

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 6 février 2025 à 10h00

« Parcours professionnels, écarts d'espérance de vie et retraite »

Document n° 1
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Note de présentation générale

Si le fondement d'un système de retraite public fonctionnant en répartition repose sur la mutualisation du risque de longévité et un principe contributif, le système de retraite français a également comme objectif de garantir « un traitement équitable des assurés au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient leur sexe, leurs activités et parcours professionnels passés, leur espérance de vie en bonne santé, les régimes dont ils relèvent et la génération à laquelle ils appartiennent »¹. Cet objectif a, entre autre, conduit à mettre en place des dispositifs dérogatoires de départ anticipé à la retraite liés à l'invalidité, à l'exercice de certaines professions, aux effets différés de l'exposition aux risques professionnels ou au fait d'avoir commencé une carrière tôt et d'avoir cotisé une carrière complète. Ces dispositifs visent à compenser les écarts d'espérance de vie constatés au sein des générations.

Dans ce cadre, ce dossier propose de revenir sur la mortalité différentielle et sur la façon dont il est possible de la prendre en charge dans un système de retraite. La première partie dresse ainsi un état des lieux des écarts d'espérance de vie, d'espérance de vie sans incapacité et de durée de retraite selon le genre et les catégories socio-économiques, notamment le diplôme et la profession. Les conséquences de ces écarts sur la redistributivité du système de retraite sont analysées dans la partie 2, avant d'interroger la manière dont les dispositifs du système de retraite prennent en compte (partie 3) et doivent prendre en compte ces écarts (partie 4).

1. État des lieux des écarts d'espérance de vie et de durée des retraites selon les catégories sociales

Depuis les années 1990, l'allongement de l'espérance de vie aux âges élevés a constitué l'une des contraintes majeures auquel le système de retraite doit faire face pour préserver sa pérennité financière, avec la baisse de la natalité. Cette réflexion a débouché sur des réformes proposant un recul de l'âge légal de départ sans diminution de la durée de vie à la retraite (Blanchet, 2020). L'allongement de la durée de vie s'accompagne aussi d'un gain d'années de vie dites « en bonne santé » : l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans a progressé régulièrement entre 2008 et 2023, pour les femmes (+ 1 an et 11 mois) comme pour les hommes (+ 1 an et 10 mois). Sur cette période, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans a même augmenté plus vite que l'espérance de vie. Aussi, parmi les années restant à vivre à 65 ans, la part de celles vécues sans incapacité est passée entre 2008 et 2023, de 44,7 % à 50,8 % pour les femmes, et de 47,7 % à 52,9 % pour les hommes (Deroyon, 2025).

¹ Loi du 20 janvier 2014.

Ces progrès moyens de l'espérance de vie masquent toutefois d'importantes inégalités. Les écarts de mortalité selon le milieu social ont été constatés par l'Insee depuis les années 1950 à l'aide des données d'état civil (Febvay et Aubenque, 1957)². Selon les derniers chiffres établis par l'Insee (**document n° 2**), les hommes cadres de 35 ans vivent en moyenne 5,3 ans de plus que les ouvriers dans les conditions de mortalité de 2020-2022³. Chez les femmes, cet écart est moins marqué (3,4 ans). Depuis les années 1990, cet écart d'espérance de vie entre les cadres et les ouvriers diminue pour les hommes (-1,7 an), alors qu'il augmente modérément pour les femmes (+0,8 an). Des travaux de recherche récents montrent par ailleurs que l'évolution de ces inégalités d'espérance de vie selon les groupes sociaux est susceptible d'expliquer le ralentissement de la progression globale de l'espérance de vie moyenne en France au cours des années 2010 (Merville *et al.*, 2024).

Les disparités d'espérance de vie ont été également évaluées en France selon le diplôme⁴, le niveau de vie⁵, et plus récemment selon le revenu permanent du travail, calculé comme le salaire journalier moyen gagné entre 40 ans et 54 ans (**document n° 6**). Un gradient d'espérance de vie de 7,2 ans est constaté entre les extrêmes de la distribution de ce revenu chez les hommes à 55 ans, et de 1,8 an chez les femmes.

