'un recours obligatoire au CEP.

b) La reconnaissance des qualifications et des savoir-faire

- 1- La reconnaissance des savoir-faire tout au long de la carrière professionnelle



L'un des principaux vecteurs du maintien en emploi dans de bonnes conditions est la **qualification ou la certification professionnelle**. L'objectif est d'apporter à l'individu une reconnaissance professionnelle, structurante et indépendante de l'environnement de travail de ses savoir-faire.

Dans ce cadre, il est impératif que les dispositifs liés à la reconnaissance des savoir-faire tout au long de la carrière de l'individu soient mobilisés et massivement développés.

Quels dispositifs (liste non exhaustive) ?

- La certification CléA et CléA numérique
- La VAE
- Le bilan de compétences (donnant lieu à une véritable certification)

Ces dispositifs poursuivent des objectifs différents mais s'intègrent dans la même finalité : le maintien en emploi.

Quelles applications ?

- Les branches peuvent s'emparer de ces dispositifs de formation et les coupler avec les dispositifs énoncés précédemment dédiés à l'accompagnement des salariés hors et en entreprise.
- Les pouvoirs publics doivent obligatoirement communiquer sur le sujet. Il est clair que les dispositifs souffrent d'un véritable déficit d'image.

Par exemple, aujourd'hui, jusqu'à très récemment, la VAE était un dispositif peu connu, peu utilisé et dont le taux de réussite était insuffisant.

2- Assurer et amortir la seconde partie de carrière

L'assurance de la seconde partie de carrière des salariés passent principalement par deux vecteurs :

○ **La transmission professionnelle**

Comme son nom l'indique, la transmission de savoirs permet à un salarié de transmettre, diffuser et de partager à un jeune salarié ses connaissances. L'objectif est de former le jeune tant au métier qu'à la culture professionnelle développée au sein de l'entreprise.

Les seniors doivent pouvoir accéder en priorité et sur la base du volontariat au statut de tuteur et/ou maître d'apprentissage. Cela permettrait que la transmission du savoir entre le senior et le jeune se réalise au mieux.

La transmission de savoirs présente de plusieurs intérêts :

- Former les jeunes salariés.
- Adapter la deuxième partie de carrière du salarié senior.
- Valoriser les aptitudes et savoir-faire du salarié senior.
- Changer la vision du salarié senior en entreprise.

En effet, pour que les dispositifs sus évoqués soient efficaces, il est primordial que la conception des seniors en emploi change. Ces derniers doivent faire partie intégrante de l'organisation de travail et de la culture de l'entreprise.

Quels dispositifs (liste non exhaustive) ?

- Binôme junior/senior,
- Valorisation des fonctions tutoriels,
- Reconnaissance des fonctions tutoriels,

Quelles applications (liste non exhaustive) ?

- Par la voie de la négociation de branche,
- Par la voie du dispositif de retraite progressive.

3. Aménager les fins de carrière et améliorer les conditions de travail

« Plus encore que pour les autres catégories de salariés, le maintien dans l'emploi des seniors suppose des emplois offrant des conditions de travail adaptées. En effet, indépendamment de la question de l'usure résultant du travail, le vieillissement affecte la santé, la résistance et certaines aptitudes de l'individu. »⁶

Près d'un salarié sur deux n'est plus en emploi lorsqu'il a atteint l'âge d'obtenir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein. De surcroît, en raison de l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, les seniors, en fin de carrière, doivent cumuler des emplois courts, précaires et des allocations chômage, ce qui entraîne nécessairement des conséquences sur leur santé.

En outre, il est nécessaire d'instaurer des mesures ciblées spécifiquement sur l'emploi des seniors, de ce fait la situation financière du régime des retraites pourraient s'améliorer. Il est urgent de garantir un véritable emploi dès l'entrée dans la vie active et jusqu'à l'âge de la retraite et non d'adapter le système de retraite aux défaillances des politiques économiques qui n'ont pas réussi à résorber de manière significative le chômage. Durcir les paramètres de la retraite entraînera des conséquences dramatiques sur les salariés ni en emploi ni en retraite !

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ne doit pas être entendue comme synonyme de RCC ou de PDV. Il faut accompagner le travailleur tout au long de sa carrière et non lui faciliter la sortie de son entreprise. Les seniors sont les personnes qui risquent le plus de demeurer au chômage.

Chaque dispositif doit être individualisé et correspondre à la spécificité de l'emploi et des besoins de la personne.

a) Sanctionner les licenciements

Ainsi, l'Etat peut contraindre les entreprises à ne plus licencier leurs salariés seniors. A ce titre FO revendique l'instauration d'une cotisation forfaitaire à l'attention de l'entreprise qui se sépare de l'un de ses salariés seniors ainsi que l'acquittement de la totalité des cotisations salariales et patronales « retraite » qui auraient été versées jusqu'à l'âge de départ à la retraite à taux plein du salarié en cas de licenciement.

Pour rappel le faible taux d'emploi des travailleurs seniors est d'abord le fait des entreprises ! 47% des plus de 50 ans sont demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture du contrat de travail à l'initiative de leur employeur. Fin septembre 2021, 670 000 allocataires de 50 ans ou plus sont indemnisés par l'Assurance

⁶ « L'« emploi durable » des seniors : effet de langage ou pratique d'entreprise ? Approche juridique », Marie-Cécile Amauger-Lattes et Isabelle Desbarats, SSL, n°1523, 30 janvier 2012



chômage, ils représentent 26 % de l'ensemble des allocataires indemnisés. En 2021, 440 000 personnes de 50 ans ou plus ont ouvert un droit à l'Assurance chômage, soit 12 % des ouvertures de droit.

Ce ne sont donc pas les demandeurs d'emploi qu'il faut sanctionner mais bien les entreprises qui se séparent des seniors.

b) Aides à l'amélioration des conditions de travail

Il est également indispensable d'aménager les fins de carrière et d'améliorer les conditions de travail des travailleurs seniors. A ce titre FO recommande que les employeurs fassent appel au moins une fois par an à des organismes extérieurs à l'entreprise et spécialisés dans les conditions de travail (ergonome, ANACT, etc.).

FO revendique également que soit opérée dans chaque entreprise une collecte des informations auprès des salariés. En effet, il est opportun de connaître les revendications individuelles des salariés afin d'instaurer les dispositifs d'aménagement les plus appropriés.

c) Adaptation individuelle au poste de travail

FO propose l'instauration de congés de fin de carrière qui entraîneraient la suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération (75% minimum), maintien des cotisations (à minima retraite) et l'ancienneté doit continuer à courir.

FO propose également la mise en place de temps partiels sénior qui comprennent un aménagement individuel du temps de travail en prenant en compte les situations personnelles de chacun avec un maintien intégral des cotisations (à minima retraite). Il convient de proposer aux seniors les mêmes avantages proposés aux jeunes adultes afin de permettre à ces travailleurs une meilleure conciliation des temps de vie (travail/privée). Ces temps partiels doivent être décidés par le salarié et ne doivent pas être laissés à l'appréciation de l'employeur.

Il est également primordial d'encourager le télétravail et de l'adapter à chaque situation.

d) Favoriser la transmission de l'expérience professionnelle par un dispositif de retraite progressive

FO tient particulièrement à la transmission de l'expérience professionnelle du senior par l'intermédiaire de dispositifs telle que la retraite progressive.

La retraite progressive permet de réduire immédiatement son temps de travail, sans diminuer dans la même proportion ses ressources et en continuant à augmenter ses droits à la retraite.

Mis en place en 1988, ce dispositif reste peu utilisé.

Au cours de l'année 2021, 12 306 retraites progressives ont été attribuées par le régime général (hors sécurité sociale des indépendants) soit une baisse du nombre d'attributions de -0,3 % par rapport à 2020⁷.

Les retraites progressives ne représentent que 1,9 % de l'ensemble des attributions de droit direct de l'année 2021⁸.

75 % de ces attributions concernent les femmes.

⁷ Statistiques de la CNAV, publiés le 23 mars 2023 : <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/la-retraite-progressive.html#:~:text=Le%20nombre%20de%20retraites%20progressives,604%20au%2031%20d%C3%A9cembre%202021>

⁸ Ibid.

L'assouplissement des conditions d'accès à la retraite progressive en 2015 explique l'augmentation du nombre de retraités jusqu'en décembre 2020. Le nombre de retraites progressives a baissé de 1,8 % entre 2020 et 2021 pour atteindre 22 604 au 31 décembre 2021⁹.

Ce dispositif de retraite progressive doit être modifié et encouragé. Il doit être encadré afin de pas être laissé à l'appréciation de l'employeur. Seul le salarié pourra le demander et sera de ce fait imposé à l'entreprise. Les heures de travail devront être, en tout ou partie, orientées vers le tutorat et la formation des jeunes. Enfin, l'employeur devra continuer de s'acquitter intégralement des cotisations jusqu'au départ à la retraite.

e) Rétablir un « contrat génération »

FO souhaite le rétablissement du contrat génération. Ce contrat permettait aux entreprises d'au moins 300 salariés, de bénéficier d'une aide financière de l'Etat de 4 000 euros par an (8 000 euros en cas d'embauches simultanées d'un jeune et d'un senior), pendant trois ans, si elles embauchaient en CDI un salarié de moins de 26 ans tout en conservant un salarié de 57 ans ou plus. Ce dispositif a été abrogé en 2017, par l'ordonnance 2017-1387. Pourtant, ce contrat permettait l'amélioration de l'insertion des jeunes dans l'emploi grâce à l'obtention d'un CDI, l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors, l'accompagnement et le transfert de savoirs entre les générations.

Environ 500 000 contrats génération ont été signés de 2015 à 2017¹⁰ alors qu'on décompte seulement une centaine de CDD seniors signés depuis 2017.

f) Aides et informations aux travailleurs seniors

Il convient de proposer des aides à la préparation de fin de carrière, à savoir l'intervention de spécialistes de la retraite et des fins de carrières pour informer les travailleurs de leurs droits.

g) Favoriser l'augmentation salariale des travailleurs seniors

Chaque année les interlocuteurs sociaux au sein de l'entreprise vérifieront les taux de promotion et notamment les taux de promotion des plus de 45 ans par rapport aux autres salariés de l'entreprise.

Les seniors doivent continuer à bénéficier d'évolutions salariales et de progressions de carrière. A ce titre, il convient de supprimer les dispositifs de plafonnement des augmentations salariales ou des primes d'ancienneté.

h) Aider les travailleurs en situation de handicap

Il convient de renforcer les dispositifs existants afin de permettre aux travailleurs en situation de handicap de partir rapidement à la retraite à taux plein.

A ce titre, il convient de favoriser les dispositifs de pré-retraite et de retraite anticipée s'ils ne sont pas laissés au libre choix de l'employeur.

i) Aider les travailleuses séniors

FO revendique que soit opérée une compensation des cotisations retraites dont les femmes n'ont pas pu bénéficier lorsque le temps partiel leur a été imposé !

⁹ Ibid.

¹⁰ <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-de-generation>

De manière générale, FO rappelle l'importance de favoriser l'emploi des femmes et de leur permettre des départs à taux plein à minima au même âge que les hommes. A ce titre, FO rappelle notamment l'importance d'assurer une égalité effective des rémunérations afin que les cotisations retraite soient à minima similaire pour les femmes et pour les hommes.

Selon les dernières données chiffrées communiquées par la DARES : 23 820 personnes sont en retraite progressive en 2020 dont 17 140 sont des femmes (72% de femmes).

Les effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite de 2014 à 2020 sont également parlant :

- 2014 : 464,5 milliers dont 44% de femmes
- 2015 : 486,5 milliers dont 40% de femmes
- 2016 : 456,8 milliers dont 43% de femmes
- 2017 : 472,0 milliers dont 46% de femmes
- 2018 : 480,8 milliers dont 42% de femmes
- 2019 : 521,7 milliers dont 42% de femmes
- 2020 : 495,3 milliers dont 39% de femmes

Pour renforcer le taux d'emploi des seniors il faut aider le taux d'emploi des femmes donc accroître les aides de retour à l'emploi après la maternité.

II. Favoriser l'embauche des travailleurs seniors

Selon la Chaire TDTE, la hausse de 825 000 seniors en emploi pourrait faire croître d'environ 2 points en 2032 le PIB, soit une richesse de 50 milliards d'euros¹¹.

Ainsi, les pouvoirs publics peuvent aider les entreprises afin de favoriser l'embauche des travailleurs seniors. A ce titre, FO propose de fixer des objectifs chiffrés minimaux du taux d'emploi des salariés seniors dans les entreprises, un taux minimal d'embauches par année et des sanctions financières en cas de non-respect.

Il convient également de renforcer les aides au recrutement des seniors. L'aide de 2000€ et l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales accordées aux employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans doit être conditionnée au fait que ce senior sera engagé jusqu'à la liquidation de ses droits à retraite à taux plein. La sanction en cas de non-respect de la conditionnalité de l'aide sera le remboursement de l'aide apportée.

Force ouvrière recommande, en outre, que soient réalisés des diagnostics sur les effets des dispositifs existant afin d'en évaluer les effets et d'en adapter les lacunes.

III. Encourager la négociation collective

La dégradation des conditions de travail dans de nombreux secteurs d'activité ainsi que l'apparition de nouveaux maux du travail nécessitent des dispositions légales incitant la mise œuvre de négociation sur la pénibilité d'une part au niveau des branches puis de l'entreprise.

Au niveau des branches professionnelles, la négociation collective doit être utilisée comme un véritable levier pour favoriser une véritable culture de prévention de la pénibilité. Force Ouvrière souhaite que toutes les

¹¹ Ibis

branches professionnelles établissent, par métier, des référentiels pénibilité qui permettront de tendre vers une égalité de traitement entre travailleurs. La branche a un rôle essentiel à jouer dans la caractérisation des postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité et dans le partage d'outils en matière de prévention des risques professionnels.

En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, Force Ouvrière soutient la proposition du rapport Bellon visant à abaisser le seuil déclenchant l'obligation de négociation un accord sur la prévention de la pénibilité. En outre, cet accord doit nécessairement rendre obligatoire tous les thèmes mentionnés à l'article D4162-3 du code du travail qui sont aujourd'hui en partie optionnels.

Il est possible d'envisager un abondement via les fonds du FNPAT pour les entreprises dont la branche met en place de véritable mesure de prévention. Pour les branches fortement touchées par la pénibilité des métiers, la possibilité de créer une cotisation supplémentaire fléchée vers un fond mutualisé de branche dédié à la pénibilité pourrait permettre d'améliorer considérablement la situation de tous les travailleurs. Ce fond, géré paritairement, pourrait venir en aide aux TPE/PME qui ont plus de difficulté à mettre en œuvre une politique de prévention.

En outre, la négociation de branche doit être encouragée, notamment, sur les thèmes suivants :

- Un objectif chiffré minimal d'embauches des travailleurs seniors
- Un objectif chiffré minimal du taux d'emploi des travailleurs seniors
- Des dispositifs d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- La prise en compte de la pénibilité et des dispositifs d'adaptation du poste au travailleur
- Des plans de formation/mobilités/périodicité des entretiens : développement des savoir-faire et des qualifications
- Un développement du tutorat et mécanismes de transmission des savoirs et de l'expérience
- Des aménagements de fin de carrière
- L'encadrement de la retraite progressive

Les branches prévoient que chaque année l'entreprise doit engager des négociations sur l'emploi des seniors, les accords doivent prévoir notamment des pénalités financières lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un plan sénior négocié.

En outre, l'entreprise doit être contrôlée. *« Comme pour les PSE, il est probable que la jurisprudence effectuera un contrôle du sérieux du contenu des plans seniors. De même, le non-respect d'un accord collectif pourra donner lieu, de la part des signataires, à une action judiciaire pour inexécution des obligations contractuelles. Enfin le salarié qui n'aurait pas bénéficié des mesures prévues pourrait, en cas de perte d'emploi, obtenir des dommages et intérêts pour perte de chance ou non-respect de l'obligation patronale [d'adaptation] »*¹². Mais c'est d'abord à la loi de protéger les salariés. Elle peut aider les entreprises à embaucher des travailleurs seniors et les contraindre à les maintenir en emploi.

¹² « L' « emploi durable » des seniors : effet de langage ou pratique d'entreprise ? Approche juridique », Marie-Cécile Amauger-Lattes et Isabelle Desbarats, SSL, n°1523, 30 janvier 2012

Propositions avec lesquelles FO est en désaccord :

- Le cumul emploi-retraite :

Depuis le 1er avril 1983, le cumul emploi-retraite donne la possibilité à une personne retraitée qui perçoit une pension personnelle du régime général, d'exercer une activité professionnelle et de cumuler ses revenus professionnels et sa retraite, sous réserve de remplir les conditions requises. Ce dispositif a été assoupli le 1er janvier 2009, le cumul intégral des ressources sans limite de plafond étant la principale modification.

Force ouvrière est opposé au cumul emploi-retraite car il signifie que la personne est obligée de reprendre un emploi car sa pension retraite est insuffisante. En outre, les cotisations sociales prélevées durant cette activité n'ouvrent pas de droits supplémentaires pour la retraite. Ne sont donc concernés que les assurés qui cumulent une activité au régime général, les autres régimes étant exclus.

- L'index senior

FO considère que la méthode de calcul de l'index masque une partie des écarts de rémunération (seuil de pertinence, pondération, calcul de taux et non de montants, non prise en compte de tous les salariés ni de toute la rémunération, etc...), les indicateurs de l'index égalité ne peuvent informer réellement. FO revendique que soit fixé des objectifs chiffrés (en lieu et place d'indicateurs) en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi. Au surplus, FO rappelle une fois encore la nécessité d'encourager la négociation collective !

