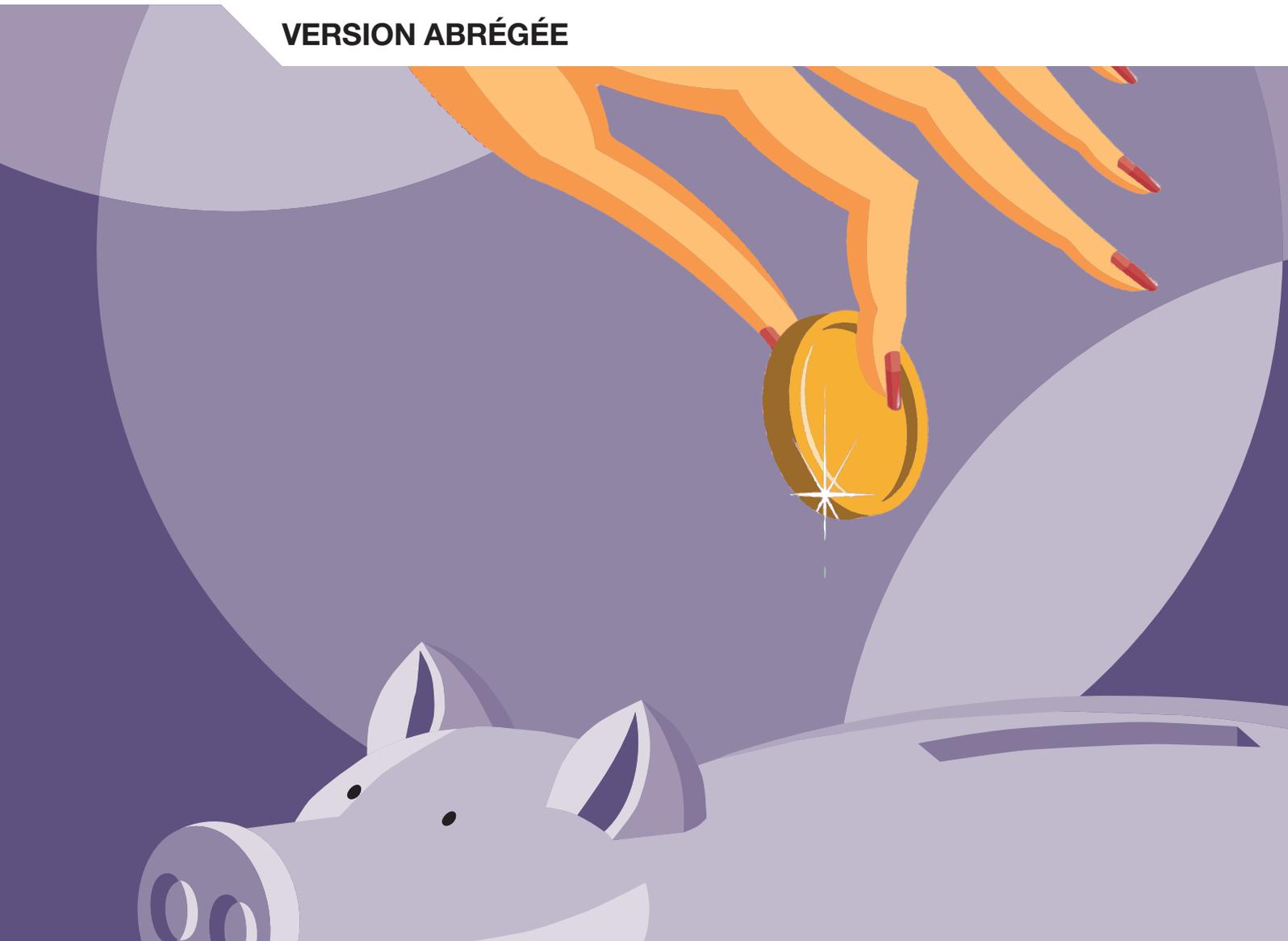




Panorama des pensions 2023

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

VERSION ABRÉGÉE



Les pensions dans les pays de l'OCDE

Panorama des pensions 2023 (version abrégée)

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2023), *Panorama des pensions 2023 (version abrégée)* : Les indicateurs de l'OCDE et du G20, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/91c89a7c-fr>.