Enfin, les disparités selon le genre sont considérables, et même d'une ampleur comparable à celles selon le milieu social. Quelle que soit leur catégorie sociale, les femmes vivent plus longtemps que les hommes. L'espérance de vie des ouvrières à 35 ans est même légèrement supérieure à celle des hommes cadres. L'écart d'espérance de vie constaté entre les extrêmes de la distribution de revenu permanent à 55 ans est toutefois un peu plus important que l'écart entre les sexes constaté au même âge.

Ces inégalités d'espérance de vie se traduisent en inégalités de durée passée à la retraite (**document n° 3**). En dépit d'un départ à la retraite à un âge plus jeune que les cadres, les ouvriers y passent 2 années de moins (soit respectivement 42 % et 43 % de l'espérance de vie). Enfin, les femmes passent de 3 à 4 ans de plus à la retraite que les hommes de catégorie sociale similaire.

Ces durées de vie distinctes se doublent d'inégalités d'espérance de vie sans incapacité, ce qui a permis de documenter une « double peine » pour les ouvriers, qui passent malgré leur espérance de vie plus courte plus d'années que les cadres en mauvaise santé (Cambois et Robine, 2008). Les dernières données disponibles confirment le maintien de cet

² Les études ont utilisé dans un premier temps des données agrégées, puis à partir des années 1980, des estimations plus précises utilisant un suivi des individus pour en déduire des différences de longévité (Desplanques, 1984).

³ Les ouvriers ont ainsi plus de deux fois plus de risque que les cadres de mourir entre 35 et 65 ans, et 1,7 fois plus entre 65 et 75 ans.

⁴ Entre les diplômés du supérieur et les non-diplômés, l'écart d'espérance de vie à 35 ans est de 8,0 ans pour les hommes et de 5,4 ans pour les femmes en 2020-2022. Pour les hommes, il existe une gradation : plus le diplôme est élevé, plus l'espérance de vie l'est. Pour les femmes, l'écart d'espérance de vie est net entre celles qui ont un diplôme et celles qui n'en ont pas, mais la gradation est peu marquée parmi les diplômées.

⁵ Voir le document n°3 de la séance plénière du 11 février 2021, « Inégalités et évolutions récentes de l'espérance de vie » : « [L'espérance de vie par niveau de vie : chez les hommes, 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes](#) », par Nathalie Blanpain, INSEE Première n°1687, février 2018

écart (**document n° 4**). Entre 50 et 64 ans, les cadres vivent en moyenne deux ans et demi avec des limitations fonctionnelles, contre trois ans pour les professions intermédiaires, quatre ans et demi pour les ouvrières, agriculteurs, agricultrices, employées, et cinq ans pour les ouvriers.

Ces inégalités sont en partie liées à l'exposition à des risques professionnels, qui limitent les possibilités de cotiser en raison de problèmes de santé pendant la vie active, et sont aussi susceptibles d'avoir un effet retardé sur la santé et l'espérance de vie après le départ à la retraite. Les travaux empiriques accréditent l'idée d'un effet délétère des conditions de travail pénibles sur la santé, effet encore plus marqué aux âges avancés, même si ces travaux sont peu nombreux du fait des difficultés méthodologiques importantes. Quantifier l'effet direct des conditions de travail sur les espérances de vie pose également des difficultés de mesure au vu des sources actuellement disponibles (**document n° 5**). L'ensemble des inégalités de santé, d'invalidité et d'espérance de vie constatées selon la catégorie socio-professionnelle posent la question de la mise en place de conditions de départ à la retraite spécifiques à la profession.