- La dégressivité des allocations chômage ou le cumul ARE/Rémunération

C'est faire fi de toutes les revendications sur le bon emploi, les bonnes conditions de travail et une meilleure rémunération. Pour rappel, ce sont les employeurs qui se séparent de leurs salariés seniors. Reculer l'âge légal de départ en retraite décale les pics d'entrées et de sorties à Pôle emploi. Diminuer la durée de chômage entraînerait une conséquence absolument désastreuse et ne ferait que renforcer le pourcentage de personnes en précarité avec des seniors qui ne seraient donc ni en emploi, ni en retraite, ni indemnisé par l'assurance chômage. Le différentiel entre la France et les autres pays vient du fait des entreprises et non de l'assurance chômage.





Deuxième cycle de concertation sur l'équité et la justice sociale

Introduction

Dans le contexte de la concertation sur les retraites et notamment de la bilatérale sur le cycle 2 « Equité et Justice sociale » qui s'est tenue le 23 novembre dernier, la Confédération Force Ouvrière a préparé cette note afin de présenter nos revendications sur ce sujet.

Ce document a pour but de présenter des constats chiffrés sur les retraites et l'emploi des populations les plus impactées par les inégalités, ainsi que les solutions proposées par Force Ouvrière. FO considère que parler d'équité et de justice sociale c'est avant tout parler des temps partiels (I) et également des petites pensions qui doivent être augmentées (II).

Statistiques sur le taux d'activité des femmes :

D'après l'étude de l'Insee relative aux inégalités entre les femmes et les hommes¹ :

- L'activité des femmes se concentre dans certains secteurs notamment dans celui des services et du soin. Ces secteurs ont été extrêmement impactés par la crise sanitaire.
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais ne représentent pourtant que 43% des emplois cadres en 2020. Cela signifie que non seulement les femmes arrivent plus tardivement sur le marché du travail mais également dans de moins bonnes conditions que les hommes. « Les femmes sont, en particulier, de plus en plus souvent diplômées du supérieur long : 39% des femmes âgées de 25 à 34 ans le sont, contre 33% des hommes de cette classe d'âge (...). Parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans, la situation est inverse : plus forte proportion de diplômés du supérieur long pour les hommes (+2 points) et plus forte proportion de femmes peu ou pas diplômées (+4%). »
- **Si le taux d'activité des femmes est en augmentation, il reste bien trop faible. En effet, en 2020 et parmi les 15-64 ans, 68% des femmes sont sur le marché du travail, contre 75% des hommes.**
- **De plus, si le taux d'emploi des femmes est en augmentation, c'est avant tout du fait de l'essor du travail à temps partiel : « de 1975 à 2020, la part des femmes à temps partiel a ainsi augmenté de 11 points, contre +5 points pour les hommes. En 2020, les femmes qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes : c'est le cas pour 27% d'entre elles, contre 8% pour les hommes. (...) Pour les femmes comme pour les hommes, la principale raison évoquée pour être à temps partiel est le fait qu'ils ne peuvent pas travailler davantage avec leur emploi actuel (39% des hommes et 37% des femmes). Néanmoins, parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus et travaillant à temps partiel, 26% des femmes déclarent comme raison principale le fait de devoir s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante, contre à peine 6% des hommes. » Entre 2017 et 2020, quatre ans après leur sortie de formation initiale, 21% des femmes sont à temps partiel, contre 11% des hommes !**

¹ Rapport « Vue d'ensemble – Femmes et hommes : une lente décrue des inégalités », Edition 2022, Insee Références

- En 2020, « les jeunes femmes sorties de formation initiale depuis un à quatre ans perçoivent des salaires nets médians inférieurs de 6% à ceux des hommes dans la même situation, comme en 2016 ».
- La naissance d'un enfant affecte bien plus le taux d'activité des femmes que celui des hommes : « en 2020, 48% des mères en couple avec trois enfants ou plus sont en activité quand au moins un des enfants est âgé de moins de 3 ans, contre 73% lorsque tous les enfants sont âgés de 3 ans ou plus. (...) En revanche, pour les pères âgés de 25 à 49 ans, en couple ou non, le taux d'activité varie peu avec le nombre et l'âge des enfants, et dépasse les 90% en 2020. »

De plus, il ressort d'une étude de 2013 que le temps partiel est souvent subi surtout en début de carrière. Ce temps partiel subi affecte plus largement les femmes moins diplômées, donc avec de plus petits salaires : « Avant 40 ans, avec ou sans enfant, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (21 points d'écart). Mais l'écart est plus marqué parmi les moins diplômés (30 points). Ces caractéristiques jouent par ailleurs de manière cumulative. Ainsi, en l'absence d'enfant, l'écart entre les hommes et les femmes est de 19 points parmi les personnes sans diplôme et âgées de 20 à 40 ans. Il descend à 4 points à partir d'un Bac+2. Parmi les femmes sans diplôme travaillant à temps partiel, deux tiers auraient préféré occuper un emploi à temps plein mais n'en n'ont pas trouvé. Ainsi, 23% des femmes sans diplôme sont à temps partiel subi contre seulement 9% des hommes sans diplôme. »²

Une étude de l'Observatoire des inégalités de 2022 confirme cette différence femme-homme : « 27 % des salariés à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage, ce qui représente 1,4 million de personnes, selon les calculs de l'Observatoire des inégalités d'après les données 2021 de l'Insee. La proportion de personnes en temps partiel subi est plus élevée chez les hommes (33 %) que chez les femmes (26 %). Mais les femmes étant beaucoup plus nombreuses parmi les personnes à temps partiel, elles composent près de trois quarts des personnes en temps partiel contraint. Au total, près d'un million de femmes sont dans ce cas, contre environ 400 000 hommes, soit près de 2,5 fois plus. »³

Quel est l'impact de ces inégalités sur le niveau des retraites ?

Concernant l'âge de départ à la retraite et le niveau de pension : « Parmi la génération de retraités nés en 1950, les femmes sont parties à la retraite en moyenne à l'âge de 60,8 ans, soit un plus tard que les hommes. D'une part, pour éviter une décote, elles sont davantage contraintes de liquider leur pension à 65 ans ou plus en raison de carrières plus souvent incomplètes (19% contre 10% des hommes de cette génération). D'autre part, moins souvent éligibles aux dispositifs de départ anticipés, notamment pour carrière longue, elles liquident aussi moins fréquemment leurs droits à pension avant 60 ans (13% contre 29% des hommes). Parmi les retraités âgés de 56 ans ou plus, les pensions de droit direct – associées à la carrière professionnelle – des femmes restent très inférieurs à celles des hommes, de 39% en moyenne en 2019 (981 euros net par mois contre 1600 euros) »⁴

Selon les dernières données chiffrées communiquées par la DARES : 23 820 personnes sont en retraite progressive en 2020 dont 17 140 sont des femmes (72% de femmes). Comme pour le temps partiel il s'agit d'une « réduction du temps de travail individuel assortie d'une diminution de salaire. De fait, la préretraite

² Etude « Le taux d'emploi des hommes et des femmes – Des écarts plus marqués en équivalent temps plein », Août 2013, n°1462, Hélène Guedj, division Etudes sociales, Insee

³ Observatoire des inégalités, « Un quart des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus » 9 novembre 2022

⁴ Rapport « Vue d'ensemble – Femmes et hommes : une lente décrue des inégalités », Edition 2022, Insee Références

progressive n'est rien d'autre qu'une forme de travail à temps partiel. Mais la nommer ainsi serait l'assigner aux seules femmes. »⁵

Sur le cumul emploi-retraite :

Nombreux sont les retraités qui décident de cumuler leur retraite avec un emploi pour améliorer le niveau de leur pension, souvent trop faible. En 2020, 19,2% des retraités cumulant emploi et retraite exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou exploitants agricoles, contre 9,1% de l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraités. Ils sont également 27,5% à occuper un emploi de salarié cadre, contre 21,6% de l'ensemble des seniors en emploi et non retraités.⁶

La catégorie d'emploi occupé diffère fortement en fonction du sexe. Ainsi, un tiers (33,1%) des hommes retraités qui ont un emploi sont cadres ou assimilés, contre 18,9% des femmes, tandis qu'une retraitée sur 2 en cumul emploi-retraite (50,0%) est employée ouvrière, contre 29,3%. Plus de deux tiers des emplois exercés dans le cadre d'un cumul avec la retraite le sont à temps partiel. Ce type d'emploi est exercé par ¼ des femmes et 2/3 des hommes.⁷

En outre, le cumul emploi-retraite est plus fréquent parmi les non-salariés.⁸

Or le cumul emploi-retraite signifie que la personne est obligée de reprendre un emploi car sa pension retraite est insuffisante. En outre, les cotisations sociales prélevées durant cette activité n'ouvrent pas de droits supplémentaires pour la retraite. Ne sont donc concernés que les assurés qui cumulent une activité au régime général, les autres régimes étant exclus ».

- **CONSTAT :**

En résumé : les femmes travaillent plus, sont moins bien payées, bénéficient de moins de cotisations que les hommes. Elles entrent donc plus souvent plus tardivement à la retraite, avec une pension inférieure à celle des hommes, car elles sont davantage pénalisées par des carrières professionnelles en dents de scie, résultat de plus grandes difficultés à entrer sur le marché du travail, au recours plus fréquent au travail à temps partiel, au congé maternité et au congé parental.

Reculer l'âge de départ à la retraite pénaliserait en premier lieu les femmes mais aussi les plus modestes. Pour FO, plutôt que de demander aux actifs de travailler plus longtemps, il convient de renforcer le taux d'emploi des femmes et d'assurer une égalité salariale effective entre les hommes et les femmes. A ce titre, FO demande l'amélioration de l'index égalité femme/homme pour agir sur la totalité des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. L'Index égalité doit donc être un complément et non un obstacle à la négociation collective, c'est pourquoi FO revendique un véritable bilan en vue de la révision et de l'amélioration de cet outil.

I. Les revendications FO pour les retraites des femmes

⁵ « Travail et emploi des femmes », Margaret Maruani, Quatrième édition, 2011

⁶ Etude de la DREES, Edition 2022

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.



A) Sur les temps partiels

De manière générale, FO rappelle la nécessité de favoriser l'emploi des femmes et de leur permettre des départs à taux plein à minima au même âge que les hommes

Ainsi FO revendique :

- **Concernant les temps partiels imposés :**
 - Obligation pour l'employeur de payer les cotisations équivalent temps plein.
 - Ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour déterminer des mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel (majoration des heures complémentaires à un taux de 25% ; prise en charge par les employeurs ; etc.).
- **Concernant les temps partiels (pour raisons familiales notamment) :**
 - Pour que les salariés ayant travaillé des temps partiels pour raisons familiales (aidant, congés parentaux) puissent bénéficier du dispositif carrière longue, FO revendique que ces trimestres soient, a minima, réputés cotisés.
 - De manière générale, FO souhaite que les aides aux salariés aidants soient renforcées afin de faciliter la poursuite de leur carrière.
 - Ouvrir une négociation concernant l'adaptation du temps de travail pour les jeunes parents.

B) Sur les droits familiaux et conjugaux

FO soutient l'allongement du congé paternité et maintient la revendication d'un congé obligatoire et indemnisé à 100%.

S'agissant du congé parental, FO affirme qu'un congé et des modes d'accueil en nombre suffisant sont deux moyens complémentaires pour éviter la désinsertion professionnelle des bénéficiaires (majoritairement des femmes). FO y ajoute la revendication d'un droit réel à la formation après un congé long ou une succession de congés (notamment parentaux).

FO rappelle les conditions, déterminantes et interdépendantes, nécessaires pour rendre ce dispositif efficace et attractif. D'abord, les notions de durée du congé et d'indemnisation sont dépendantes d'autres variables : le nombre de places d'accueil disponibles et leur coût pour les familles. Le choix de prendre un congé parental découle du dynamisme du marché du travail et la transférabilité est intimement liée à la question d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

FO revendique de décaler le choix de la répartition des trimestres d'éducation des 4 aux 18 ans de l'enfant pour permettre une répartition plus juste au sein du couple, en connaissant l'impact réel de l'éducation de l'enfant sur la carrière, et non sur de simples projections.

FO revendique, en l'absence de consensus sur la répartition des trimestres d'éducation, que ces derniers soient attribués en totalité au parent ayant réduit davantage son activité pour s'occuper de l'enfant. En cas de séparation, FO revendique qu'ils soient octroyés au parent ayant eu la garde de l'enfant, et en cas de taux d'activité égal et/ou en cas de garde partagée, que les trimestres soient répartis à égalité entre eux, sauf accord entre les parents.

FO rappelle qu'elle est favorable à la création d'un service public de la petite enfance qui regrouperait l'ensemble des modes de garde (individuel et collectif). Encore faut-il que ce service public puisse ouvrir un droit opposable aux familles se traduisant par l'obligation pour les pouvoirs publics de garantir une place en crèche ou auprès d'un assistant maternel pour chaque enfant de moins de 3 ans. En cas de défaillance dans l'octroi d'une place en crèche, les parents devront être indemnisés de manière à ce qu'ils puissent trouver une solution pour la garde de leur enfant compatible avec leur capacité contributive.

II. Les revendications FO pour les petites retraites

A) Sur les contrats TUC et assimilés

Entre 1984 et 1990, 350 000 travailleurs ont été employés dans le cadre d'un contrat TUC. Ces nombreux travailleurs découvrent aujourd'hui que les trimestres travaillés n'ont pas été comptabilisés pour leur départ à la retraite.

Les travaux d'utilité collective (TUC)⁹ permettaient aux jeunes de 16 à 21 ans, qui étaient sans emploi et qui n'étaient pas engagés dans une action de formation ainsi qu'aux jeunes demandeurs d'emploi de 21 à 25 ans inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an, d'effectuer, à raison de 20 heures par semaine et pour une durée de trois mois à un an, des travaux utiles à la collectivité.

Concrètement, il permettait d'aider les collectivités à faire participer les jeunes à la vie publique, à aider les hôpitaux ou les écoles par exemple.

Il n'était pas indiqué que les agents étaient considérés comme stagiaires de la formation professionnelle et que, de fait, cette période n'était pas comptabilisée pour la retraite.

La non prise en compte des travaux d'utilité collective (TUC) peut retarder d'un an ou plus l'âge de départ à la retraite. Cette situation génère une rupture d'égalité évidente !

Cette situation est celle de tous les stagiaires de la formation. La loi de 2014 a permis une évolution mais n'est pas rétroactive.

De surcroît, 121 045 travailleurs ont été employés en contrat d'emploi solidarité de 1990 à 2005.

La rémunération versée aux titulaires d'un contrat emploi-solidarité était exonérée de la part patronale des cotisations de sécurité sociale au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des prestations familiales. Elle était également exonérée des autres cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, exception faite des cotisations dues au régime d'assurance chômage.

En conséquence, aucune cotisation n'était due au titre du régime Arrco et, de ce fait, aucun droit ne pouvait être reconnu aux intéressés (Circ. ARRCO no 90-13, 19 avr. 1990).

Pour FO, l'Etat est redevable des cotisations pour ces périodes travaillées (entendues base et complémentaire). En effet, les travailleuses et travailleurs en contrat TUC devaient, à raison de 20 heures par semaine, réaliser des travaux utiles à la collectivité. C'est autant de travailleuses et travailleurs qui ont aidé les collectivités en difficulté de recrutement dans de nombreux métiers pénibles. Ces personnes ont cotisé

⁹ Les TUC ont été créés par le décret n°84-919 du 16 octobre 1984, modifiés par 3 décrets afin de favoriser l'emploi et la formation des jeunes.

et versé de l'argent pendant la durée de leur contrat, cette cotisation doit ouvrir des droits. La loi du 21 août 2003, permettant le rachat des trimestres dans le cas de réalisation d'activité faiblement rémunérées ou d'entrées tardive dans la vie active, n'est pas un dispositif pertinent en l'espèce, car pour FO l'Etat est responsable de la situation et donc redevable.

En outre, le remboursement par l'Etat doit s'opérer auprès des caisses du régime général.

FO revendique que les trimestres travaillés, soient à minima, des trimestres réputés cotisés afin que les travailleurs et travailleuses qui ont bénéficié de contrats TUC puissent bénéficier d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif carrière longue.

B) Sur les minimums de pension

Alors qu'on estime qu'environ 1 retraité sur 10 est pauvre, FO réaffirme sa revendication d'une pension minimum équivalente au SMIC pour tous et pour toutes. Cette pension doit en outre être indexée sur le SMIC.

- Concernant la pension de réversion :

Au régime général, un plafond de ressource est imposé pour le versement de la pension de réversion. Le plafond de ressources annuelles pour un célibataire représente 2 080 fois le montant du Smic horaire, soit un revenu de 21 985,60 euros. Le plafond de ressources annuelles pour un couple représente 1,6 fois le seuil applicable aux personnes seules. Donc, pour les personnes remarié(e)s, pacsé(e)s ou vivant en concubinage, les revenus du nouveau ménage doivent être inférieurs à 35 176,96 € par an.

Les revenus prennent en compte les allocations, les biens mobiliers et immobiliers, et les avantages en nature. Les ressources annuelles sont prises en compte à hauteur de 70 % pour les demandeurs de plus de 54 ans qui travaillent.

FO identifie deux principaux problèmes dans ce mode de calcul :

- Les plafonds sont très bas et excluent donc un grand nombre de personnes avec peu de ressources de ce dispositif.
- La conjugalisation des calculs amène des personnes à devoir choisir entre une vie de couple (même en « simple » concubinage) ou leur pension de réversion.

FO demande que ces deux facteurs soient revus afin de permettre à un plus grand nombre de personnes de disposer d'une pension de réversion.

- Concernant l'ASPA :

FO souhaite alerter sur le fait que l'ASPA dont bénéficient des retraités précaires, est récupérable sur l'héritage. Cela amène les enfants ou petits-enfants à devoir rembourser l'ASPA lorsqu'un bien immobilier est hérité, ce qui peut causer des difficultés financières à ces héritiers. Il s'agit d'un frein à l'accès au dispositif.