ISBN 978-92-64-52409-5 (pdf)
ISBN 978-92-64-35548-4 (HTML)
ISBN 978-92-64-65433-4 (epub)

Les pensions dans les pays de l'OCDE
ISSN 1995-4034 (imprimé)
ISSN 1999-1371 (en ligne)

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm.

© OCDE 2023

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <https://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Avant-propos

Cette dixième édition du Panorama des pensions présente toute une batterie d'indicateurs permettant de comparer les politiques des retraites et leurs résultats entre les pays de l'OCDE. Ces indicateurs sont également présentés, dans la mesure du possible, pour les autres grandes économies membres du G20. Deux chapitres spéciaux proposent un examen des retombées, sur les retraites, de la flambée de l'inflation et des réformes récentes des retraites (chapitre 1), ainsi qu'une analyse approfondie des dispositions de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles (chapitre 2).

Ce rapport est le fruit du travail conjoint de l'équipe chargée des pensions au sein de la Division des politiques sociales, qui relève elle-même de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, et de la Division Assurance, pensions privées et marchés financiers de la Direction des affaires financières et des entreprises de l'OCDE. Des fonctionnaires nationaux – et en particulier les délégués du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE et du Groupe de travail de l'OCDE sur la politique sociale et les membres du Groupe d'experts de l'OCDE sur les pensions – ont apporté un concours extrêmement précieux à sa réalisation.

Le chapitre 1 sur les « Réformes récentes des retraites » a été rédigé par Wouter de Tavernier avec le concours de Svyatoslav Yushchyshyn (qui étudie actuellement à la Harvard Kennedy School). Le chapitre 2 intitulé « Dispositions en matière de retraite applicables aux travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles » a été rédigé par Maciej Lis, avec le concours de Yuta Fujiki. Les chapitres 3 à 8 ont été préparés par Andrew Reilly avec l'aide de Yuta Fujiki, qui ont également calculé les indicateurs qui y figurent ; le chapitre 9 a été rédigé par Romain Despalins, épaulé par Pablo Antolin et Stéphanie Payet. Hervé Boulhol a animé l'équipe et pris en charge la révision et le polissage de ces chapitres sous la direction de Stefano Scarpetta (Directeur d'ELS), Mark Pearson (Directeur adjoint d'ELS) et Monika Queisser (Conseillère principale et Cheffe de la Division des politiques sociales). Maxime Ladaïque a apporté une aide précieuse pour les tableaux et les graphiques. Lucy Hulett et Hanna Varkki ont préparé le manuscrit pour publication. Alastair Wood a effectué le travail préparatoire pour l'infographie, et Eva Rauser a fourni un soutien technique.

Nous tenons à adresser nos remerciements aux nombreux fonctionnaires nationaux qui ont apporté leur contribution, à Sébastien Grobon et Claire Loupias (Conseil d'orientation des retraites) et à Slavina Spasova (Observatoire social européen) pour leurs commentaires utiles, et aux collègues du Secrétariat de l'OCDE, notamment Anja Meierkord, Christopher Prinz et Andrea Salvatori (ELS). L'OCDE est particulièrement reconnaissante à l'Union européenne pour le soutien financier qu'elle lui a apporté, en cofinçant ce projet.

Éditorial

Travailler plus longtemps – que faire à propose des emplois pénibles ou dangereux ?