2. La redistribution monétaire du système de retraite liée aux différences d'espérance de vie

Les inégalités d'espérance de vie selon les catégories sociales réduisent le caractère redistributif des dispositifs de protection sociale, en particulier de retraite (OCDE, 2017)⁶. La redistribution opérée par le système de retraite liée aux différences de mortalité peut notamment s'apprécier en évaluant un retour sur cotisation qui prenne en compte les contributions et les prestations sur l'ensemble du cycle de vie. L'indicateur permettant ainsi de mesurer le rendement de l'opération retraite est le taux de rendement interne (TRI), qui est le taux d'intérêt, ou d'actualisation, qui permet d'égaliser pour un assuré la somme des contributions acquittées et celle des pensions perçues. Plus le TRI est élevé, plus l'individu est favorisé en termes de rendement⁷. Dans cette perspective, deux études récentes de ce dossier permettent de fournir une évaluation des conséquences des écarts d'espérance de vie en termes de redistribution monétaire sur le cycle de vie. Un autre indicateur proche est le retour sur cotisation (RC), défini comme le rapport entre le flux de pensions actualisées au cours de la retraite et le flux de cotisations actualisées au cours de la carrière.

Le **document n° 7** se propose d'évaluer les conséquences redistributives des inégalités d'espérance de vie observées selon le revenu permanent du travail⁸ au sein des salariés du

⁶ L'OCDE (2017) quantifie cette réduction en supposant une espérance de vie à 65 ans inférieure de 3 ans pour les plus modestes dans tous les pays, mais en adaptant les montants de pension et les espérances de vie moyennes au contexte national. L'avantage des plus aisés en termes de pension cumulée est de 13 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. L'ampleur de cet effet varie de 10 % en Grèce à 16 % en Lettonie. La France est située parmi les pays où il est le moins élevé : l'espérance de vie étant relativement plus élevée pour les plus modestes en comparaison des autres pays, le désavantage de trois ans et l'écart de pension correspondant sont rapportés à un dénominateur plus important.

⁷ Une telle situation ne signifie cependant pas que l'individu perçoit une pension élevée, notamment si l'effort contributif est faible : le TRI ne doit donc pas être considéré comme un indicateur de niveau de pension.

⁸ Calculé pour rappel comme le salaire journalier moyen gagné entre 40 et 54 ans, voir *infra*.

secteur privé. Il repose sur une évaluation microéconomique utilisant les données de l'Agirc-Arrco. Globalement, le système de retraite semble redistributif : le retour sur cotisations passe de 205 % pour les premiers centiles de revenu permanent à 100 % pour les derniers. Cette baisse de rendement avec le revenu est surtout constatée entre le 1^{er} et 7^{ème} vingtiles et au-delà du 17^{ème} vingtile. Elle recoupe toutefois des évolutions relativement contrastées entre sexes et entre groupes sociaux. D'une part, les inégalités d'espérance de vie importantes existant entre les sexes à 55 ans annulent en grande partie les inégalités de pensions perçues sur la durée de retraite entre les hommes et les femmes : le retour sur cotisations des femmes est supérieur de 37 points à celui des hommes (144 % contre 107 %). Sans ce différentiel de mortalité, l'écart serait de 15 points. D'autre part, si la redistribution s'observe bien tout au long des revenus pour les femmes, elle n'est pas du tout aussi nette chez les hommes. Le retour sur cotisations augmente ainsi jusqu'au 15^{ème} vingtile puis diminue seulement au-delà. Les hommes du bas de la distribution bénéficient en effet relativement moins que les femmes de la solidarité qui ne permet alors pas d'éliminer les effets liés à la mortalité différentielle. Au final, comme les premiers vingtiles ont une part très importante de femmes et les derniers une part importantes d'hommes, le système de retraite est redistributif au bas et en haut de l'échelle. Au milieu de la distribution, la redistribution observée pour les femmes est plus ou moins compensée par le phénomène inverse pour les hommes.

Ces résultats portant sur les salariés du privé sont cohérents avec les faits stylisés obtenus à l'aide d'une analyse par cas types (**document n° 8**), qui permettent également de décomposer les mécanismes en jeu pour évaluer l'importance relative des inégalités d'espérance de vie et des autres composantes du système de retraite ayant un rôle redistributif. Les disparités de niveaux de rémunération et d'espérances de vie sont illustrées sur trois cas types du COR : un cadre, un non-cadre et un salarié resté au Smic, ventilés par genre⁹.