- Concernant l'inaptitude :

FO s'inquiète également d'un éventuel recul de l'âge de départ en retraite, en ce qui concerne les retraites pour inaptitude. Les rentes d'invalidité sont plus faibles que les retraites pour inaptitude. Un recul de quelques années prolongerait cette baisse de revenus d'autant pour les personnes jugées inaptées au travail.



C'est l'une des nombreuses raisons pour lesquelles FO s'oppose fermement au recul de l'âge de départ en retraite.

- Concernant les personnes en situation de handicap :

FO s'inquiète de la faiblesse des dispositifs existants pour les personnes en situation de handicap souhaitant prendre leur retraite. Si elles peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein, sous conditions, à l'âge de 55 ans, leur niveau de pension reste extrêmement faible, leur carrière ayant souvent été impactée par leur handicap. C'est même une double discrimination pour les femmes dans cette situation, qui sont 55% à ne pas avoir d'emploi¹⁰ ! De plus, près de la moitié des travailleuses handicapées est embauchée à temps partiel (47%), contre seulement 16% des hommes. FO dénonce également l'impact qu'aurait un recul de l'âge de départ en retraite sur la retraite anticipée pour handicap : il n'est pas acceptable de demander aux travailleurs impactés de travailler plus longtemps ! La priorité est de lutter contre la discrimination à l'embauche et de mettre en place des dispositifs permettant de revaloriser le niveau de pension des personnes en situation de handicap.

- Concernant un éventuel recul de l'âge de départ en retraite :

FO s'inquiète également du calendrier qui a été avancé par le Président de la République, et qui imposerait une réforme progressivement effective à partir de l'été 2023, ce qui pourrait concerner les retraités nés à partir de juillet 1961 (soit une génération qui s'apprête à partir à la retraite). Dans l'attente des effets de cette réforme, notamment sur les calculs de son incidence sur le régime de l'AGIRC ARRCO ou des dispositifs carrières longues, ces pré-retraites vont être plongés dans une extrême incertitude et risquent de voir leur dossier mis en attente. Ces difficultés supplémentaires seront particulièrement néfastes pour les plus pauvres, et sur les femmes qui sont nombreuses à être dans une situation d'aidantes et dépendent de leur retraite pour s'occuper de leur famille.



¹⁰ Rapport du Défenseur des droits de 2016

Note sur les annonces relatives au compte professionnel de prévention (C2P)

Un bref rappel historique en guise d'introduction : en 2017, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été transformé en compte professionnel de prévention (C2P) par l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017.

Cette transformation s'est soldée :

- par la disparition pure et simple du mot « pénibilité » (dénaturation par rapport au dispositif de départ) ;
- par la suppression de quatre des dix facteurs de risques existants jusqu'alors (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux), dont l'évaluation avait été jugée trop complexe (alors qu'elle aurait pu être réalisée via le document unique d'évaluation des risques notamment). Ces critères supprimés **représentaient 30 % des entrées dans le dispositif**.
- Par la suppression des deux cotisations sociales qui alimentaient le fonds dédié au C3P (notamment suppression de la cotisation spécifique « pénibilité » mise à la charge des entreprises exposant leurs salariés aux critères de pénibilité).

Cette note présente et commente les mesures annoncées mardi 10 janvier par le Gouvernement dans le cadre du projet de réforme des retraites.

1/Abaissement des seuils de certains facteurs d'exposition pour permettre à davantage de salariés de bénéficier du C2P : + 60 000 personnes par an selon le Gouvernement. (1,9 million de comptes ont été ouverts depuis sa création).

- Travail de nuit : abaissement du seuil de 120 à 100 nuits par an.
- Travail en équipes successives alternantes : abaissement du seuil de 50 à 30 nuits par an.
- Acquisition plus rapide de points pour les salariés « exposés à plusieurs risques sans limite de nombre de points ».

Commentaires FO :

De prime abord, FO est favorable à la **réintégration des quatre critères d'exposition** supprimés en 2017 et regrette que cela ne fasse pas partie des mesures annoncées.

En substituant pour ces quatre facteurs une logique de réparation à celle de la prévention, la suppression de ces critères a marqué un retour en arrière et témoigne d'un intérêt moins focalisé sur

les conditions d'exposition aux risques et à la façon d'y remédier que sur les conséquences de cette exposition en termes de maladie et d'invalidité.

Sur l'**abaissement des seuils** :

Cet abaissement ne concerne que **le travail de nuit** :

En matière de travail de nuit, l'abaissement du seuil de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits (dans le cas du travail en équipes alternantes) va, certes, dans le bon sens, car il va permettre à davantage de salariés d'acquérir des points.

Pour autant, agir sur la prévention impliquerait de limiter le recours au travail de nuit, qui doit rester « exceptionnel » selon les termes du Code du travail. Or, cette forme d'aménagement du temps de travail continue de se développer : 16,3 % de la population active était concernée en 2019, + 1 million de travailleurs de nuit entre 1990 et 2013.

L'augmentation du risque de pathologies graves (cancers, diabète de type II, maladies cardiovasculaires) et d'accidents du travail pour les travailleurs de nuit n'est plus à démontrer. L'Anact évalue à + 26 % l'augmentation du risque de cancer du sein pour les femmes qui travaillent de nuit et particulièrement pour celles qui travaillent au moins deux nuits par semaine pendant dix ans.

Par ailleurs, on peut regretter que les seuils relatifs aux autres facteurs d'exposition pris en compte dans le C2P soient inchangés : par exemple, il n'y a pas de changement pour le seuil d'acquisition de points en matière de travail répétitif (durée minimale de 900 heures par an, art. D. 4163-2 C. trav.), et rien de nouveau non plus pour les salariés exposés à un environnement agressif (bruit, températures extrêmes...)

La **suppression du plafond pour l'acquisition des points** va aussi dans le bon sens en particulier pour les salariés poly-exposés. Jusqu'à présent, le plafond était limité à 100 points sur l'ensemble de la carrière.

Pour Force Ouvrière, la poly-exposition, facteur d'accroissement des risques pour les salariés, doit être véritablement prise en compte. En conséquence, FO revendique que chaque facteur d'exposition supplémentaire permette d'acquérir un nombre de points supplémentaires sans aucune limitation.

Pour autant, en dépit de cette suppression du plafond, il convient de relativiser car, comme il a été dit plus haut, le dispositif du C2P a été amputé de facteurs d'exposition essentiels en 2017, notamment l'exposition aux agents chimiques dangereux...

L'acquisition de points ne sera toujours pas à la hauteur des expositions réelles des salariés, notamment des poly-expositions.

Une politique de prévention digne de ce nom impliquerait de prendre en compte l'exposition réelle des salariés.

On note également que rien n'est prévu en matière de **risques psycho-sociaux**. FO est favorable à l'intégration d'un critère prenant en compte l'exposition aux risques psychosociaux au sein du C2P,



afin que cet outil soit en cohérence avec le Code du travail lui-même, qui dispose que « l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et **mentale** de ses salariés ».

L'appréhension des risques psycho-sociaux n'est certes pas des plus aisée, mais il existe cependant des outils mis à la disposition des entreprises, en particulier l'outil RPS-DU mis en place par l'INRS en collaboration avec les CARSAT.

2/ Droit à la reconversion pour changer de métier pour les bénéficiaires du C2P :

- Financement d'une formation « longue et qualifiante » de 30 000 euros avec 60 points acquis sur le C2P.
- Renforcement des droits à formation via le C2P :
 - un point ouvrira un droit de 500 euros de financement de formation contre 375 euros aujourd'hui.
 - 10 points du C2P permettront de passer à mi-temps payé temps plein pendant 4 mois, et non plus 3 mois.
 - les trimestres de retraite acquis par le C2P seront mieux pris en compte dans le calcul du montant de la retraite.
- Une 4^{ème} utilisation du C2P sera créée : le congé de reconversion professionnelle.

Commentaires FO

La réévaluation de la valeur du point pour financer une formation ou passer à temps partiel va dans le bon sens, tout comme la possibilité d'utiliser le C2P pour prendre un congé de reconversion professionnelle.

Toutefois, ces évolutions semblent modestes. Rappelons que le Code du travail prévoit l'acquisition de seulement 4 points par an en cas d'exposition à un risque professionnel pris en compte par le C2P, 8 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risque entrant dans le cadre du C2P...

Il est à craindre que, dans bien des cas, les salariés qui font usage de leur C2P soient déjà affectés par l'exposition à ces facteurs de risques.

Une logique préventive impliquerait d'agir plus en amont pour limiter l'impact de ces expositions sur la santé.

3/ Création d'un « fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle » pour ces métiers et financé par la branche AT-MP.

Il sera doté d'un milliard d'euros sur le quinquennat et financera des « actions de sensibilisation, de prévention et de reconversion ».

Les branches professionnelles sont invitées à recenser avec la Sécurité Sociale, via l'enquête « Summer », les métiers les plus exposés aux facteurs de risques ergonomiques à l'origine de neuf maladies professionnelles sur dix : postures pénibles, port de charges lourdes, vibrations mécaniques.

Le suivi médical de ces salariés sera renforcé par la médecine du travail dès la visite médicale de mi-carrière prévue à 45 ans.

Commentaires FO

Les branches professionnelles et la négociation à ce niveau doivent être utilisées comme un véritable levier pour favoriser une véritable culture de prévention de la pénibilité.

Pour rappel, Force Ouvrière souhaite que toutes les branches professionnelles établissent, par métier, des référentiels pénibilité qui permettront de tendre vers une égalité de traitement entre travailleurs. La branche a un rôle essentiel à jouer dans la caractérisation des postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité et dans le partage d'outils en matière de prévention des risques professionnels.

On note que les trois facteurs de risques que les branches devront recenser étaient précisément des critères de pénibilité dans le cadre du C3P. Cela montre bien que la disparition de ces critères en 2017 était une erreur, d'autant plus que l'exposition à ces facteurs de risques est à l'origine de la grande majorité des maladies professionnelles et qu'elle ne permet donc plus d'acquérir des points dans le cadre du C2P.

On peut s'étonner que, dans le recensement que devront opérer les branches, le risque chimique n'apparaît pas.

Pourtant, au vu des dernières enquêtes « SUMMER », près d'un tiers des salariés sont exposés à au moins un produit chimique. La traçabilité reste faible au sein des entreprises, en particulier dans les TPE-PME. Pour rappel, FO avait estimé que la mise en place d'un dossier agents chimiques dangereux était essentielle pour apporter une information juste aux travailleurs sur leur exposition, laquelle pourrait être portée dans un dossier médical personnel de santé au travail rempli par le service de prévention santé et conservé par le salarié tout au long de sa carrière.

Par ailleurs, la création de ce fonds ne semble pas responsabiliser les employeurs qui exposent leurs salariés aux risques.

Pour rappel, Force Ouvrière revendique la mise en place d'une cotisation supplémentaire pour les employeurs qui exposent leurs salariés à des conditions de pénibilité définies par décret.

Concernant le suivi médical renforcé des salariés concernés par ces expositions, il peut sembler tardif que ce suivi soit enclenché à compter de la visite médicale de mi-carrière, à 45 ans, en particulier pour les travailleurs qui ont commencé leur carrière jeune et ont été déjà exposés de longues années à des facteurs de risques pour leur santé.

En cohérence avec la loi santé au travail du 2 août 2021 (art. 5), il serait préférable que ce suivi débute juste après une exposition pour ne pas perdre de temps et agir bien en amont de la réalisation d'un risque.



4/ Une visite médicale de fin de carrière à 61 ans pour les salariés les plus exposés aux risques d'usure professionnelle sera rendue obligatoire pour permettre un départ anticipé à tous ceux qui ne sont pas en mesure de continuer à travailler et sont ainsi reconnus inaptes au travail.

Ils pourront partir à 62 ans à taux plein.

Commentaires FO

Cette visite médicale apparaît tardive (on n'est pas dans une logique préventive, mais curative), tout comme un départ à 62 ans qui apparaît lui aussi très tardif.

Pour rappel, aujourd'hui 1 travailleur sur 2 n'est plus en emploi au moment de liquider sa retraite. Qu'en est-il pour les salariés les plus exposés ?

Bien avant l'annonce de cette réforme, FO revendiquait la possibilité d'un départ anticipé a minima 5 ans avant l'âge légal de départ pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité et sans mise en œuvre de décote.

La prise en compte de la poly-exposition, la réintégration des 4 facteurs de risques supprimés en 2017, la prise en compte des risques psychosociaux, ainsi que le déplafonnement des points du C2P devraient permettre aux travailleurs les plus exposés de cumuler plus de points, permettant ainsi un départ bien en amont.

5/Possibilité de partir à 62 ans à taux plein pour les bénéficiaires d'une rente liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et « ayant exercé un métier pénible pendant au moins 5 ans ».

Là encore, la possibilité de départ à 62 ans apparaît tardive au vu de l'usure professionnelle des salariés.

Comme précédemment, un départ anticipé a minima 5 ans avant l'âge légal, sans décote, est souhaitable.

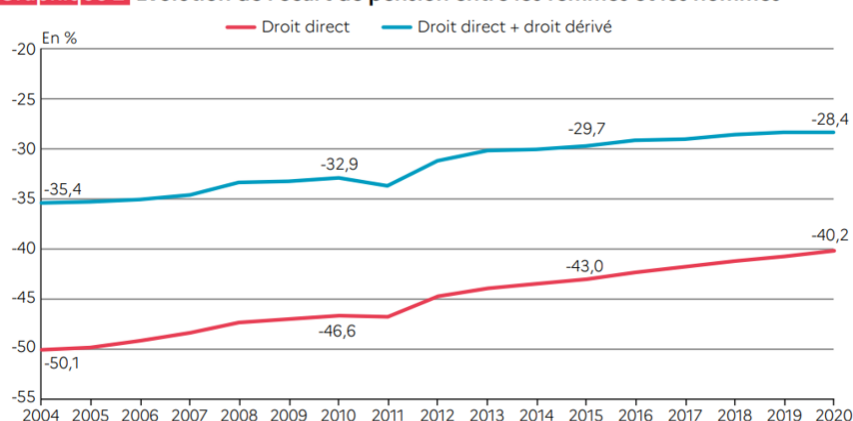


Egalité femmes/hommes : la grande cause nationale oubliée de la réforme des retraites

Rappel du contexte : aujourd'hui, à la retraite, les femmes perçoivent 40% de moins que les hommes

En 2020, la pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France (y compris la majoration de pension pour trois enfants ou plus, avant prélèvements sociaux) s'élève à 1 154 euros par mois pour les femmes, et à 1 931 euros pour les hommes. Les femmes qui sont à la retraite perçoivent donc 40% de moins que les hommes dès lors que l'on ne prend en compte que les pensions de droits directs. Si l'on ajoute les droits dérivés, l'écart de pension se réduit à 28 %, mais la retraite moyenne des femmes demeure nettement inférieure à celle des hommes (respectivement 1 401 euros par mois et 1 955 euros par mois en 2020)¹.

Graphique 2 Évolution de l'écart de pension entre les femmes et les hommes



Source : DREES, la retraite et les retraités, édition 2022, page 12

Dans un régime par répartition, la situation à la retraite est le reflet de la carrière de chacune et chacun à l'âge actif. Les écarts de pension amplifient les écarts de rémunération. Pour rappel, sur le marché du travail, les bas salaires et le temps partiel concernent majoritairement les femmes. En 2022, 55,3 % des salariés concernés par une revalorisation du SMIC sont des femmes, alors qu'elles représentent 45,1 % des salariés du secteur privé non agricole¹.

En 2020, les femmes représentaient 75,6 % des personnes travaillant à temps partiel². En outre, les femmes sont majoritairement concernées par les CDD (elles comptent pour 60% des emplois en CDD). Il est donc

¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-revalorisation-du-smic-au-1er-janvier-2022>

² <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047739?sommaire=6047805>



essentiel d'agir sur la totalité des parcours professionnels des femmes pour supprimer les écarts de rémunérations et donc les écarts de pensions.

L'examen des principales mesures annoncées montre que ce projet de réforme des retraites est loin d'améliorer la situation des femmes à la retraite et de réduire les écarts de pension existants.

Minimum de pension

La pension de retraite **pour une carrière complètement cotisée** au SMIC ne pourra être inférieure à **85 % du SMIC net**, soit environ 1 200 € brut par mois. C'est plus de 200 € de plus que le minimum vieillesse. Le projet ne fait aucunement mention du minimum vieillesse.

Pour rappel :

- Le minimum de pension à 85% du SMIC (1150 € net pour 2023) est prévu par la loi de 2003 et n'a jamais été appliqué.
- En 2020 le seuil de pauvreté est de 1128 euros par mois (60% du niveau de vie médian).
- Parmi les allocataires du minimum vieillesse, 75 % des allocataires sont des personnes isolées, parmi lesquelles 67 % sont des femmes.

Commentaire FO :

Les personnes au SMIC étant majoritairement des femmes, le minimum de 85% du SMIC net peut apparaître comme une avancée pour l'égalité femmes/hommes. Cependant, du fait des interruptions de carrière liées à la maternité, l'éducation des enfants, les CDD, une grande majorité de femmes ne pourront pas prétendre à ces 1 200 €. La revalorisation ne concernant que les « carrières complètes », celle-ci ne devrait concerner que peu de retraités (actuels et futurs).

Parce que les contrats à temps partiel sont bien plus souvent subis que choisis par les travailleurs (qui sont majoritairement des femmes), FO revendique :

- l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour déterminer des mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel ;
- la majoration des heures complémentaires à un taux de 25% ;
- la prise en charge par les employeurs, pour chaque contrat de travail conclu à temps partiel, du complément de cotisations salariales et patronales « retraite » ;
- Qu'aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC !

De même pour l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées), la seule proposition figurant dans le projet est de rehausser le montant du patrimoine à partir duquel le versement de l'ASPA est récupérable sur la succession (montant qui n'avait pas été revu ou indexé depuis 1982 !). Cela n'est pas suffisant puisque l'ASPA n'est pas revalorisée et son montant actuel (961,08€ pour une personne seule) ne permet pas de vivre correctement.