Depuis la dernière édition du *Panorama des pensions*, parue en 2021, les débats d'orientation sur les retraites dans les pays de l'OCDE, sont passés des réponses à apporter face à la pandémie aux thématiques dictées par des problèmes structurels de plus long terme. C'est ainsi que la question de savoir comment gérer les effets du vieillissement démographique sur les systèmes de retraite est revenue sur le devant de la scène.

La part des 65 ans et plus parmi la population était de 18 % en 2022 et devrait atteindre 27 % d'ici 2050, en moyenne dans la zone OCDE. Si le vieillissement démographique figure depuis longtemps au nombre des préoccupations des décideurs, le débat le concernant a changé de perspective ces dernières années. Par le passé en effet, le souci premier de ces décideurs était celui d'appréhender les conséquences budgétaires du vieillissement et d'assurer le financement de l'assurance-vieillesse. Les réformes mises en œuvre visaient de ce fait à garantir la viabilité des systèmes de retraites, autant financièrement que socialement. Différents pays ont ainsi introduit des régimes de retraite complémentaire privés et encouragé les actifs à s'y affilier. L'allongement effectif de la vie active était aussi un aspect important de ces réformes, mais avant tout pour générer des économies grâce à l'augmentation du nombre de cotisants et la diminution corollaire de celui des prestations versées.

Au cours de la dernière décennie, il est devenu évident que l'on ne saurait être à la hauteur des enjeux soulevés par le vieillissement rapide de la population sans promouvoir l'emploi et l'employabilité des travailleurs âgés. Une telle mesure se révèle encore plus nécessaire depuis la fin de crise du COVID-19, la plupart des pays de l'OCDE se trouvant aujourd'hui aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre dans quantité de secteurs d'activité et de professions. Après avoir battu des records en 2022, le nombre d'offres d'emplois non pourvues demeure très élevé en 2023, malgré un net ralentissement de l'activité économique. Le départ à la retraite de forts contingents de *baby-boomers* qui se profile pour les prochaines années vient souligner, s'il en était encore besoin, l'importance de favoriser la participation au marché du travail des catégories de population qui y sont sous-représentées en général, et celle des travailleurs âgés en particulier.

Comme nous l'avons déjà montré dans des éditions antérieures du *Panorama des pensions*, bien des pays de l'OCDE ont pris des dispositions pour reculer l'âge légal de départ à la retraite, dissuader les individus de prendre une retraite anticipée et les encourager, à l'inverse, à travailler plus longtemps par des mesures destinées à favoriser l'employabilité, la mobilité professionnelle et l'offre d'emplois pour les travailleurs âgés. L'âge normal de départ doit être repoussé dans 23 pays de l'OCDE sur 38, et atteindra ainsi, en moyenne, 66.4 ans pour ceux dont la carrière débute aujourd'hui. Au Danemark, en Estonie, en Italie, aux Pays-Bas et en Suède, il s'établira alors à 70 ans ou plus si les gains d'espérance de vie escomptés se matérialisent et si son arrimage à ces mêmes gains est appliqué comme prévu par le législateur. L'allongement de la vie active se justifie par celui de l'espérance de vie, qui, à l'âge de 65 ans, a progressé de 4.8 ans entre 1970 et 2021, dans la zone OCDE, et de quelque 1.6 ans à partir de

l'an 2000. Quoique les gains d'espérance de vie ont été plus faibles depuis une décennie, les projections laissent entrevoir une poursuite de l'accroissement de la longévité dans l'avenir.

On se réjouira des progrès considérables de la participation des travailleurs âgés à la vie active dans les pays de l'OCDE. Le taux d'emploi des 55-64 ans y atteignait un niveau record de 64 % au deuxième trimestre 2023, soit pratiquement 8 points de pourcentage de plus qu'il y a une dizaine d'années.