Le rendement des cotisations en termes de retraites (ou TRI net) décroît fortement avec le niveau de revenu : il est respectivement de 2,3 % et 2,0 % pour la femme et l'homme au Smic, de 1,6 % et 1,3 % pour les non-cadres et de 1,2 % et 0,9 % pour les cadres. Cette redistribution importante en faveur des plus bas revenus ne compare ici que des cas types à carrière complète, et met de côté les interruptions de carrières qui sont proportionnellement plus fréquentes pour les plus modestes.

⁹ Plus précisément, ces cas-types sont supposés nés en 1968 (génération pour laquelle la réforme de 2023 arrive à maturité) et comportent un cadre, à haut revenu et longue espérance de vie, un non-cadre à revenu moyen et espérance de vie moyenne, ainsi qu'un salarié rémunéré au SMIC toute sa vie, ayant l'espérance de vie d'un ouvrier, plus faible que la moyenne.

Cette redistribution provient en quasi-totalité des allègements de cotisations sur les bas salaires, qui implique un moindre coût d'acquisition des droits pour les salariés au Smic, et dans une moindre mesure pour les non-cadres. À l'inverse, la plus longue espérance de vie des cadres et la surmortalité des salariés au Smic limitent cette redistribution mais avec une ampleur qui, sans être négligeable, est plus limitée. Les effets liés au système de retraite, à savoir le minimum contributif, le calcul du salaire de référence sur les 25 meilleures années, le mode d'indexation sur l'inflation et les taux de prélèvements différents ont ici un impact redistributif encore moins importants sur le TRI¹⁰.

3. Les dispositifs prenant en compte les différences d'espérance de vie dans le système de retraite en France et à l'international

Le **document n° 14** revient sur la justification de la prise en compte de la mortalité différentielle dans un système de retraite contributif fonctionnant en répartition et mutualisant le risque de longévité. Le respect de ces principes devrait normalement conduire à ne pas prendre en compte la mortalité différentielle. Cependant, la loi assigne également au système de retraite des objectifs d'équité entre les assurés d'une même génération. C'est pourquoi des dispositifs dérogatoires de départs anticipés visant à compenser les écarts d'espérance de vie peuvent être légitimes. Le **document n° 11** rappelle à cet égard que cette préoccupation est présente dans l'ensemble des pays. La prise en compte de la mortalité différentielle se fait d'abord dans la conception même du système de droit commun tout en permettant des départs anticipés. Dans ce cadre, les dispositifs de départs anticipés sont de trois types.

3.1 Les dispositifs de départs anticipés

Il s'agit d'abord de prendre en charge l'incapacité à travailler à l'âge de la retraite (principalement retraite pour invalidité dans la fonction publique, retraite pour inaptitude dans le secteur privé et retraite pour incapacité permanente). Ces pensions peuvent soit se percevoir à taux plein sans conditions d'âge (cas de la fonction publique ou des pensions d'invalidité transformées en pensions de retraite dans le secteur privé), soit à partir de 62 ans si l'inaptitude à travailler est constatée à cet âge ou si la personne était titulaire de l'allocation pour adulte handicapé (AAH).

Ce type de dispositif est présent dans la plupart des pays, soit en proposant un âge de départ à la retraite plus précoce pour les invalides, soit en basculant les pensions d'invalidité en pensions de retraite à l'âge légal.