Le projet prévoit également que les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), souvent en raison de congé parental, seront comptabilisées dans le calcul du minimum de pension majoré, augmentant ainsi les petites pensions des femmes ayant dû interrompre leur activité pour s'occuper de leurs enfants.



Pour les assurés qui justifient d'une période de cotisation supérieure à 120 trimestres, le montant minimum est « majoré » en fonction du nombre de trimestres cotisés, c'est-à-dire des trimestres ayant donné lieu à versement de cotisations en contrepartie d'une activité.

Jusqu'en 2004, le montant du minimum contributif versé aux retraités dépendait uniquement de la durée validée alors que celle-ci ne correspond pas nécessairement à des périodes d'activité.

Afin de renforcer le caractère contributif du dispositif, la réforme des retraites de 2003 avait créé la majoration du MICO au titre des seuls trimestres cotisés (hors trimestres assimilés au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité, de l'AVPF). Le dispositif a été resserré en 2009, en conditionnant l'attribution de la majoration du minimum contributif à une durée d'assurance cotisée minimale de 120 trimestres.

Désormais, en prenant en compte les trimestres au titre de l'AVPF, le gouvernement reconnaît une partie de l'injustice mais ne va pas jusqu'au bout de la logique, essentiellement au détriment des femmes.

En effet : les hommes ont une durée de carrière cotisée plus élevée que les femmes en moyenne, ce qui traduit une moindre participation de ces dernières au marché du travail. Cet écart est de 33 trimestres pour la génération née en 1950. Si l'on ajoute à la durée passée en emploi les périodes considérées comme cotisées (par exemple les trimestres validés au titre du chômage, de la maladie ou de la maternité) ainsi que les majorations et bonifications de durée, la durée validée totale moyenne pour la retraite, l'écart entre les femmes et les hommes est alors plus faible que lorsque seule la durée en emploi est prise en compte : écart de 8 trimestres pour la génération 1950. Faute de prendre en compte tous les trimestres non cotisés en se limitant à ceux validés au titre de l'AVPF, le gouvernement pénalise les femmes.

Il faudrait parallèlement adapter la règle de calcul des 25 meilleures années, puisque les femmes, avec souvent des carrières interrompues ou incomplètes, sont pénalisées par ce paramètre.

Aidants familiaux

Les aidants familiaux, qui sont contraints de réduire leur activité pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant, bénéficieront d'une validation de trimestres. Une assurance vieillesse des aidants sera créée et permettra une validation de trimestres élargie à davantage d'aidants, afin de prendre en compte les différentes situations de vie.

Les aidants de personnes extérieures au cercle familial, ceux ne résidant plus au domicile de la personne aidée et les aidants d'enfants ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % et éligibles à un complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) seront désormais couverts.

Environ 40 000 nouvelles personnes bénéficieraient de cet élargissement chaque année.

Parmi les aidants familiaux, nombreux sont ceux qui sont contraints de réduire ou d'interrompre leur activité professionnelle, avec des conséquences négatives sur leurs droits à la retraite.

Une majorité d'aidants sont des femmes et l'âge moyen d'entrée est aujourd'hui de 39 ans. Cela impacte le montant des pensions puisque le calcul porte sur les 25 meilleures années. Les proches aidants représentent environ 11 millions de personnes. En 2030, avec le vieillissement de la population, c'est 1 actif sur 4 qui sera concerné.

Pour bénéficier des trimestres de majoration (1 trimestre pour chaque période de 30 mois dans la limite de 8), il faut avoir totalement cessé de travailler. Le 2ème membre du couple n'en bénéficie pas (toutefois, les



8 trimestres de plafond peuvent être partagés entre plusieurs personnes qui se seraient succédé pour s'occuper de la personne).

Aujourd'hui, si l'on s'est occupé d'un enfant, d'un parent ou d'un proche handicapé pendant au moins 30 mois, on peut prendre sa retraite à taux plein à 65 ans, même si l'on est né après le 1^{er} juillet 1951 et que l'on n'a pas validé tous ses trimestres. Ce faisant, comment s'applique l'âge d'annulation de la décote ? 65 ans ou 67 ans ?

Le projet de loi propose la création d'une Assurance vieillesse des aidants (AVA) financée par la branche autonomie. Les détails des modalités et de la mise en place ne sont pas encore précisés.

Commentaires FO

Avec le projet de réforme, il y aurait certes un élargissement des bénéficiaires mais il n'y a aucune précision sur le maintien de l'âge de départ à taux plein à 65 ans.

FO revendique le renforcement des droits des proches aidants : augmentation de la majoration au-delà d'un trimestre par 30 mois, retrait du plafonnement aux 20 ans de l'enfant handicapé, assouplissement des conditions d'accès à la majoration pour l'ensemble des aidants (conditions actuellement très exigeantes et peu lisibles).

Lors du projet de réforme de 2019 visant à la création d'un régime de retraite universel, FO revendiquait un déplafonnement des ressources pour pouvoir bénéficier de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour les aidants qui interrompent ou réduisent leur activité pour s'occuper d'un proche. Les aidants, qui sont le plus souvent des aidantes, doivent pouvoir faire le choix de s'occuper de leurs proches, sans préjudice de l'amélioration de notre service public en matière de dépendance et sans que cela ait des conséquences sur leurs droits à la retraite...

FO revendiquait également la création d'un cas de majoration spécifique du montant de la pension pour les parents d'enfant handicapé.

Carrières longues

L'âge de départ anticipé est repoussé :

- Pour un travail commencé entre 18 et 20 ans, l'âge de départ est décalé à 62 ans.
- Pour un travail entre 16 et 18 ans, il est décalé à 60 ans. Seul celui commencé avant 16 ans permet de partir à 58 ans.

Aujourd'hui, à partir de la génération née en 1973, il faudra avoir cotisé 180 trimestres (45 ans) pour partir à 58 ans et 172 trimestres (43 ans) pour partir à 60 ans en ayant commencé à travailler avant 20 ans.

En 2020, tous régimes de retraite confondus, 847000 personnes ont liquidé un droit direct, dont 424 000 femmes. Cette même année, près de 70% des bénéficiaires du départ avant l'âge légal pour carrière longue sont des hommes et 45 400 femmes ont bénéficié de la retraite anticipée pour carrière longue.



Les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), souvent en raison de congé parental, seront désormais prises en compte dans le dispositif carrières longues. Jusqu'à 4 trimestres validés à ce titre pourront être pris en compte.

Cette mesure ne concernerait que peu de femmes pour seulement 4 trimestres maximum. Qu'en sera-t-il en cas de plusieurs congés parentaux, ainsi qu'en cas de plusieurs périodes en tant qu'aidant familial ?

Encadré : Quels sont les cas de départ « anticipé » et les âges correspondant ?

- Celles et ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans : 58 ans.
- Celles et ceux qui ont commencé à travailler entre 16 et 18 ans + 5 trimestres cotisés avant la fin des 20 ans : 60 ans.
- Celles et ceux qui ont commencé à travailler entre 18 et 20 ans + 5 trimestres cotisés avant la fin des 20 ans : 62 ans.
- Personnes invalides ou en inaptitudes : 62 ans à taux plein.
- personne ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP) ayant entraîné une incapacité d'au moins 10% et incapacité liée à une exposition à des facteurs de pénibilité : 62 ans.
- Les travailleurs en situation de handicap qui ont cotisé au moins 112 trimestres (28 ans) : à partir de 55 ans.
- Travailleurs exposés à l'amiante (non concernés par la réforme) : 50 ans.
- Départ anticipé des catégories actives de la fonction publique (militaires, pompiers, policiers) : pourront partir plus tôt (âge dépendant de la catégorie).

FO revendique également de décaler le choix de la répartition des trimestres d'éducation des 4 aux 18 ans de l'enfant pour permettre une répartition plus juste au sein du couple, en connaissant l'impact réel de l'éducation de l'enfant sur la carrière, et non sur de simples projections (voir annexe 3 – note équité et justice sociale).

Le Gouvernement parle de la « création d'un âge de départ anticipé » alors qu'il s'agit, pour la plupart des cas, d'un statu quo voire de travailler jusqu'à deux ans de plus. De plus, il existe un biais genré dans la manière dont sont compris les métiers difficiles ou pénibles. Les métiers typiquement féminins sont souvent moins bien pris en compte (TMS des caissières, charges lourdes portées par les aides-soignantes, exposition au bruit des institutrices...). La réforme du compte pénibilité en 2017 avait supprimé certains critères qui a aggravé cette inégalité de prise en compte (voir annexe n°4 sur le compte pénibilité).

Maintien de l'âge d'annulation de la décote

L'âge d'annulation de la décote restera à 67 ans. Les personnes partant à cet âge bénéficieront du taux plein, même sans avoir validé la durée d'assurance requise.

En France, les femmes partent en moyenne 7 mois après les hommes : 62 ans et 7 mois pour les femmes et 62 ans pour les hommes.

La décote constitue une double pénalisation pour les carrières incomplètes. Elle pèse plus sur les femmes. Par exemple, 44% des femmes de 1950 sont parties à la retraite avec une carrière incomplète, contre 32%



des hommes. Par ailleurs, toujours pour la génération 1950, 19% des femmes contre 10% des hommes attendent l'âge de taux plein pour partir à la retraite.

Pour FO, le maintien d'un statu quo ne peut en rien être qualifié comme une mesure favorable.

Par ailleurs, même à l'âge du taux plein, la durée d'assurance est prise en compte et s'il manque des trimestres, la pension est diminuée. Or, la réforme accélère les mesures de la réforme Touraine en prolongeant drastiquement la durée d'assurance requise. Les femmes resteront donc fortement pénalisées, même à 67 ans !

Réversion

Le Conseil d'orientation des retraites serait invité à ouvrir un chantier sur la modernisation des droits familiaux et l'unification du système de réversion, qui permettent de corriger les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes mais dont l'efficacité et la pertinence doivent être renforcées.

Dans le système actuel, la pension de réversion est calculée par référence à la pension du défunt ou à celle à laquelle il aurait eu droit (cas du décès avant la liquidation de la pension) : de 50 à 60% selon les régimes et selon qu'il y a majoration ou non en raison du nombre d'enfants.

Les femmes représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. Cette situation s'explique par leur longévité supérieure à celle des hommes, et par le fait qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leurs conjoints.

En outre, les hommes ont souvent un niveau de pension de droit direct plus élevé que celui des femmes. Ainsi, lorsqu'ils sont veufs, ils ont des revenus qui dépassent plus fréquemment le plafond de ressources pour être éligible à la réversion, dans les régimes où celle-ci est soumise à conditions.

Par ailleurs, le niveau de vie des retraités, qui dépend de leur situation matrimoniale, est particulièrement faible pour les femmes retraitées divorcées. Leur niveau de vie moyen est inférieur de 25 % à celui des retraités vivant en couple.

Revendications FO :

FO exige le maintien et l'amélioration des droits aux pensions de réversion, la suppression des conditions de ressources dans le régime général et l'amélioration des taux de réversion dans tous les régimes.

Parce que la pension de réversion permet le maintien du niveau de vie et contribue fortement à la réduction des écarts de pensions entre les femmes et les hommes...

FO revendique le bénéfice de la pension de réversion aux couples ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS)

FO revendique une revalorisation de la pension de réversion à hauteur de 60% de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le défunt, et ce sans condition de ressources



CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 17 février 2022 à 10h00
« Regard international sur les retraites »

Document n° 7
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Âges et durées de retraite dans les pays suivis par le COR

*Document n° 3 de la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites
du 27 janvier 2022*

Âges et durées de retraite dans les pays suivis par le COR

L'âge de la retraite renvoie à plusieurs définitions possibles. D'une part, il existe des âges *légaux* (âge à partir duquel il est possible de faire valoir ses droits à la retraite, âge auquel il est possible de percevoir une pension de retraite à taux plein, âge d'activation d'une surcote ou encore âge de mise à la retraite d'office). Ces âges légaux permettent des comparaisons internationales avec relativement peu d'ambiguïté, mais ils ne rendent pas compte des comportements *effectifs* vis-à-vis de la retraite. C'est la raison pour laquelle d'autres indicateurs sont retenus en comparaison internationale, qui renvoient aux âges effectifs de liquidation des droits, ou de sortie du marché du travail.

Ce document revient dans un premier temps sur les notions d'âges légaux de la retraite puis dans un deuxième temps sur les âges effectifs de sortie du marché du travail et de liquidation de la pension de retraite¹. Une troisième partie compare les durées moyennes de carrière et de retraite.

1. Les âges légaux d'ouverture des droits s'étalent entre 60 et 67 ans

1.1. Une notion difficile à définir

La notion d'âge légal, ou statutaire, est largement conventionnelle. Dans sa publication récurrente « Panorama des pensions »², l'OCDE retient deux notions d'âge.

La première notion, l'âge de la retraite anticipée (*early retirement age*), permet de rendre compte des règles, conventionnelles, d'ouverture des droits à pension dans les régimes professionnels obligatoires (notamment dans les pays anglo-saxons). Le plus souvent, ces âges précoces d'accès à une pension de retraite se situent dès 55 ans, mais impliquent une décote par rapport à la pension actuariellement neutre.

La notion d'âge normal de retraite (*normal retirement age*) renvoie à l'âge à partir duquel une retraite est perçue à taux plein, que celui-ci s'obtienne par l'annulation d'une décote ou par l'annulation d'un coefficient de proratisation, à l'issue d'une carrière pleine à partir d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans.

Pour un lecteur français, la notion d'âge de la retraite anticipée telle que définie par l'OCDE peut paraître ambiguë, dans la mesure où il existe deux types de « anticipation » du départ à la retraite en France : une anticipation au sens de départ avec décote (par exemple, un départ à 62 ans avec une décote au régime général, et l'application d'un coefficient de proratisation, si l'assuré ne totalise pas la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension à taux plein) ou une anticipation au sens de départ anticipé pour « carrière longue ».

¹ Ce document reprend et actualise le chapitre 6 « Les âges de la retraite » du 15^e rapport thématique du Conseil d'orientation des retraites « Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger », décembre 2020.

² Voir [Pensions at a Glance 2021, Current retirement ages](#).

1.2. À partir de quel âge peut-on faire valoir ses droits à la retraite ?

Pour éviter l'ambiguïté, et pour rendre compte de la question « à partir de quel âge légal peut-on faire valoir ses droits à la retraite ? » dans les différents pays suivis par le COR, sont successivement présentées les notions d'âge inconditionnel d'ouverture des droits, puis d'âge conditionnel en distinguant différents critères de conditionnalité.

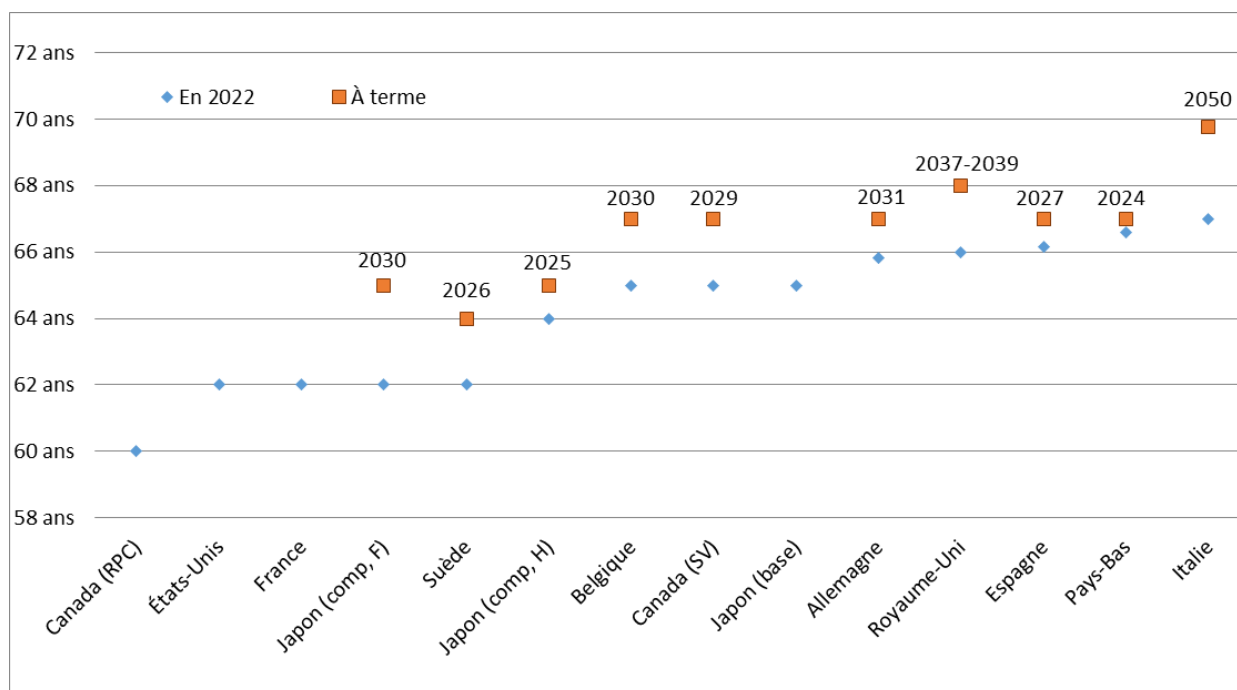
L'âge inconditionnel d'ouverture des droits est défini par l'âge minimum à partir duquel un affilié, ou un résident, peut obtenir le versement d'une pension dans un régime légal de retraite obligatoire, sans autre condition que l'atteinte de cet âge minimum.

- Les âges inconditionnels

L'âge inconditionnel d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2022 est de : 60 ans pour le Régime des Pensions du Canada (et Retraite Québec) ; 62 ans aux États-Unis, en France, en Suède et dans le régime collectif obligatoire japonais pour les femmes mais 64 ans pour les hommes ; 65 ans en Belgique, dans le régime universel de base japonais et dans le régime universel de Sécurité de la vieillesse canadien ; 65 ans et 10 mois en Allemagne ; 66 ans au Royaume-Uni ; 66 ans et 2 mois en Espagne ; 66 ans et 4 mois aux Pays-Bas, et 67 ans en Italie.