Il reste toutefois beaucoup à faire. Bon nombre de travailleurs âgés peinent encore à tenir leurs compétences à jour, accèdent difficilement aux emplois de qualité et risquent de percevoir une pension insuffisante en raison d'une carrière professionnelle trop courte et en dents de scie. À titre d'exemple, les doutes quant à leur productivité tendent à alimenter une discrimination à leur égard et les réticences des employeurs à l'idée d'embaucher l'un d'eux. La discrimination au motif de l'âge est illégale dans pratiquement tous les pays de l'OCDE. Elle n'en reste moins couramment ressentie. Qui plus est, les travailleurs âgés peuvent être concernés par l'obsolescence des compétences sur un marché du travail en mutation rapide. Il faut donc, pour qu'ils conservent leur employabilité, fournir un effort particulier sur l'aide à l'adaptation des compétences. Or, en ce qui concerne la formation, un vaste fossé les sépare des jeunes travailleurs dans tous les pays de l'OCDE. En moyenne, leur participation aux activités de formation, formelles ou informelles, n'atteint pas la moitié de celle des travailleurs d'âge très actif. D'autre part, si l'on considère les motifs de départ, il apparaît qu'environ un travailleur de 50 à 64 ans sur cinq, dans les pays de l'OCDE, quitte son emploi en raison d'une santé défaillante.

Un effort sur la prévention, l'amélioration des conditions de travail, la reconversion et la remise à niveau des compétences contribueront à allonger la durée de vie en bonne santé et à maintenir en activité davantage de travailleurs âgés. Néanmoins, il convient de ne pas perdre de vue les importants écarts qui existent au regard de l'espérance de vie à la retraite, et plus particulièrement de l'espérance de vie en bonne santé, en fonction des catégories professionnelles et des pays. On estime ainsi qu'avec trois années d'espérance de vie en moins à l'âge de 65 ans par rapport à un travailleur aisé, un travailleur modeste dispose d'un capital retraite amputé de 13 % environ. Le report de l'âge de départ doit par conséquent être envisagé dans ce contexte d'inégalités socioéconomiques persistantes susceptibles d'attiser l'opposition aux réformes des retraites. C'est le cas des travailleurs âgés ayant exercé des emplois pénibles ou dangereux car certaines des conditions de travail de ces emplois peuvent avoir un impact durable sur leur état de santé, même après la retraite.

En théorie, le marché du travail devrait récompenser l'exercice d'une activité professionnelle pénible ou dangereuse par une meilleure rémunération, étant entendu que les individus ont une certaine latitude dans le choix de leur activité. En pratique toutefois, les conditions de travail difficiles et les risques professionnels relativement importants ne sont pas nécessairement compensés par un salaire plus élevé, et bien des travailleurs n'ont en réalité guère d'autre emploi à leur portée.

La reconnaissance des difficultés associées à l'exercice d'un emploi pénible ou dangereux consiste d'ordinaire à accorder aux individus qui les exercent le droit à une retraite anticipée, soit dans le cadre d'un régime spécifique à certaines professions, soit par des aménagements du régime général. Or ce choix est de plus en plus remis en cause par la réalité des faits. Une bonne part des métiers qui étaient jusque-là considérés comme pénibles ont évolué grâce aux progrès technologiques, par exemple grâce aux robots de production qui exécutent désormais les tâches répétitives et, plus encore, les tâches dangereuses. Les pratiques professionnelles évoluent elles aussi et, dans la plupart des professions, les attributions des travailleurs comportent des tâches très différentes, qui ne sont pas toutes pénibles ou dangereuses.

Le propos n'est pas de nier qu'il existe aujourd'hui encore des activités pénibles ou dangereuses, mais simplement de montrer que les mesures trop générales ne sont plus adaptées. Il conviendrait plutôt de s'intéresser au cas de chaque actif, à son état de santé et à son aptitude à travailler, y compris en exerçant une autre profession. Cela signifie aussi qu'il faut consacrer davantage de moyens au traitement des

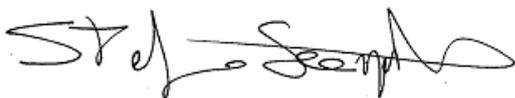
problèmes de santé tout au long de la vie active afin d'éviter plus tard les maladies chroniques d'origine professionnelle.