Il existe également des dispositifs permettant de prendre en compte en amont de leur survenue les effets sur la santé et l'espérance de vie des conditions de travail difficiles. À la différence des dispositifs précédents, ces dispositifs visent à compenser les risques liés aux conditions de

¹⁰ Les deux autres constats sont un TRI toujours plus élevé pour la femme que pour l'homme, mais avec des écarts moindres que ceux liés au revenu, et un TRI est plus important pour le régime général que pour le régime complémentaire, ce qui pénalise le TRI du cadre qui touche davantage de pension complémentaire.

travail avant une altération possible de la santé, et non à aménager les conditions de départ à la retraite à des personnes dont l'état de santé est dégradé avant l'âge de la retraite. Historiquement, ils relèvent de deux types d'approches : soit une approche « métier » comme c'est le cas avec les catégories actives de la fonction publique, soit une approche « individualisée » où les conditions de travail de l'assuré sont prises en compte indépendamment du métier exercé. Dans cet esprit, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) en 2014 devenu compte personnel de prévention (C2P) en 2017 a constitué une avancée pour les salariés du secteur privé (le détail du fonctionnement de ce dispositif est rappelé dans le **document n° 10**).

Ce type de dispositifs existe dans de nombreux pays, mais dans des modalités très diverses selon les caractéristiques des métiers qui sont détaillées dans le **document n° 9**. Il n'y a pas de consensus parmi ces pays sur la définition des emplois dangereux ou pénibles et les conditions d'accès se font soit sur la base des appellations professionnelles soit en fonction de caractéristiques mesurables des emplois. Le nombre de métiers couverts peut-être plus ou moins importants. Un grand nombre de professions ou d'emplois sont ainsi concernées en France, comme dans 15 autres pays, dont la Belgique, la Norvège, l'Espagne, l'Autriche et l'Italie. D'autres groupes de pays offrent des options de retraite anticipée basées sur la dangerosité ou la pénibilité d'un nombre limité d'emplois (Allemagne, le Japon et le Portugal), dans certains cas limités aux emplois de sécurité publique traditionnellement considérés comme dangereux, tels que la police, les pompiers et les militaires (Canada, l'Irlande, Israël et États-Unis). Le dernier groupe de 11 pays, enfin, n'offre aucune possibilité de retraite anticipée dans le cadre des pensions obligatoires pour les emplois dangereux ou pénibles, même si pour certains, les pensions professionnelles ou les conventions collectives prévoient des dispositifs pour certains métiers (Suisse, Pays-Bas ou Suède).

Les dispositifs prévoient selon les pays un écart plus ou moins important en comparaison de l'ensemble des retraités. La France permet un départ anticipé de deux ans maximum dans le cadre du C2P, et un départ encore plus précoce pour les catégories super-actives. Ces durées sont supérieures dans certains pays tels que le Chili, l'Estonie, la Grèce, la Lettonie, la Pologne, le Portugal, la Slovénie et l'Espagne.

Enfin, les retraites anticipées pour carrière longue (RACL) donnent la possibilité aux assurés des secteurs privé et public ayant commencé à travailler jeunes de partir à la retraite avant l'AOD de droit commun, sous certaines conditions d'activité. L'idée à leur création était que les personnes ayant commencé à travailler tôt, moins qualifiées, étaient celles qui étaient le plus exposées à des risques professionnels et au fait d'avoir une espérance de vie plus courte en raison de cette exposition.

Des dispositifs analogues existent dans plusieurs autres pays tels que le Danemark, l'Allemagne, le Portugal, l'Autriche, la Suisse ou encore l'Italie.

3.2 Ces dispositifs sont-ils en adéquation avec les écarts d'espérance de vie ?

Se pose alors la question de savoir si le système de retraite parvient en pratique à compenser au moins en partie les inégalités d'espérance de vie.

Le **document n° 6** s'interroge ainsi sur le lien existant entre l'âge de début de carrière, l'âge d'obtention du taux plein et l'espérance de vie, et la troisième partie du **document n° 14** se pose la question de l'adéquation des dispositifs existant à l'objectif d'équité quant à la durée de retraite.