Le relèvement des âges légaux de départ à la retraite dans le cadre de réformes récentes (sauf au Canada et en France) devrait prendre fin entre 2024 (Pays-Bas) et 2050 (Italie). Ces réformes n'ont pas la même progressivité et s'étendent, à l'exception de la Belgique, sur plusieurs générations. Par ailleurs, certains pays prévoient une indexation automatique de l'évolution des âges légaux sur les gains d'espérance de vie (Italie, Pays-Bas et Suède).

Figure 1 – Âges inconditionnels d’ouverture des droits au 1^{er} janvier 2022 et à terme



Source : textes législatifs et réglementaires des pays étudiés.

- Les âges conditionnels

Dans plusieurs pays, il existe des possibilités de départ anticipé à la retraite sous certaines conditions de durée d’assurance ou de carrière, d’âge de début d’affiliation ou de nature des emplois exercés.

- la durée d’assurance ou de carrière

Plusieurs pays prévoient la possibilité d’anticiper le départ à la retraite et de partir avant l’âge inconditionnel d’ouverture des droits, sous certaines conditions de durée d’assurance ou de carrière : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie et Japon. Quand l’âge de départ anticipé est conditionné à une durée d’assurance, une décote peut éventuellement être appliquée.

En Allemagne, il existe deux âges de départ anticipé conditionnés par une durée d’assurance. D’une part, les assurés justifiant de 45 années de cotisations obligatoires peuvent partir à 63 ans et 8 mois, au taux plein (dispositif de carrière exceptionnellement longue, *Rente für besonders langjährig Versicherte*³) ; cet âge anticipé sera porté à 65 ans à partir de la génération 1964. D’autre part, les assurés justifiant de 35 années de cotisation peuvent partir à 63 ans, mais avec une décote de 0,3 % par mois d’anticipation sur leur pension.

³ Ces 45 années de cotisation excluent les années de chômage entre 61 et 62 ans.

En Belgique, le départ anticipé est possible selon la durée d'affiliation : à 60 ans pour 44 années ; à partir de 61 ans pour 43 années; à 63 ans pour 42 années. La pension est alors proratisée à 45 années.

En Espagne, l'âge d'ouverture des droits dépend de la durée d'affiliation. Si cette durée est inférieure à 37 ans et 6 mois, l'âge (inconditionnel) d'ouverture des droits est fixé à 66 ans et 2 mois. Si la durée d'assurance est supérieure à 37 ans et 6 mois, l'âge d'ouverture des droits est avancé à 65 ans. Il existe par ailleurs des possibilités de départ anticipé avec décote sur la pension. Ces départs peuvent être volontaires, involontaires ou partiels. Les travailleurs peuvent anticiper volontairement leur départ d'au plus 2 ans par rapport à l'âge légal, sous réserve de justifier d'au moins 35 années de cotisation et que la pension liquidée soit supérieure à la pension minimum. Les salariés licenciés pour motif économique peuvent anticiper leur départ (involontaire) dès l'âge de 63 ans s'ils justifient d'au moins 33 années de cotisation. Le taux de décote dépend de la durée de cotisation et du motif d'anticipation (volontaire ou involontaire).

En Italie, le dispositif transitoire de pension anticipée *Pensione Quota 100* instauré à titre expérimental pour la période 2019-2021 a été prolongé d'un an par la loi budgétaire pour 2022. À compter du 1^{er} janvier 2022, les dispositifs de retraite anticipée sont les suivants :

- *Quota 100* porté à *Quota 102* : une personne peut prétendre à une pension de vieillesse si la somme de son âge et de ses années de cotisation est au moins égale à 102, et l'âge minimum de la retraite est de 64 ans (avec 38 années de cotisation) ;
- *Opzione donna* : cette option permet aux femmes ayant au moins 35 ans de cotisations de demander une pension de vieillesse dès l'âge de 58 ans (si elles sont salariées) ou de 59 ans (si elles sont indépendantes) ;
- retraite anticipée pour les employés d'entreprises en difficulté qui sont éligibles à une pension de vieillesse dès l'âge de 62 ans ;
- pour tous les travailleurs, quel que soit leur âge, qui justifient de 42 ans et 10 mois (pour les hommes) et de 41 ans et 10 mois (pour les femmes) ; cette durée n'est pas indexée sur les progrès d'espérance de vie jusqu'en 2026 ;
- pour les travailleurs affiliés à partir de 1995, qui peuvent anticiper leur départ de 3 ans au maximum par rapport à l'âge légal, s'ils justifient d'au moins 20 années de cotisations et si leur pension est au moins égale à 2,8 fois le minimum vieillesse (*assegno sociale*).

Au Japon, la pension du régime universel de base peut être liquidée de manière anticipée à partir de 60 ans, mais avec une décote de 0,5 % par mois d'anticipation et une proratisation à la durée d'assurance pour le taux plein (40 ans). Il n'existe pas de possibilité de départ anticipé dans le régime professionnel complémentaire des salariés.

Par ailleurs, en France et en Italie, il existe une possibilité de départ anticipé liée à l'âge d'entrée dans le régime de base obligatoire.

En France, le dispositif permet de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue, sous trois conditions cumulatives : avoir commencé à travailler avant 20 ans, justifier d'un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite cotisés, tous régimes de base obligatoires

confondus et justifier d'un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite en début de carrière. Selon la génération et les durées cotisées (totale et en début de carrière), le départ à la retraite peut être anticipé à 58 ou 60 ans. Par exemple, une personne née entre janvier et septembre 1964 (ou 1965, ou 1966) et justifiant d'une durée totale d'assurance de 176 trimestres dont 5 trimestres à la fin de l'année de ses 16 ans, peut partir à la retraite dès 58 ans (et à 60 ans avec 168 trimestres dont 5 trimestres à la fin de ses 20 ans).

En Italie, il existe un dispositif dédié aux travailleurs précoces (*Pensionamento anticipato per i lavoratori precoci*) qui permet aux travailleurs ayant commencé à cotiser avant 19 ans de partir à la retraite à n'importe quel âge s'ils justifient de 41 années de cotisations⁴.

- la pénibilité ou la nature des emplois exercés⁵

Des possibilités de départ anticipé existent également en Espagne, en France et en Italie, en lien avec la pénibilité ou la nature des emplois exercés.

En Espagne, les activités ou les métiers considérés comme exceptionnellement pénibles, dangereux, toxiques ou insalubres, et qui impliquent des taux de mortalité ou de morbidité élevés, concernent : les travailleurs de l'industrie minière, des secteurs aérien et ferroviaire ; les artistes ; les professionnels de la tauromachie ; les pompiers ; les membres des polices locales. Pour chaque activité ou métier, un barème spécifique fixe le coefficient d'anticipation applicable. Par ailleurs, les personnes présentant un degré d'incapacité au moins égal à 45 % entraînant une diminution de leur espérance de vie peuvent prétendre à une pension anticipée dès l'âge de 56 ans (celles présentant une incapacité minimum de 65 %, dès 52 ans).

En France, le dispositif du Compte personnel de prévention (C2P) permet de bénéficier d'une retraite anticipée. Les points inscrits sur le C2P permettent de financer la majoration de durée d'assurance, à raison de 10 points pour un trimestre, dans la limite de huit trimestres. L'âge légal de départ est alors abaissé du nombre de trimestres attribués au titre de la majoration de durée d'assurance, sans pouvoir être inférieur à 60 ans.

En Italie, les activités ou les métiers pénibles (*lavori usuranti*) concernent les mineurs, les travailleurs impliqués dans l'élimination de l'amiante, les travailleurs de nuit, les chauffeurs de véhicules lourds de transport public. Les travailleurs exposés à la pénibilité sont éligibles à un départ anticipé de 12 à 18 mois avant l'âge normal de la retraite. Le départ anticipé est subordonné à la condition que le travailleur ait exercé un emploi pénible pendant au moins 7 ans au cours des 10 dernières années de sa vie active ou, alternativement, pendant la moitié de sa vie active. Par ailleurs, l'augmentation programmée de l'âge de départ à la retraite en fonction des progrès d'espérance de vie ne leur est pas applicable.

⁴ Le dispositif est conditionné par une enveloppe budgétaire annuelle visant à couvrir le surcoût par rapport au régime de droit commun ; si le surcoût excède l'enveloppe budgétaire, l'accès au dispositif est réduit.

⁵ Ne sont évoqués dans ce paragraphe que les dispositifs prévus dans les systèmes universels affiliant l'ensemble des travailleurs quel que soit leur statut. Sont donc exclus les dispositifs propres aux régimes de fonctionnaires qui existent en Allemagne, en Belgique et en France.

1.3. Les âges du taux plein

Dans plusieurs pays, il existe un âge considéré comme « normal » de départ à la retraite qui coïncide avec l'obtention d'une pension à taux plein (sans abattement en lien avec une durée de carrière ou de résidence).

Au 1^{er} janvier 2022, l'âge du taux plein est de 65 ans au Canada (Régime de pension du Canada et Régime de retraite Québec) et au Japon pour la pension universelle de base (*Rorei Kiso Nenken*) ; de 63 ans et 8 mois pour les salariés justifiant de 45 années de cotisations ou à 65 ans et 10 mois pour les autres en Allemagne ; de 67 ans aux États-Unis. Lorsque la pension est liquidée avant cet âge, elle subit un abattement.

Une condition de durée d'assurance peut parfois permettre d'annuler l'abattement avant l'âge du taux plein, comme dans le régime de base français. L'âge du taux plein inconditionnellement à la durée d'assurance s'élève à 67 ans en France. En Espagne, c'est la durée cotisée qui permet l'annulation de la décote : au 1^{er} janvier 2022, l'âge du taux plein est de 65 ans si l'assuré justifie de 37 ans et 6 mois ou plus de durée cotisée, et de 66 ans et 2 mois pour une durée cotisée inférieure. En Espagne comme en France, décote par rapport au taux plein et proratisation de la pension se cumulent.

Les notions d'âge du taux plein et de proratisation n'existent pas, par la nature même des systèmes à rendement défini, en Suède et en Italie ; le coefficient de conversion intègre l'espérance de vie à la retraite (plus l'âge de liquidation est élevé, plus le montant de la pension à la liquidation est élevé) et la durée d'assurance ne joue aucun rôle. Toutefois, la Suède dans un mémorandum ministériel de 2019 a défini un « âge cible », indexé sur les progrès d'espérance de vie, qui vise à inciter les assurés à différer leur départ à la retraite au-delà de l'âge considéré comme « normal » jusqu'alors par la population (c'est-à-dire l'âge de 65 ans, l'âge d'éligibilité à pension minimale garantie). Ainsi, selon la formule de calcul proposée, l'âge cible de la génération 1960 qui aura 65 ans en 2025 serait de 67 ans : cet âge permettrait à la génération 1960 d'obtenir un niveau de pension équivalent à celui de la génération 1930 partie à la retraite à 65 ans.

1.4. L'âge d'activation de la surcote

La surcote existe dans la majorité des régimes de retraite des pays étudiés, à l'exception du régime collectif obligatoire japonais, de la Belgique et des Pays-Bas. Il existe un âge à partir duquel la surcote n'est plus appliquée dans le calcul de la pension dans les pays suivants : 70 ans au Canada, aux États-Unis et au Japon pour le régime de base universel ; 80 ans pour les fonctionnaires japonais.

En Suède et en Italie, le montant de la pension est proportionnel aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ. Toutefois, le montant de cette pension ne progresse plus à partir de 70 ans et 6 mois en Italie.

En France, il existe une surcote permanente pour les régimes de base. Elle n'est pas pratiquée dans le régime complémentaire AGIRC-ARRCO. Dans ce régime, depuis le 1^{er} janvier 2019, une majoration de 10 % pendant un an est appliquée aux pensions des assurés qui diffèrent leur départ à la retraite de 2 ans par rapport à la date à laquelle ils réunissent les conditions de la retraite à taux plein auprès du régime de base.

Tableau 1 – Synthèse des conditions d'âge de départ à la retraite au 1^{er} janvier 2022

	Âge inconditionnel d'ouverture des droits	Âge conditionnel d'ouverture des droits (départ anticipé)	Condition associée	Âge d'annulation de décote
Allemagne	65 ans 10 mois	63 ans 8 mois 63 ans	45 années de cotisations, au taux plein 35 années de cotisations, avec décote	65 ans 10 mois
Belgique	65 ans	60 ans 61 ans 63 ans	44 années de cotisations 43 années de cotisations 42 ans de cotisations	Sans objet
Canada (RPC et RQ)	60 ans	Sans objet	Sans objet	65 ans
Canada (SV)	65 ans	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Espagne	66 ans 2 mois	65 ans 2 ans avant AOD	Durée de cotisation supérieure à 37,5 ans Durée de cotisation et montant minimal de pension	66 ans 2 mois
États-Unis	62 ans	Sans objet	Sans objet	67 ans
France (base)	62 ans	58 ans 60 ans	Selon durée d'assurance, âge d'entrée dans le régime	67 ans
Italie	67 ans	64 ans 58 ans Quel que soit l'âge	<i>Quota 102</i> <i>Opzione donna</i> 42 ans 10 mois de cotisations (H) 41 ans 10 mois de cotisations (F)	Sans objet
Japon (base)	65 ans	60 ans	Décote et proratisation	65 ans
Japon (complémentaire)	63 ans H 62 ans F	Sans objet	Sans objet	63 ans H 62 ans F

	Âge inconditionnel d'ouverture des droits	Âge conditionnel d'ouverture des droits (départ anticipé)	Condition associée	Âge d'annulation de décote
Pays-Bas	66 ans et 4 mois	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Royaume-Uni	66 ans	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Suède	62 ans	Sans objet	Sans objet	Sans objet

Source : textes législatifs et réglementaires des pays étudiés.

2. Les âges effectifs de sortie du marché du travail et de liquidation de la pension

Mesurer les âges effectifs de la retraite est difficile dans le cadre de comparaisons internationales car les contextes institutionnels renvoient à des réalités différentes du départ à la retraite, notamment la possibilité de liquider partiellement ses droits à la retraite tout en poursuivant une activité⁶.

Il existe toutefois des indicateurs calculés de manière homogène par des organismes internationaux ainsi que des indicateurs calculés par les régimes de retraite nationaux, ou les agences nationales de sécurité sociale. Lorsque les indicateurs émanent d'organismes internationaux, il convient de souligner que les différences de sources, de champs et de méthodes d'estimation expliquent que ces indicateurs homogènes peuvent différer des statistiques produites par chaque pays. Ainsi, en France, l'âge moyen de liquidation est supérieur à l'âge de sortie du marché du travail, en raison de l'existence de dispositifs de départ anticipé pour certaines catégories de travailleurs et de la faiblesse (relative) du cumul emploi-retraite. Cette situation n'est pas la plus fréquente : dans de nombreux pays, l'âge moyen de liquidation est inférieur à l'âge moyen de sortie du marché du travail, notamment pour les femmes, en raison de la poursuite d'activité, y compris à temps partiel, après la liquidation.

Dans un premier temps, sont présentées des statistiques sur les âges moyens de sortie du marché du travail, définis comme les âges auxquels les personnes cessent d'exercer, ou de chercher, une activité rémunérée, de manière définitive⁷. Dans un deuxième temps, des informations sur la dispersion des âges de liquidation des droits à la retraite par les nouveaux retraités, dans les régimes publics de retraite obligatoire sont fournies.

2.1. Les âges moyens de sortie du marché du travail

Depuis plusieurs années, certains pays ont programmé des hausses des âges légaux de départ à la retraite (de manière directe, ou par indexation sur l'évolution projetée de l'espérance de vie, voir partie 1). Ces hausses se sont répercutées, et continueraient de le faire, sur l'âge moyen de sortie du marché du travail, via l'effet horizon (impact des âges de la retraite sur l'offre et la demande de travail).

Deux sources statistiques homogènes sur ces âges moyens de sortie du marché du travail, l'une émanant de la Commission européenne, l'autre de l'OCDE sont disponibles, qui diffèrent par la méthode de calcul utilisée.

⁶ Voir le [document n° 12](#) de la séance du 21 novembre 2018 consacré au cumul-emploi retraite.

⁷ Certaines personnes peuvent ainsi quitter leur emploi (âge moyen de sortie de l'emploi), être au chômage (âge moyen de sortie du marché du travail), voire inactives avant de passer à la retraite.