Le premier axe d'intervention, avec le concours des partenaires sociaux, devrait être la prévention des problèmes de santé et la reconversion afin de soustraire les travailleurs à leur profession pénible avant que celle-ci n'ait détérioré leur santé. Il conviendrait d'autre part de repenser les lieux de travail de manière à ménager la santé des employés, à avoir, autant que faire se peut, davantage recours aux technologies d'appoint, et à maintenir sur le marché du travail les individus qui ont des problèmes de santé. D'où la nécessité de mieux encadrer le temps de travail et la sécurité sur le lieu de travail et de renforcer le rôle des organismes chargés de l'inspection du travail ainsi que celui des services de médecine du travail.

Alors, pour ceux qui ont des problèmes de santé liés au travail, l'aide devrait être fournie principalement par le biais de l'assurance contre les accidents du travail, la maladie et l'invalidité plutôt que par les régimes de pension de vieillesse.

Dans certains cas, il peut être justifié de maintenir la possibilité de prendre une retraite anticipée, par exemple dans les secteurs qui assurent la sécurité publique et les services de secours (forces armées, forces de l'ordre, pompiers, etc.), dans la mesure où le déclin des capacités physiques et cognitives lié au vieillissement peut conduire à une mise en danger des travailleurs eux-mêmes ou de tiers. Là encore, il convient que les politiques de gestion en fonction de l'âge accompagnent une reconversion préventive. Un départ anticipé pourrait aussi s'envisager, après examen attentif, dans le cas de problèmes de santé résultant de conditions de travail difficiles, comme le travail de nuit, mais dont les effets ne se manifestent que bien plus tard.

Grâce à une approche inclusive de la santé, du travail, de la formation et des retraites, les pays peuvent améliorer les perspectives d'emploi et la qualité des emplois des personnes d'un certain âge de manière à ce que l'allongement de l'espérance de vie profite au plus grand nombre et que les systèmes de retraite demeurent viables financièrement et servent des pensions décentes aux bénéficiaires.



Stefano Scarpetta,
Directeur,

Direction de l'emploi, du travail et des affaires
sociales, OCDE



Carmine di Noia,
Directeur,

Direction des affaires financières et des
entreprises, OCDE

Table des matières

Avant-propos	3
Éditorial	5
Résumé	11
1 Réformes récentes des retraites	15
2 Dispositions en matière de retraite applicables aux travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles	19
Introduction	20
Résumé : Principaux résultats et enseignements du point de vue de l'action publique	21

Suivez les publications de l'OCDE sur :



<https://twitter.com/OECD>



<https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>



<https://www.oecd.org/newsletters/>

Résumé

La présente édition du *Panorama des pensions* permet de se pencher sur les enjeux que la forte inflation soulève dans ce domaine et de passer en revue les mesures touchant aux retraites que le législateur a fait adopter, dans les pays de l'OCDE, entre septembre 2021 et septembre 2023. Comme les précédentes, elle comprend une batterie complète d'indicateurs sur les retraites dans les pays de l'OCDE et du G20. Le lecteur y trouvera en outre une analyse approfondie des dispositions prises quant à la retraite des personnes qui exercent une profession dangereuse ou pénible.