Le premier constat est que les assurés partis au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité sont ceux qui ont l'espérance de vie la moins élevée dans la fonction publique, comme dans le secteur privé. Ces écarts sont de l'ordre de 4 ans. Comme l'entrée en invalidité dans la fonction publique peut être à tout âge, il semble donc que le dispositif permette de compenser le différentiel de mortalité. En revanche, pour les personnes reconnus inaptes au travail à 62 ans ou les titulaires de l'AAH, il n'est possible d'anticiper le départ à la retraite que de deux ans avant l'âge légal d'ouverture des droits. Le dispositif ne semble ainsi pas totalement en adéquation avec les écarts d'espérance de vie. Le deuxième constat est que dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières, l'espérance de vie des fonctionnaires relevant des catégories actives est similaire à celle des fonctionnaires des catégories sédentaires. Dans la fonction publique de l'État, l'espérance de vie à 65 ans des femmes actives (24,8 ans), est plus élevée que celle des sédentaires (+0,5 an), en raison de la part prépondérante des institutrices dont l'espérance de vie est élevée. En revanche, l'espérance de vie des hommes actifs est un peu moins élevée que celle des sédentaires (-1,1 an).

Concernant le C2P, il est encore trop tôt pour pouvoir vérifier si les personnes en bénéficiant vivent en moyenne moins longtemps que ceux qui n'en bénéficient pas. Une telle vérification semble aussi compliquée par le fait que les personnes ayant subi les effets les plus marqués des risques professionnels sont susceptibles de relever de l'invalidité.

Parmi les autres assurés, l'espérance de vie à 60 ans croît de façon quasiment linéaire en fonction de l'âge de début de carrière jusqu'à 18 ans pour les femmes et jusqu'à 20 ans pour les hommes, puis reste à peu près constante après ces âges. Si les personnes qui ont commencé à travailler le plus jeune ont effectivement une espérance de vie un peu plus basse, les barèmes qui déterminent l'âge de départ à la retraite à taux plein, mis en place au fil des réformes passées, tendent à sur-corriger ces disparités d'espérance de vie, au point d'aboutir à une corrélation négative entre l'âge de départ à la retraite et l'espérance de vie. Cela tient au caractère central du critère de durée de cotisation dans l'introduction de possibilités de partir à la retraite à 60 ans, puis pour les dispositifs destinés aux carrières longues, qui favorise les

personnes qui ont des carrières complètes¹¹ et sont plutôt en meilleure santé que la moyenne (**document n° 13**). Le système leur accorde une durée de retraite proportionnellement plus importante, ce qui constitue une forme de « surcompensation ». L'espérance de vie au moment de l'atteinte du taux plein, pour les assurés non-inaptes, décroît ainsi continûment en fonction de l'âge auquel le système de retraite permet à ces assurés de partir au taux plein, tout en restant toujours plus élevée que celles des assurés reconnus inaptes. Pour les femmes, cette durée atteint 32,6 ans pour celles qui partent au taux plein à 56 ans, 29,5 ans pour celles qui ont le taux plein à 60 ans (sans être inaptes), 24,8 ans pour celles qui ne l'ont qu'à 65 ans et 24,4 ans pour celles qui sont inaptes ou ex-invalides. En toute logique, si le système était conçu de façon à neutraliser les écarts d'espérance de vie, la durée espérée de retraite à l'âge d'obtention du taux plein devrait être la même.

4. Quelles propositions pour améliorer la prise en compte des espérances de vie différenciées dans le système de retraite ?

Il semble donc que les dispositifs actuels, envisagés dans une optique de compensation des inégalités de santé et d'espérance de vie constatées ou pressenties, soient relativement mal ciblés (cas des RACL) ou insuffisants (cas des retraites pour invalidité ou inaptitude). La troisième partie du **document n° 14** propose alors un ensemble de pistes de réflexion. Deux options sont envisageables. Si la compensation recherchée vise à corriger les inégalités de rendement, plusieurs leviers peuvent répondre à un objectif de redistribution renforcée : il est dans ce cadre possible d'agir sur à la fois sur l'effort contributif (taux et durée de cotisation) et sur la pension cumulée (montant et durée de perception des prestations). Si la compensation recherchée vise à corriger les durées inégales de perception de la pension, alors il faut agir sur les âges de départ à la retraite (ce qui permet également de moduler la durée de cotisation). En outre, ces ajustements doivent se faire en respectant la contrainte d'équilibre du système de retraite.