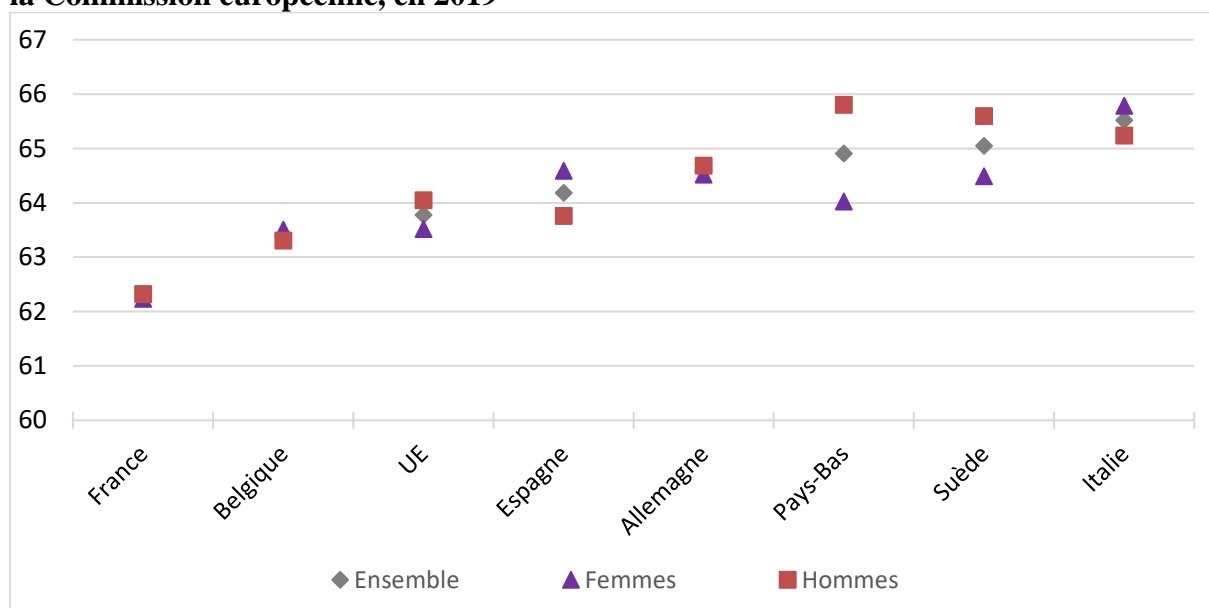
- *Les âges moyens de sortie du marché du travail en Europe, au sens de la Commission européenne*

La Commission européenne simule un âge moyen de sortie du marché du travail à l'aide d'un modèle de simulation par cohorte (*Cohort Simulation Model*). À partir des taux observés de participation au marché du travail par genre et par âge, des probabilités moyennes d'entrée et de sortie du marché du travail sont estimées par genre et par âge en projection, à législation constante⁸.

Sur la figure 2, l'âge moyen de sortie du marché du travail est celui correspondant à la première année de projection, soit 2019. Il s'agit d'un âge simulé, calculé sur un champ homogène pour l'ensemble des pays de l'Union européenne, ce qui peut expliquer qu'il diffère des statistiques nationales publiées par chaque pays sur des données observées.

En 2019, l'âge moyen de cessation d'activité est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, hormis en Espagne, en Italie, et dans une moindre mesure en Belgique (figure 2). Pour les hommes, il s'échelonne de 62,3 ans en France à 65,8 ans aux Pays-Bas ; pour les femmes, de 62,2 ans en France à 65,8 ans en Italie.

Figure 2 – Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays européens, au sens de la Commission européenne, en 2019



Source : Commission européenne, *The 2021 Ageing Report – Cross country tables*, mai 2021.

⁸ Voir European Commission (DG ECFIN) and Economic Policy Committee (AWG) (2020), "[The 2021 Ageing Report – Underlying Assumptions and Projection Methodologies](#)", European Economy, No 142/2020.

En projection, et à législation constante, l'âge moyen estimé de sortie du marché du travail augmenterait fortement aux Pays-Bas et en Italie pour s'établir à 68 ans ou plus à l'horizon 2070 (figure 3a). Dans les autres pays, l'augmentation est plus modérée et les âges moyens de cessation d'activité se stabiliseraient entre 64,5 ans et 66,5 ans à partir de 2030. Dans tous les pays sauf en Italie, les âges moyens de cessation d'activité projetés sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes (figures 3b et 3c). À noter que pour la France, comme pour les autres pays, les projections sont faites à législation constante : en particulier, il n'y a plus d'allongement de la durée d'assurance requise pour les générations nées après 1973.

Figure 3a – Âge moyen de sortie du marché du travail projeté jusqu'en 2070, ensemble

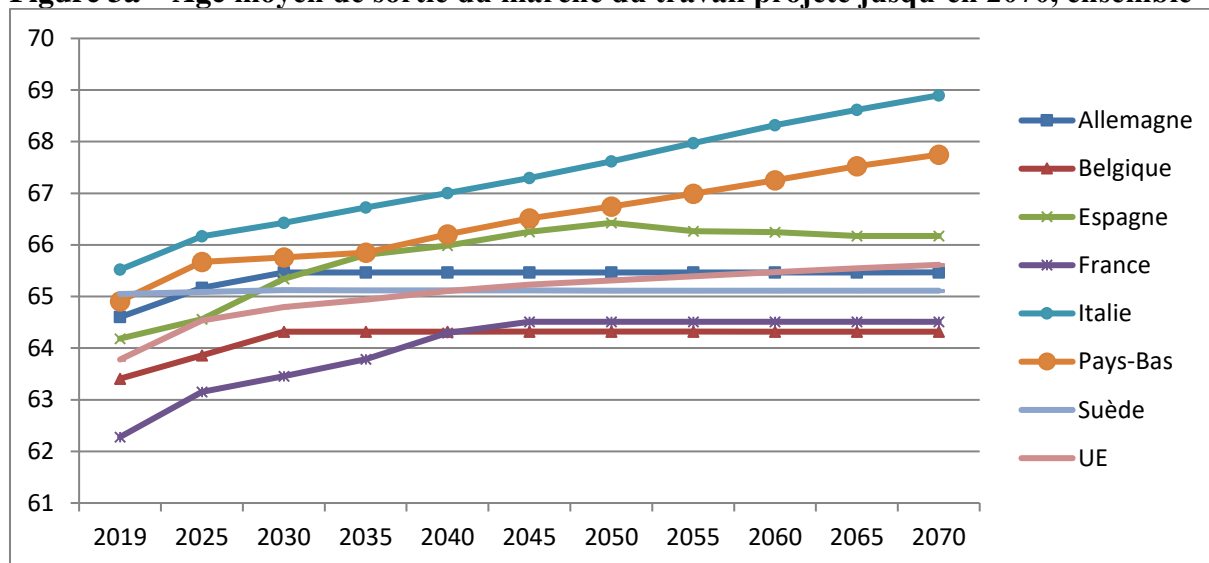


Figure 3b – Âge moyen de sortie du marché du travail des femmes projeté jusqu'en 2070

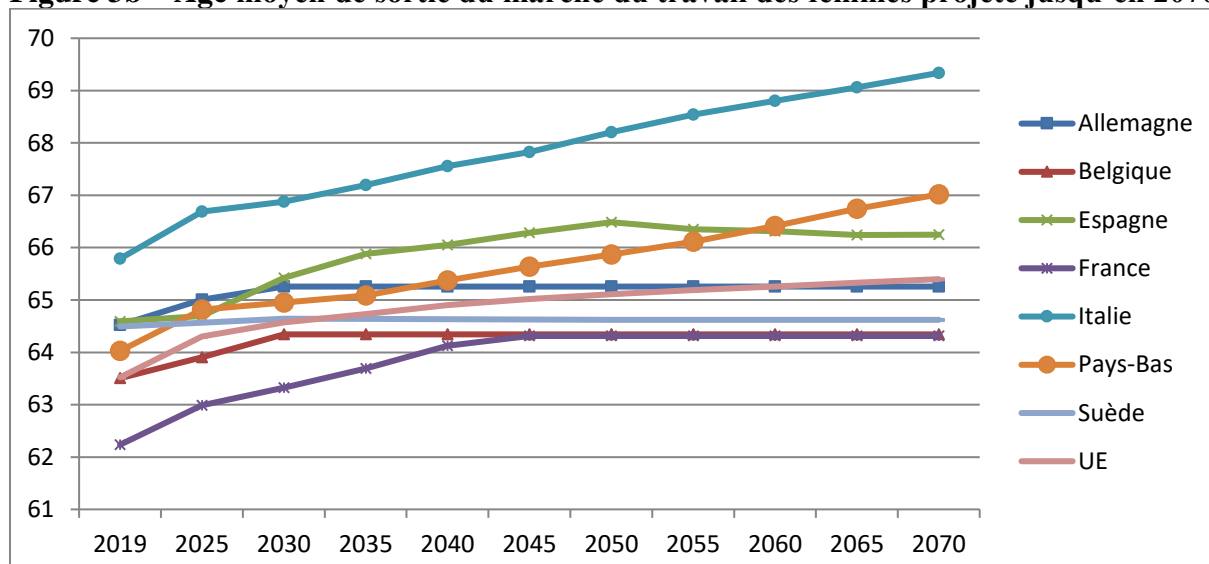
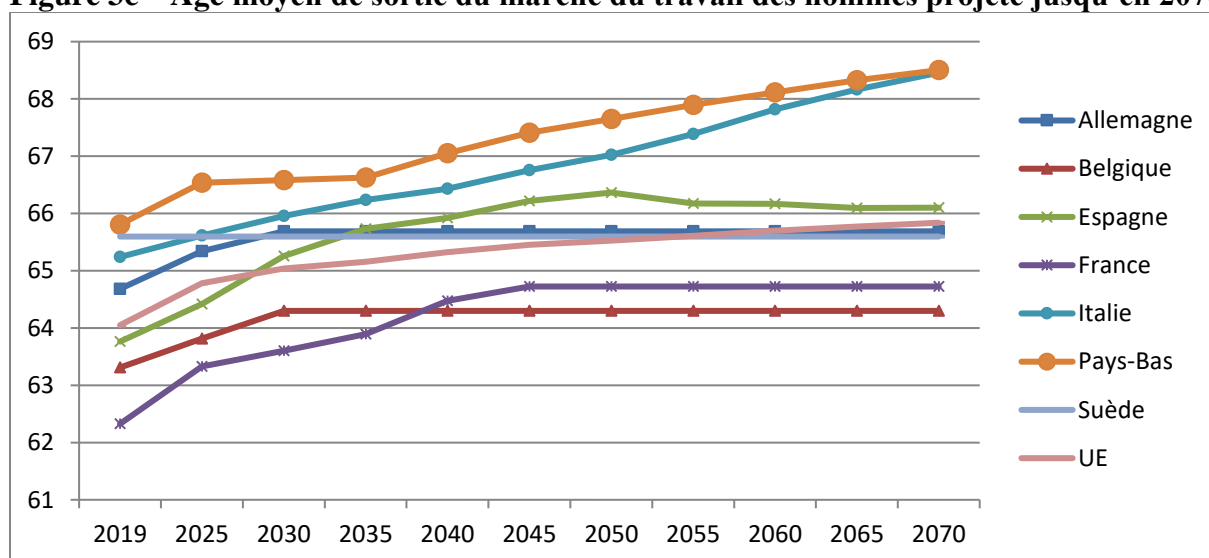


Figure 3c – Âge moyen de sortie du marché du travail des hommes projeté jusqu'en 2070



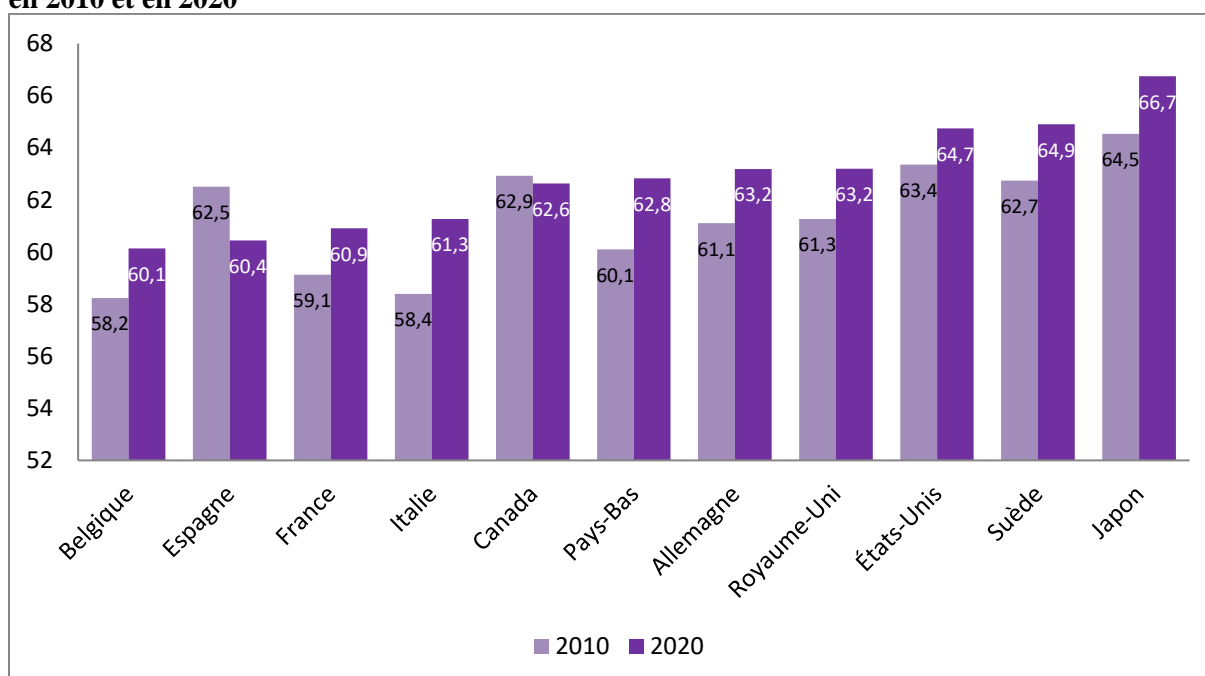
Source : Commission européenne, The 2021 Ageing Report – Cross country tables, mai 2021.

- *Les âges effectifs moyens de sortie du marché du travail, au sens de l'OCDE*

L'OCDE calcule un « âge moyen de l'ensemble des personnes se retirant du marché du travail sur une période donnée, soit une année particulière soit une période quinquennale »⁹. Cet indicateur est mesuré par la somme des âges de sortie du marché du travail (conventionnellement compris entre 40 et 80 ans), pondérés par la proportion d'individus de chaque âge sortant du marché du travail.

Les figures 4a et 4b retracent l'évolution de ces âges en 2010 et en 2020 selon la méthodologie retenue par l'OCDE¹⁰. Hormis en Espagne, et pour les femmes au Canada, les âges de sortie du marché du travail sont en augmentation sur cette période. En 2020, c'est en Suède et au Japon que ces âges sont les plus élevés, pour les femmes comme pour les hommes.

Figure 4a – Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des femmes, au sens de l'OCDE, en 2010 et en 2020

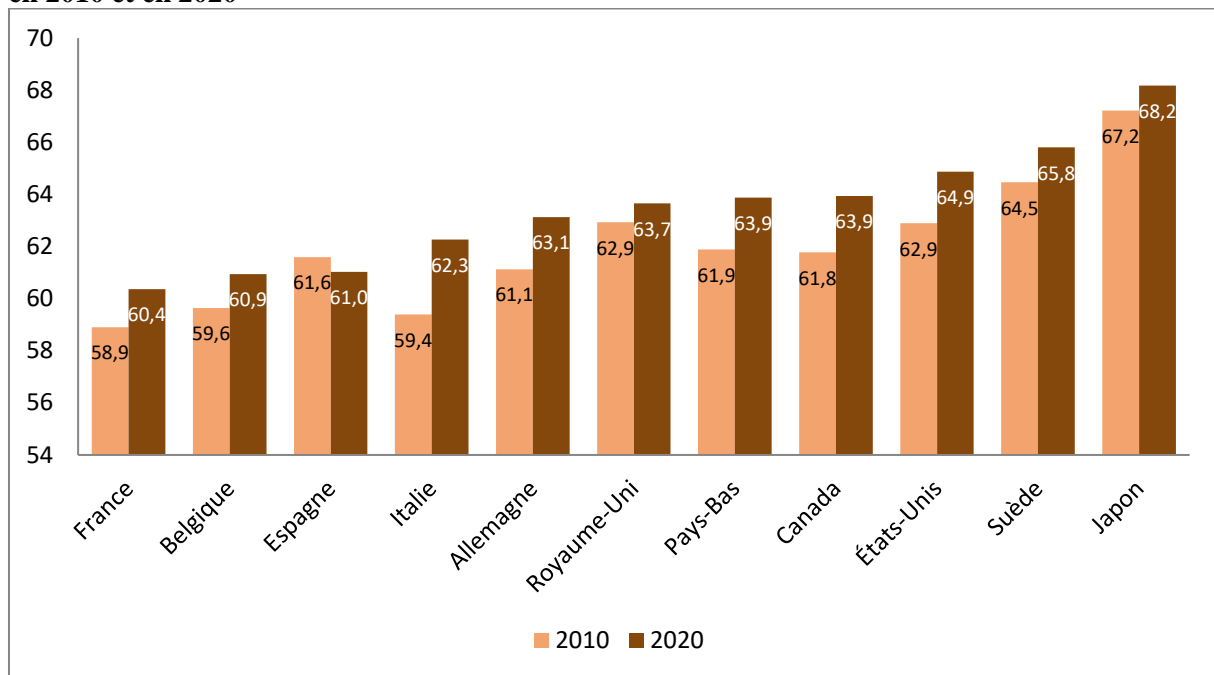


Source: OCDE, *statistics on average effective age of retirement*.

⁹ Voir Mark Keese, « [A method for calculating the average effective age of retirement](#) », OECD. La méthodologie fait l'objet d'une actualisation à paraître en 2022.

¹⁰ Plus précisément, l'âge moyen en 2020 est l'âge moyen des personnes s'étant retirées du marché du travail entre 2015 et 2020 (respectivement entre 2005 et 2010 pour l'âge moyen en 2010).

Figure 4b – Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des hommes, au sens de l’OCDE, en 2010 et en 2020



Source: OCDE, *statistics on average effective age of retirement*.

Ces diverses analyses comparatives, malgré des écarts liés à des méthodologies différentes, montrent que la France, avec la Belgique et l’Espagne pour les femmes, connaît des âges de sortie du marché du travail plus précoces que les autres pays européens de deux à trois ans (voire quatre ans avec la Suède). Ces écarts seraient appelés, à législation constante, à se maintenir voire à s’accroître notamment avec l’Italie et les Pays-Bas. Les écarts sont plus importants encore avec les pays extra européens (Canada, États-Unis, Japon)

2.2. Les âges de liquidation pour les nouveaux retraités

Les indicateurs précédents, retraçant des âges moyens de sortie du marché du travail, masquent des dispersions qui tiennent aux contraintes institutionnelles (âges légaux d’ouverture des droits éventuellement conditionnés par des durées minimales d’assurance) et aux comportements d’offre et de demande de travail. Par ailleurs, ils renseignent sur la cessation d’activité et non sur l’âge de liquidation des droits à la retraite.

