Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ? Si la vocation d'un système de retraite est de mutualiser le risque de longévité, le système de retraite français doit également garantir, d'après la loi, « un traitement équitable des assurés au regard de la durée de la retraite ». Dans ce cadre, cette séance vise à caractériser les écarts d'espérance de vie parmi les assurés et à interroger les manières de les prendre en compte, notamment à travers les 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 eu une carrière complète commencée tôt.

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

- **Quelle est l'ampleur des écarts d'espérance de vie selon la catégorie socio-professionnelle ?**
Les hommes cadres de 35 ans vivent en moyenne 5,3 ans de plus que les ouvriers dans les conditions de mortalité de 2020-2022 et selon les chiffres de l'Insee (**document n° 2**). Chez les femmes, cet écart est moins marqué (3,4 ans), et du fait d'un fort écart en faveur des femmes, les femmes ouvrières vivent plus longtemps que les hommes cadres. Un écart d'espérance de vie de 7,2 ans est par ailleurs constaté entre les centiles extrêmes de la distribution du revenu permanent du travail chez les hommes à 55 ans (**document n° 6**). Ces écarts de durées de vie, qui renvoient aux conditions de travail mais aussi à des différences de modes de vie, s'accompagnent d'inégalités d'espérance de vie sans incapacité, ce qui a permis de documenter une « double peine » pour les ouvriers, qui passent, en sus de leur espérance de vie plus courte, plus d'années que les cadres en mauvaise santé (**document n° 4**).
- **Quelles conséquences pour la durée de retraite ?** 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. À catégorie sociale similaire, les femmes passent par ailleurs de 3 à 4 ans de plus à la retraite que les hommes du fait d'une espérance de vie supérieure.

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

- **Comment le système de retraite doit-il prendre en compte les disparités d'espérance de vie ?**
Un système de retraite contributif fonctionnant en répartition mutualise le risque de longévité, et ne devrait ainsi pas prendre en compte la mortalité différentielle. Cependant, la loi assigne au système de retraite des objectifs d'équité entre assurés d'une même génération, qui peuvent légitimer les dispositifs dérogatoires de départs anticipés pour compenser directement les écarts d'espérance de vie (**document n° 14**). Les différents pays ne prévoient pas tous des départs anticipés pour pénibilité, et quand ils le font, la liste des professions concernées, les critères de pénibilité et l'âge du départ anticipé sont très variables (**documents n° 9 et n° 11**).
- **Les dispositifs de départ anticipé existant en France limitent-ils les inégalités d'espérance de vie ?** La retraite anticipée pour invalidité et inaptitude apparaît légitime du fait de l'espérance de vie inférieure des invalides et inaptes, mais pas suffisante pour compenser la durée de retraite inférieure de ces derniers. L'espérance de vie des hommes partis à la retraite en catégorie active est un peu moins élevée que celle des sédentaires dans la fonction publique de l'État, mais cela n'est pas vérifié parmi les femmes ainsi que dans les fonctions publiques territoriale et

hospitalière. En revanche, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue semble mal ciblé du fait de la condition de carrière complète, qui favorise des assurés n'ayant pas une espérance de vie inférieure (**documents n° 6 et n° 13**). Enfin, le compte professionnel de prévention (C2P, **document n° 10**) est encore en phase de montée en charge, ce qui ne permet pas d'évaluer s'il cible bien les assurés ayant une espérance de vie inférieure, malgré un impact des risques professionnels sur la santé des seniors établi par la recherche (**document n° 5**).

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

- ***Comment mesurer le rendement des cotisations en termes de pension cumulée ?*** Les indicateurs permettant de mesurer le rendement de la retraite sur le cycle de vie est le taux de rendement interne (TRI), qui est le taux d'intérêt qui permet d'égaliser pour un assuré la somme des contributions acquittées et celle des pensions perçues, ou le retour sur cotisations (RC) comparant les cotisations versées aux pensions touchées sur le cycle de vie.
- ***Quels effets redistributifs des inégalités d'espérance de vie selon le revenu du travail ?*** Le **document n° 7** évalue ces effets dans le secteur privé à l'aide d'une analyse par micro-simulation. Les écarts d'espérance de vie importants existant entre les sexes à 55 ans diminuent les inégalités de pensions perçues sur la durée de retraite entre les hommes et les femmes, en permettant à ces dernières un retour sur cotisations plus important. Si la redistribution s'observe bien tout au long des revenus pour les femmes, elle n'est pas aussi nette chez les hommes. Chez ces derniers, les inégalités d'espérance de vie selon le revenu permanent du travail permettent aux revenus les plus élevés de bénéficier d'un retour sur cotisations plus important.
- ***Quels sont les enseignements d'une analyse sur cas types sur les mécanismes en jeu ?*** Ces différents mécanismes sont illustrés dans le **document n° 8** sur trois cas types du COR ayant une carrière complète : un cadre, un non-cadre et un salarié toujours au Smic. Si le TRI net est plus élevé pour le salarié au Smic que pour le cadre, cette redistribution provient en quasi-totalité des allègements de cotisations sur les bas salaires, qui impliquent un moindre coût d'acquisition des droits pour les salariés concernés. A l'inverse, la plus longue espérance de vie des cadres et la surmortalité des salariés au Smic augmentent le rendement relatif des cadres, mais avec une ampleur qui, sans être négligeable, est plus limitée que l'effet des allègements.

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

- ***Comment améliorer la prise en compte des écarts d'espérance de vie ?*** Deux voies sont envisageables. Il pourrait d'abord s'agir d'améliorer la redistributivité du système au profit des plus modestes, qui ont une espérance de vie moindre, en renforçant la progressivité des cotisations et la dégressivité des prestations. Il pourrait aussi être envisagé d'augmenter les durées de retraite des moins favorisés, notamment en permettant aux branches d'enrichir les critères pris en compte par le C2P, et en révisant le financement de ce dernier par une meilleure prise en compte du risque individuel (**document n° 14**).
- ***Comment mieux articuler l'équité sur la durée cotisée et la durée de retraite ?*** L'ensemble des bénéficiaire du dispositif de carrière longue n'ont pas une moindre espérance de vie que les autres. C'est par contre le cas des personnes ayant commencé à travailler avant 19 ans. Aussi, pour améliorer le ciblage du dispositif carrières longues, un ajustement paramétrique pourrait consister à le recentrer sur ces dernières, tout en déplaçant le coefficient de proratisation pour les autres (**document n° 14**). Le rôle de la durée de cotisation pourrait aussi évoluer de manière plus systémique : si un assuré part plus tard et bénéficie donc d'une durée de retraite plus courte, la durée qui lui est demandée pour considérer sa carrière comme « complète », et par rapport à laquelle sa pension sera proratisée, pourrait, elle aussi être plus courte (**document n° 13**). Cette réforme s'accompagnerait d'une remise à plat de l'âge d'ouverture des droits, des décotes / surcotes et des carrières longues.