¹¹ Or la relation entre durée validée et espérance de vie n'est en réalité pas linéaire : parmi les hommes, l'espérance de vie croît avec la durée validée jusqu'à un certain seuil de 38 à 40 ans validés, ce qui s'explique par le fait que les carrières les plus incomplètes sont liées à des problèmes de santé qui affectent également l'espérance de vie. Au-delà de ce seuil, l'espérance de vie décroît avec la durée validée, ce qui reflète le lien entre carrières longues et pénibilité des métiers. Ainsi l'intuition d'un lien entre durée des carrières et pénibilité qui légitime les dispositifs de carrière longue n'est valable que conditionnellement au fait d'avoir validé une carrière complète, mais n'est pas vérifié dans l'ensemble de la population. Voir le document n°10 de la séance plénière du COR du 25 septembre 2012 écrit par la Drees, « [Différences d'espérance de vie et de durée de vie passée en retraite selon la durée validée au cours de la carrière](#) ».

La première série de pistes consiste à améliorer la redistributivité du système au profit des plus modestes, qui ont une espérance de vie moindre (dont seulement une partie recoupe les personnes visées par les mesures concernant l'âge) en renforçant la progressivité des cotisations et la dégressivité des prestations. Il s'agirait ainsi de rendre plus progressifs les taux de cotisation entre la tranche sous le plafond de la sécurité sociale (tranche 1) et la tranche au-delà (tranche 2). Actuellement les taux (Cnav + Agirc-Arrco) sont légèrement plus élevés sur la tranche 1 (27,89 %) que sur la tranche 2 (27,06 %). Cette progressivité pourrait passer par une augmentation des taux en tranche 2 et une baisse en tranche 1 pour ne pas alourdir le coût du travail. Du côté des prestations, il serait par exemple envisageable de moduler les taux de liquidation selon le salaire de référence pris en compte dans le calcul de la pension ou de mettre en place un forfait contributif minimal de pension non conditionné à l'obtention du taux plein et non proratisé.

La deuxième série de pistes vise les dispositifs de départs dérogatoires. Dans ce cadre, les dispositifs de retraite pour inaptitude et pour incapacité permanente pourraient être harmonisés. De même, le dispositif de C2P pourrait être revu, en l'harmonisant avec celui des catégories actives pour les emplois qui sont exercés de façon équivalente dans le privé ou dans le public (l'exemple le plus typique étant les aides-soignantes) et de rediscuter des critères d'attribution des points de pénibilité au niveau national et au niveau des branches. Le financement du C2P pourrait également être revu, notamment pour éviter les sur-déclarations éventuelles qui pourraient être engendrées par un coût uniforme quelle que soit l'occurrence du risque (aléa moral).

Enfin, la question du dispositif de carrières longues se pose tout particulièrement au vu de son caractère structurant dans le système français et de ses problèmes de ciblage. Un ajustement paramétrique serait tout d'abord possible. Il pourrait consister à recentrer le dispositif sur les personnes ayant commencé à travailler avant 19 ans tout en déplaçant le coefficient de proratisation pour les autres. En outre, un principe de bonification des trimestres cotisés jeunes (avant 19 ans) pourrait être envisagé afin de combler d'éventuels trous de carrière et de permettre aux personnes à carrière courte, qui ont une espérance de vie plus faible, de partir avant 67 ans à taux plein (exemple de la Suisse) et/ou à retenir plus de périodes validées (chômage, maladie, AVPF) dans la durée cotisée.

Le **document n° 13** envisage la question des carrières longues de manière plus systémique en remarquant que les règles actuelles du système de retraite se focalisent sur la seule équité au regard de la durée de carrière, sans prendre en compte l'équité au regard de la durée de retraite.