- *Les âges moyens à la liquidation en Europe*

Les figures 5a (pour les femmes) et 5b (pour les hommes) permettent de visualiser les écarts entre les âges moyens à la liquidation (issus de données administratives) et les âges moyens de sortie du marché du travail (simulés par le modèle CSM) en Europe.

Il existe des pays dans lesquels l’âge moyen de liquidation est supérieur à l’âge moyen de cessation d’activité. C’est notamment le cas aux Pays-Bas, ainsi qu’en Belgique et en France pour les femmes. Dans les autres pays, l’âge moyen de liquidation est inférieur à l’âge moyen de cessation d’activité.

Figure 5a – Âges moyens à la liquidation et âges moyens de sortie du marché du travail des femmes, en 2019

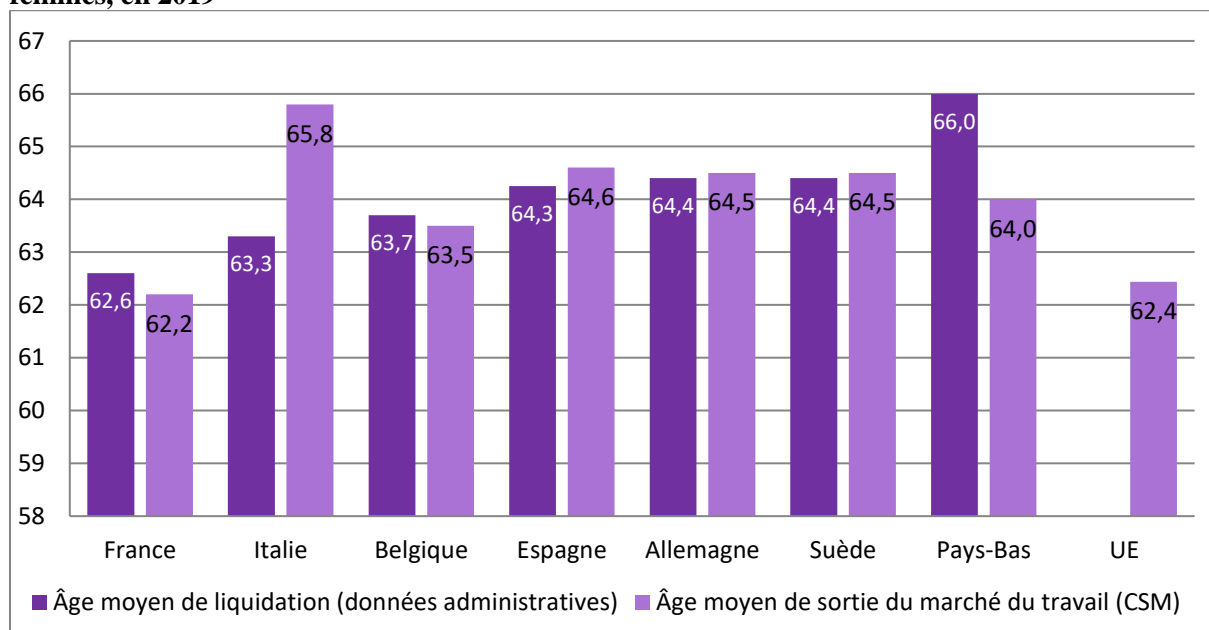
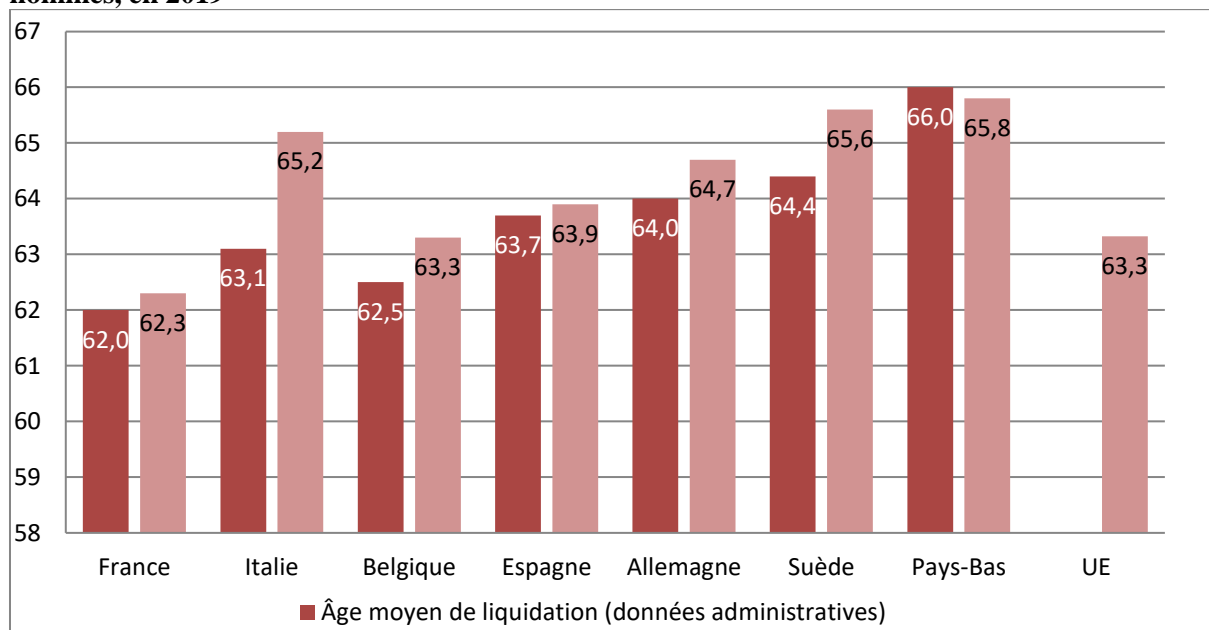


Figure 5b – Âges moyens à la liquidation et âges moyens de sortie du marché du travail des hommes, en 2019



Note : donnée d'âge de liquidation de 2018 pour la France.

Champ : âge moyen à la liquidation au régime universel (lorsqu'il existe) ou au régime général des salariés du secteur privé (incluant, le cas échéant, les indépendants lorsque le régime est commun).

Source : Commission européenne, *The 2021 Ageing Report*, mai 2021, p. 59 pour les âges de sortie ; country fiches pour les âges de liquidation.

- *La distribution des âges à la liquidation, par tranches d'âges quinquennales en Europe*

Les figures 6a à 6e rendent compte de la distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités dans les pays européens pour lesquels les données sont disponibles, à partir d'un indicateur homogène calculé par la Commission européenne regroupant des tranches d'âges

quinquennales. Ils sont complétés par les figures 7a à 7f sur les distributions par âge fin, pour l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, les États-Unis, la France et la Suède.

Parmi les pays européens considérés, la France est l'un des pays dans lesquels la dispersion des âges est la moins marquée, avec une très forte concentration des âges de départ dans la tranche d'âge 60-64 ans. C'est également le pays dans lequel la proportion des départs au-delà de 65 ans est la plus faible. À l'opposé, en Espagne et en Suède, les tranches d'âge supérieures à 65 ans concentrent la majorité des départs (figures 6a à 6f).

- *La distribution des âges à la liquidation, par âges fins*

Les distributions par âges fins, quand elles sont disponibles, mettent en évidence les spécificités institutionnelles propres à chaque pays, notamment la polarisation autour des âges légaux (figures 7a à 7f). Aux États-Unis, deux pics de départ au titre de l'étage de base de la sécurité sociale sont visibles : le premier à l'âge d'ouverture des droits et le second à l'âge du taux plein. En Suède, la dispersion des âges de liquidation de la première pension est croissante au fil des générations.

Figure 6 – Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités en 2019, par tranches d'âges quinquennales

Figure 6a. Belgique

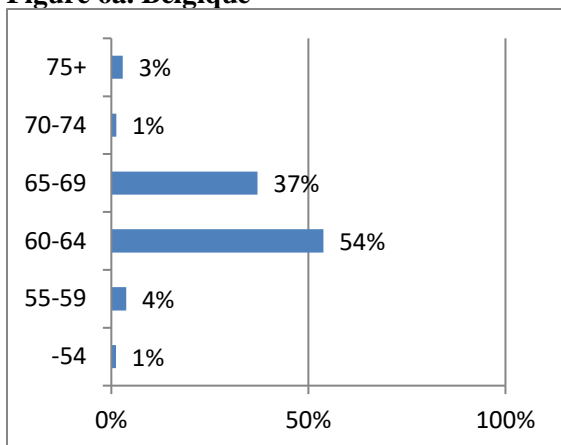


Figure 6d. Italie

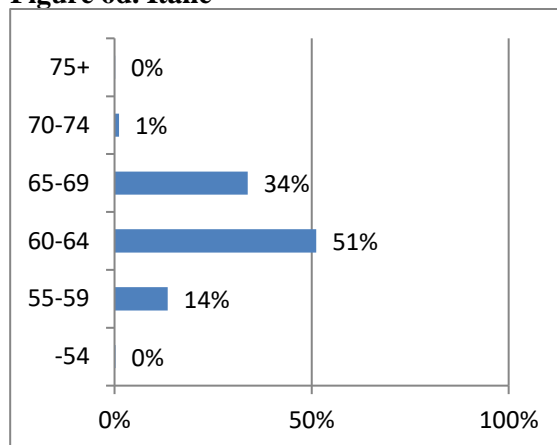


Figure 6b. Espagne

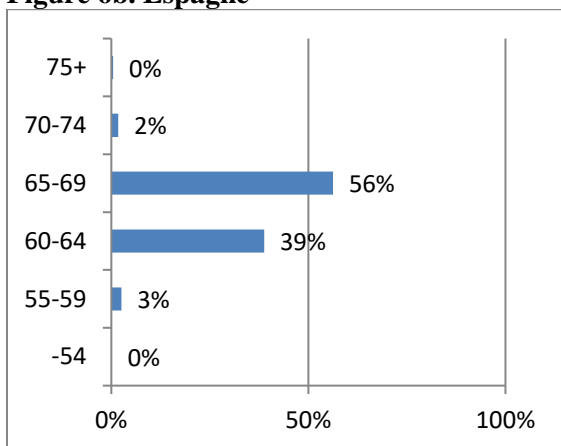


Figure 6e. Suède

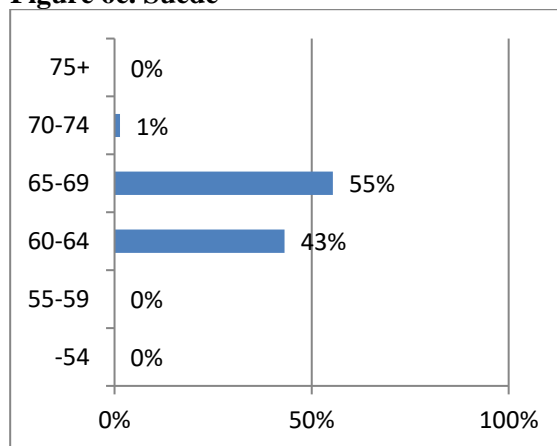
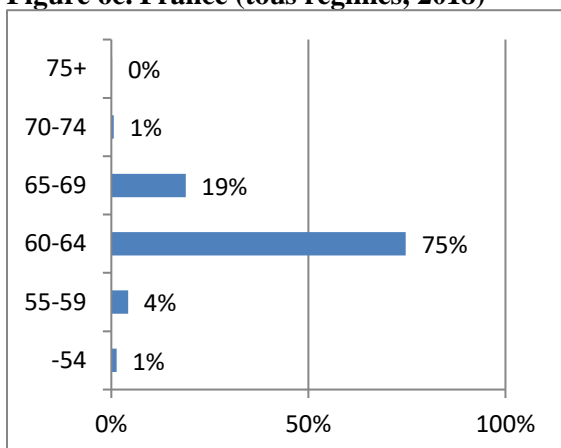


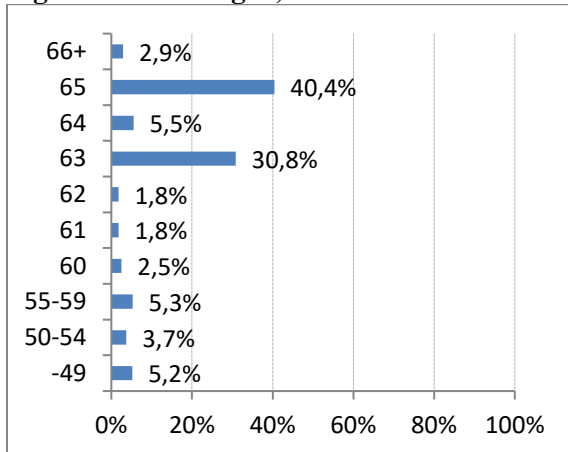
Figure 6c. France (tous régimes, 2018)



Source : Commission européenne, *The 2021 Ageing Report – country fiches*, mai 2021.

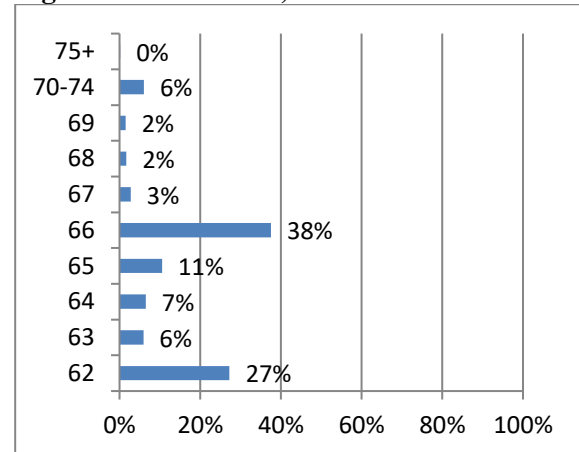
Figure 7 – Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités, par âges fins

Figure 7a. Allemagne, 2018



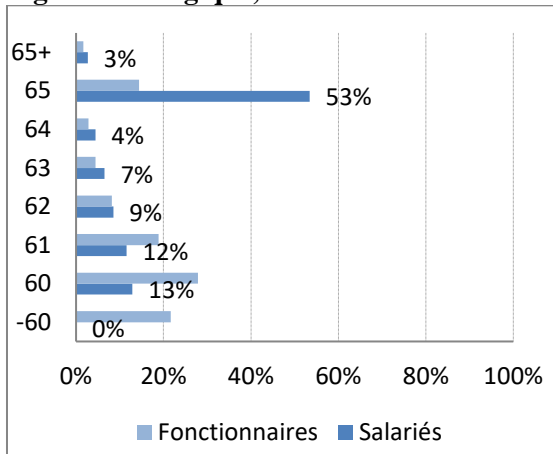
Source : Rentenversicherung in Zeitreihen 2019.

Figure 7c. États-Unis, 2019



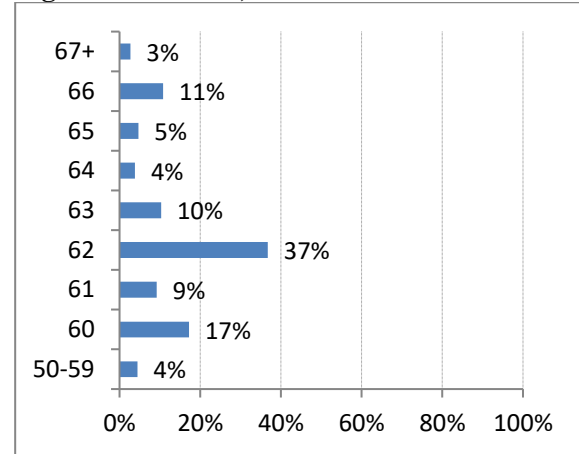
Source: Social Security Administration, Annual Statistical Supplement, 2020 Table 6.A4

Figure 7b. Belgique, 2018



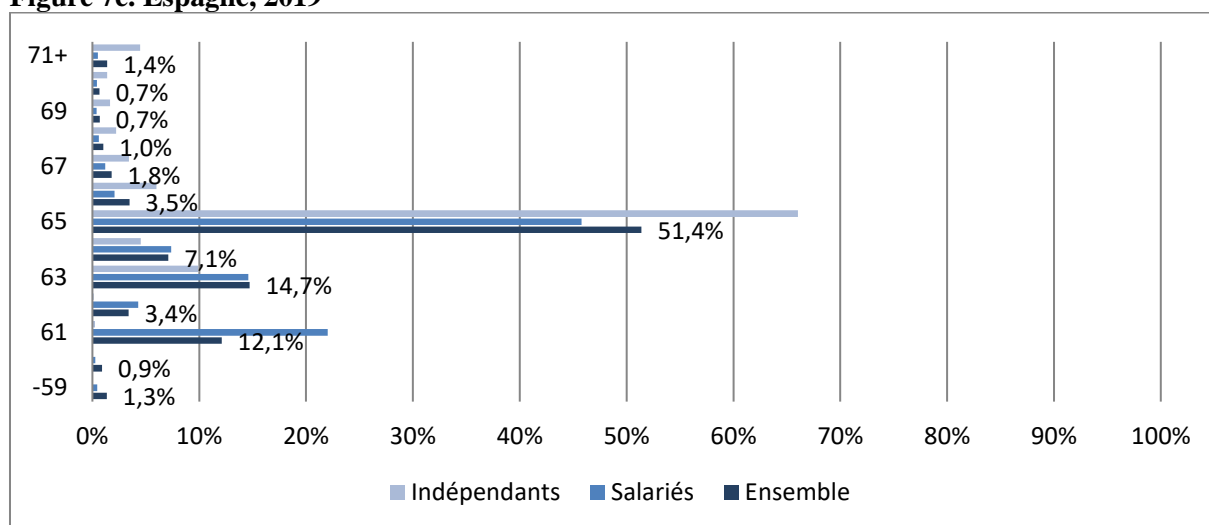
Source : Service fédéral des pensions, rapport annuel 2019.