Pour remédier à ce défaut, l'idée défendue par l'auteur est que si un assuré part plus tard et bénéficie par conséquent d'une durée de retraite plus courte, la durée de carrière qui doit lui être demandée devrait-elle aussi être plus courte, ce qui n'est pas le cas actuellement. Pour cela, il propose de moduler la durée requise pour une carrière complète en fonction de l'âge atteint au moment du départ à la retraite. Cette modulation serait calculée par rapport à une durée légale définie à un « âge de référence », par exemple 64 ans, correspondant au nouvel âge du taux plein. Concrètement la durée requise à l'âge de départ à la retraite serait égale à la

durée légale diminuée (augmentée) d'un certain nombre de trimestres en cas de départ tardif (précoce). Le nombre de trimestres à retrancher ou ajouter serait déterminé de façon à s'ajuster à la durée de retraite prévue et serait d'autant plus élevé en valeur absolue que l'assuré prévoit de partir très tard ou très tôt. Cette nouvelle durée serait prise en compte dans le calcul du coefficient de proratisation de la pension, qui ne serait plus borné à 1, ce qui permettrait ainsi de supprimer la décote et la surcote.

Différentes modalités de mise en œuvre peuvent être ensuite envisagées, pour tenir compte de la diversité des situations. Une première mesure consisterait à baisser l'âge d'ouverture des droits à 60 ou 62 ans. Une deuxième mesure consisterait en un assouplissement des possibilités de départs tardifs (après 64 ans), qui pourrait se faire en même temps que la première mesure. La combinaison de ces deux modalités pourrait alors permettre une suppression du dispositif « carrières longues ». Dans ce cas, le départ précoce pour les personnes ayant cotisé davantage que la durée requise pour leur génération serait géré par une combinaison entre la possibilité de partir plus tôt grâce à la baisse de l'AOD, et le supplément de pension calculé au prorata d'une durée requise de cotisation plus courte. Afin de garantir la neutralité actuarielle, l'avantage serait moindre que dans le dispositif actuel de « carrières longues ». Cela permettrait de corriger les limites actuelles de ciblage constatées pour ce dispositif, qui sont rappelées dans le **document n° 12**.

Le calcul pourrait être ajusté pour les invalides ou les personnes concernées par des risques professionnels, en leur accordant, à âge donné, une durée de cotisations requise inférieure (par exemple 4 à 5 ans en moins pour les premiers) ou des dispositifs déjà en vigueur (2 ans maximum pour la pénibilité, et 2 ans pour les invalides depuis la loi de 2023).

Références

- Blanchet, D. (2020). Retraites: retour sur trente ans de débats et de réformes. *Population & Sociétés*, 1-4.
- Blanpain, N. (2011). L'espérance de vie progresse, les inégalités sociales face à la mort demeurent. *Insee première* n°1372.
- Blanpain, N. (2018). L'espérance de vie par niveau de vie: chez les hommes, 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes. *Insee première*.
- Cambois, E., Laborde, C., & Robine, J. M. (2008). La «double peine» des ouvriers: plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte. *Population Sociétés*, 441(1), 1-4.
- Deroyon, T. (2025). « L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12 ans pour les femmes et de 10,5 ans pour les hommes en 2023 », *Etudes et Résultats* n° 1323, Drees.
- Desplanques, G. (1984). « L'inégalité sociale devant la mort. » In: *Economie et statistique*, n°162, Janvier 1984. pp. 29-50.
- Drees (2012). « [Différences d'espérance de vie et de durée de vie passée en retraite selon la durée validée au cours de la carrière](#) », document n°10 de la séance plénière du COR du 25 septembre 2012.
- Febvay, M., & Aubenque, M. (1957). La mortalité par catégorie socio-professionnelle. *Études statistiques*, 3.
- Merville, O., Bonnet, F., Launoy, G., Camarda, C. G., & Cambois, E. (2024). Unpacking occupational and sex divides to understand the moderate progress in life expectancy in recent years (France, 2010's). *International Journal for Equity in Health*, 23(1), 1-12.
- OECD (2017). *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279087-en>.