Figure 7d. France, 2018



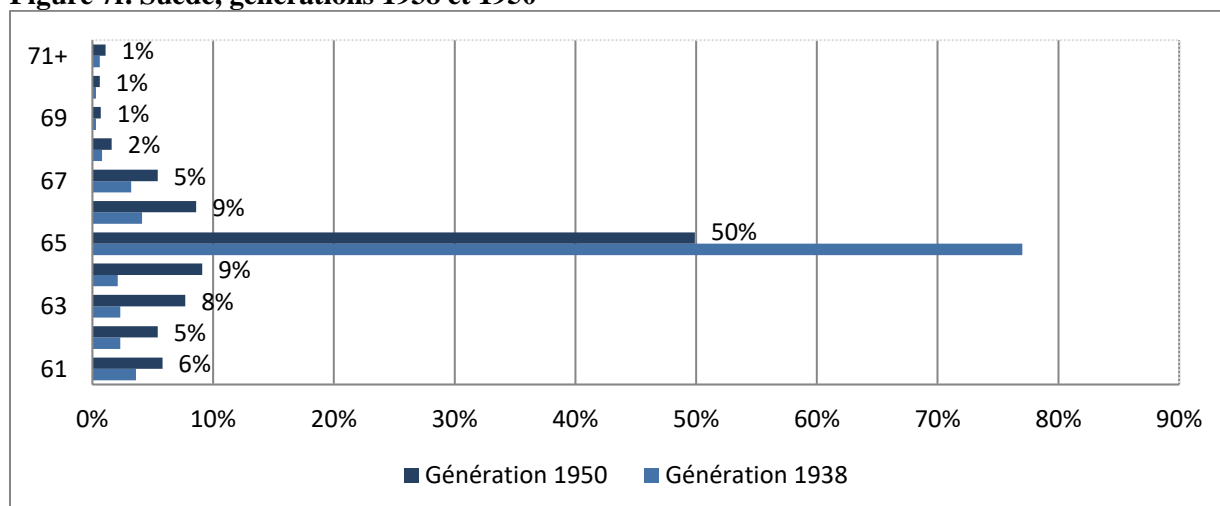
Source : rapport du COR, novembre 2020

Figure 7e. Espagne, 2019



Source : site internet SeguridadSocial, « altas iniciales de Jubilación por edades »

Figure 7f. Suède, générations 1938 et 1950



Source : Pensions Myndigheten, Annual report 2020.

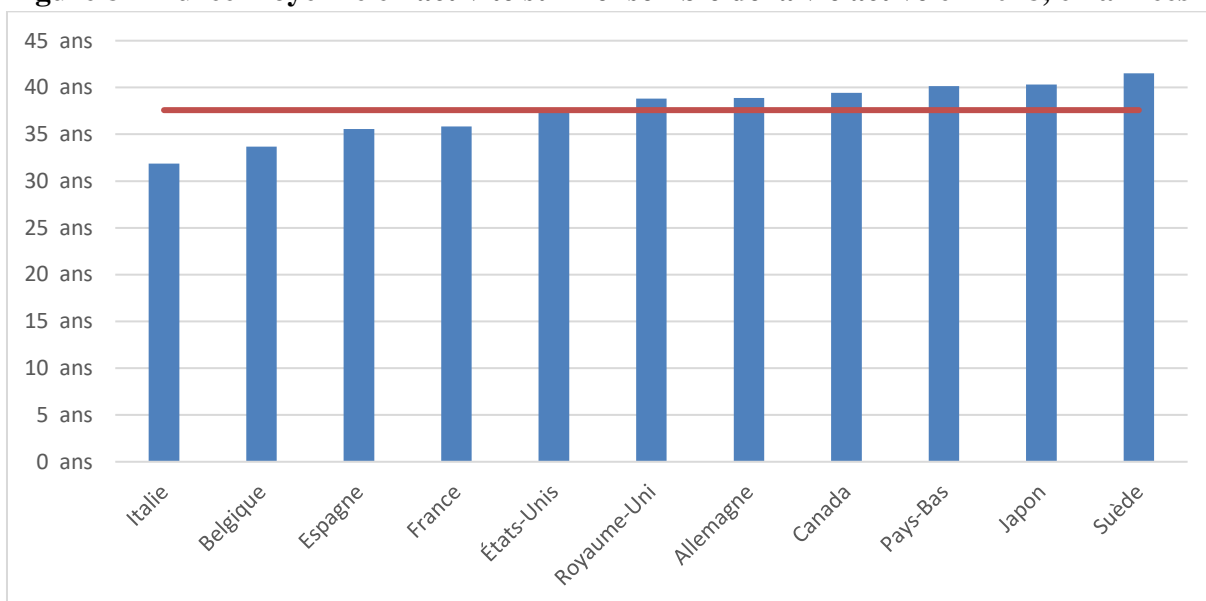
3. Durées de carrière et durées de retraite

3.1. La durée moyenne d'activité et d'emploi

À partir des statistiques sur les taux d'activité et d'emploi et sur les durées hebdomadaires de travail, il est possible de calculer les espérances apparentes d'activité et d'emploi sur l'ensemble de la carrière (figures 8 et 9). L'espérance apparente d'activité correspond à la durée moyenne d'activité, mesurée en années, d'une génération qui serait soumise aux conditions d'activité observées en 2018. L'espérance apparente en emploi correspond à la durée moyenne, mesurée en heures, d'une génération qui serait soumise aux conditions d'emploi observées en 2018.

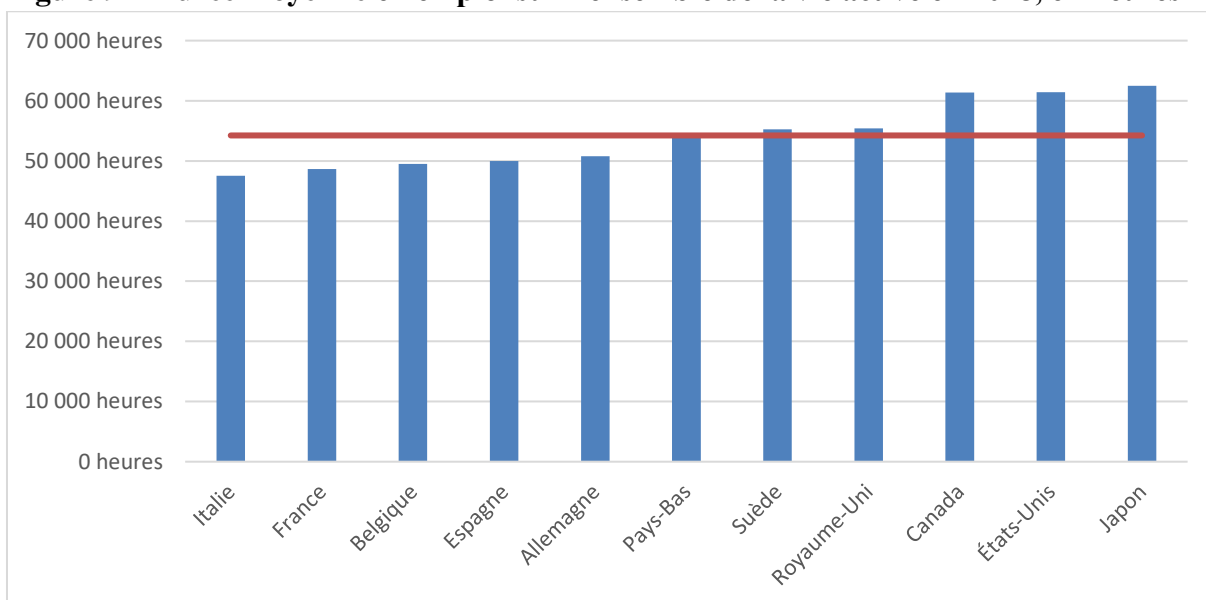
Il ressort des figures 8 et 9 que la France fait partie des pays dans lesquels ces durées moyennes sont les plus faibles : en moyenne, les salariés français sont en emploi pendant 48 671 heures en moyenne pendant leur vie active, soit une durée d'environ 10 % plus faible que la moyenne des pays suivis par le COR. Les pays non européens, et notamment le Japon, affichent les durées d'activité et d'emploi les plus élevées : au Japon, la durée moyenne en emploi est de 62 503 heures, soit une durée supérieure d'environ 15 % par rapport à la moyenne des pays suivis par le COR.

Figure 8 – Durée moyenne en activité sur l'ensemble de la vie active en 2018, en années



Source : OCDE, statistiques sur le marché du travail.

Figure 9 – Durée moyenne en emploi sur l'ensemble de la vie active en 2018, en heures



Source : OCDE, statistiques sur le marché du travail.

3.2. La durée moyenne de retraite (espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité)

À partir des statistiques d'âge moyen de sortie du marché du travail et de la durée de vie résiduelle à cet âge, il est possible d'estimer l'espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité, pour les femmes et pour les hommes, assimilée par la suite à la durée moyenne de retraite (voir la figure 10). Ainsi mesurée, la durée de retraite est sensible au taux de recours au cumul emploi-retraite qui est différent selon les pays. À âge de la retraite équivalent, dans un pays où les assurés cumuleront davantage emploi et retraite (en niveau et dans le temps), la durée de retraite apparaîtra alors moins élevée que dans un pays où les assurés cumuleront moins.

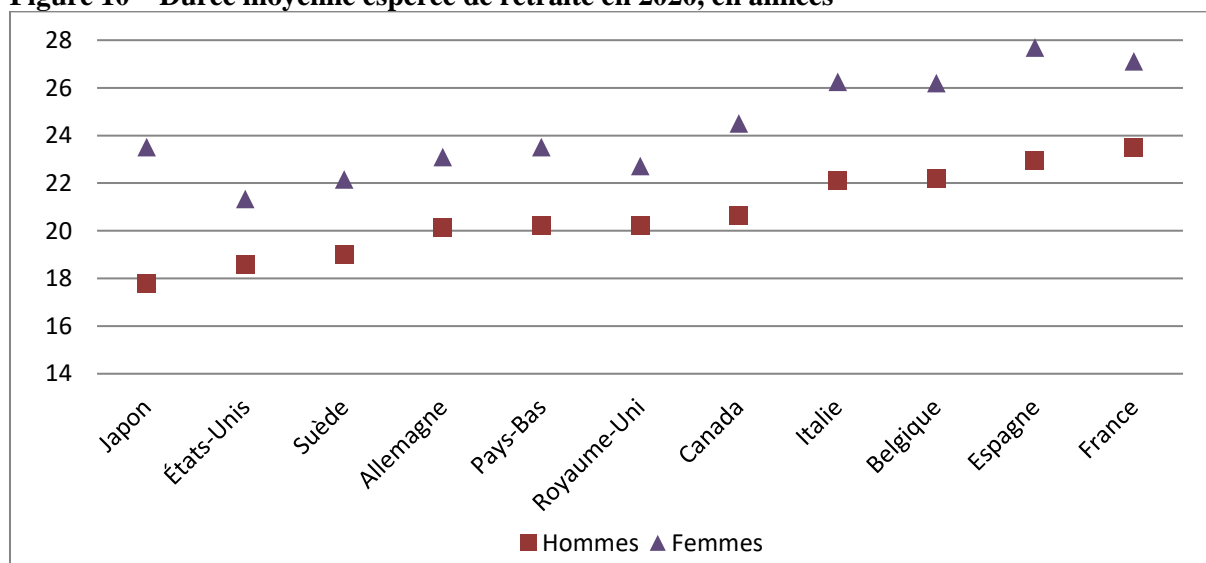
Les femmes ayant une espérance de vie moyenne supérieure à celle des hommes, leur durée moyenne de retraite est également plus longue, de l'ordre de 2 ans et demi à 5 ans et demi selon les pays.

C'est en France que la durée espérée de retraite des hommes (23,5 ans) est la plus élevée en 2020 ; pour les femmes, la durée espérée de retraite des femmes est la plus élevée en Espagne (27,7 ans) suivie par la France (27,1 ans). Ce résultat provient de la combinaison d'un âge de sortie du marché du travail parmi les plus précoces et d'une espérance de vie parmi les plus élevées.

À l'opposé, c'est au Japon et aux États-Unis que les durées de retraite sont les plus faibles pour les hommes, respectivement 15,5 ans et 16,4 ans. Pour les femmes, les durées espérées de retraite sont les plus faibles aux États-Unis et en Suède, respectivement 21,3 ans et 22,1 ans.

Au Royaume-Uni, aux États-Unis, en Allemagne et en Suède, les écarts de durée moyenne de retraite entre les femmes et les hommes sont les plus faibles, de l'ordre de 3 ans.

Figure 10 – Durée moyenne espérée de retraite en 2020, en années



Source : OCDE, [expected years in retirement](#).

Encadré – Projection des durées de retraite en Europe

On dispose de données de projection des durées de retraite en Europe selon une méthodologie commune à l'ensemble des pays européens. En projection à l'horizon 2070, on observerait une augmentation de la durée moyenne de retraite dans tous les pays. À l'horizon 2070, c'est en France que la durée moyenne de retraite serait la plus élevée pour les femmes (28,8 ans) et en Belgique pour les hommes (24,5 ans).

Figure E1- Durée de la retraite, en années

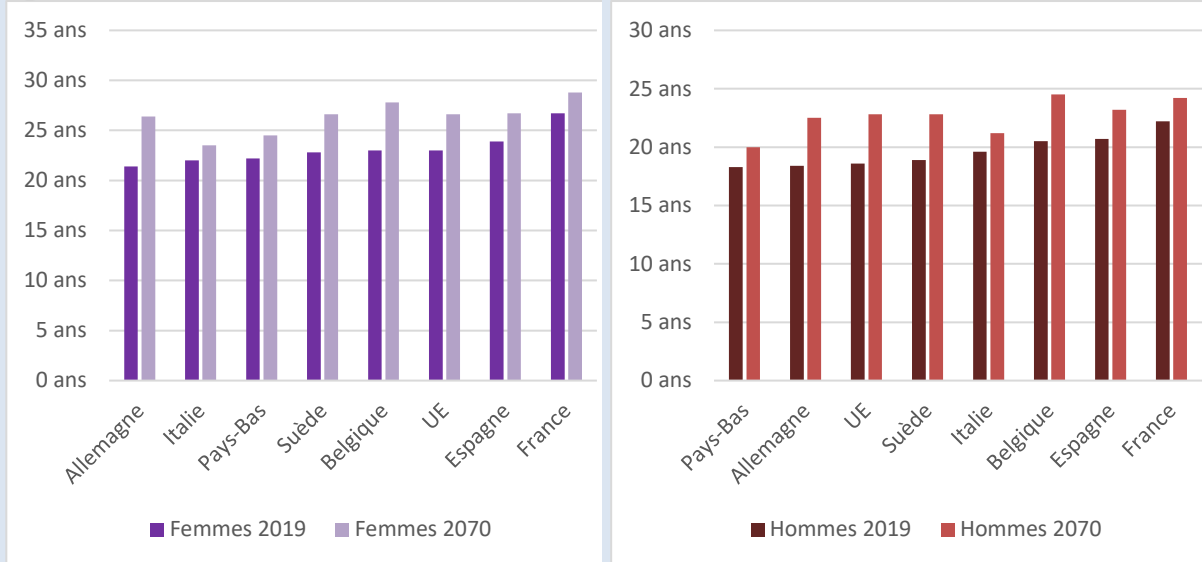
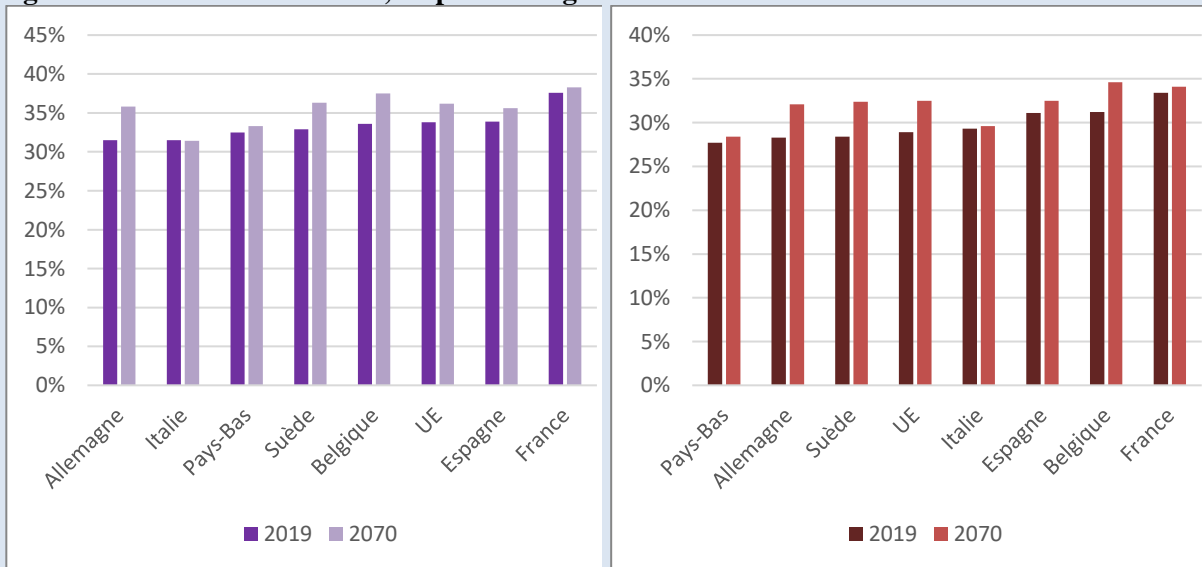


Figure E2- Durée de la retraite, en pourcentage de la vie adulte



Note : la durée de retraite est calculée sur la base de l'espérance de vie à l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, à partir des projections de population EUROPOP2019.

Note : la vie adulte commence à 18 ans.

Source : Commission européenne, *The 2021 Ageing Report*, mai 2021, p. 61.