Inflation et pensions de retraite

- L'épisode inflationniste actuel remet en question la manière habituelle d'appréhender l'indexation des retraites. À court terme, avec l'érosion des salaires réels, l'indexation sur les prix est plus favorable pour les retraités que ne l'est l'indexation sur les salaires. Néanmoins, elle se révèle plus onéreuse que prévu pour les finances publiques ou pour les prestataires de retraite de manière plus générale.
- Dans plus de la moitié des pays de l'OCDE, les retraités sont au fil du temps pleinement protégés contre les fluctuations de l'inflation. Ces pays appliquent en effet une indexation sur les prix, doublée chez certains d'une indexation (partielle) sur les salaires réels, en cas de hausse de ceux-ci.
- Un ajustement fréquent est nécessaire pour préserver le pouvoir d'achat des retraités. La perte de pouvoir d'achat peut aussi découler d'un retard lorsque l'indicateur utilisé pour l'indexation est lissé sur de longues périodes.
- Il est essentiel, pour renforcer la confiance dans les systèmes de retraite, d'appliquer les règles d'indexation de manière cohérente. Quoi qu'il en soit, la protection des retraités contre la flambée inflationniste s'est révélée coûteuse. Il serait peut-être juste, dans ces circonstances exceptionnelles, que les retraités les plus favorisés soutiennent l'effort demandé à la population en âge de travailler en acceptant une moindre revalorisation de leur pension.

Évolution de l'espérance de vie et principales mesures adoptées récemment en matière de retraites dans les pays de l'OCDE

- L'espérance de vie des personnes âgées est repartie à la hausse depuis 2021 après avoir reculé d'un semestre environ en 2020. Cependant, les gains d'espérance de vie à l'âge de 65 ans ont été plus faibles depuis 2012 environ.
- Les Pays-Bas ont engagé une réforme des retraites privées qui consiste à passer d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies. L'Espagne a officiellement supprimé les mécanismes d'ajustement automatique qui avaient été prévus par la loi pour assurer la viabilité financière du régime, dont celui amoindrissant l'indexation des pensions servies, et a rétabli

l'indexation des pensions sur les prix. En contrepartie, les cotisations ont été alourdies, en particulier pour les hauts salaires. Le Costa Rica a modifié la période prise en considération pour le calcul des pensions, qui ne porte désormais plus sur les 20 dernières années, mais sur les 25 meilleures.

- La République slovaque a rétabli un rapport d'un pour un entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie. La Suède a repoussé l'âge de départ à la retraite et l'ajustera désormais des deux tiers des gains d'espérance de vie. Le Costa Rica, la France et la République tchèque (ci-après « Tchèque ») ont durci leurs dispositions relatives à l'âge de départ anticipé ou à l'âge minimum de départ. La Suisse va combler l'écart hommes-femmes au regard de l'âge normal de la retraite, Israël va le réduire.
- L'âge normal de la retraite va augmenter dans trois pays de l'OCDE sur cinq. Seuls la Colombie, le Costa Rica, la Hongrie, Israël, la Pologne et la Türkiye conserveront encore un âge normal de départ différencié pour les hommes et les femmes. L'âge normal moyen de départ passera de 64.4 ans pour les hommes qui prennent leur retraite aujourd'hui à 66.3 ans pour ceux dont la carrière débute maintenant, et s'établira alors dans une fourchette comprise entre 62 ans, en Colombie, au Luxembourg et en Slovaquie, et 70 ans ou plus, au Danemark, en Estonie, en Italie, aux Pays-Bas et en Suède.
- Le Canada, le Chili, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Italie, la Lituanie, la Suède et la Türkiye ont sensiblement revalorisé les pensions du premier tiers, une mesure qui bénéficiera en particulier aux retraités les plus modestes.
- En moyenne, au terme d'une carrière complète, un salarié moyen percevra une pension équivalant à 61 % de son salaire net. Les taux de remplacement nets futurs seront de 40 %, sinon moins, en Australie, en Corée, en Estonie, en Irlande, au Japon, en Lituanie et en Pologne, tandis qu'ils dépasseront 90 % en Grèce, aux Pays-Bas, au Portugal et en Türkiye. Le taux de remplacement net futur des travailleurs percevant la moitié du salaire moyen sera plus élevé qu'actuellement, avec une moyenne de 73 %.

La plupart des problématiques liées aux professions dangereuses ou pénibles nécessitent des interventions pendant la vie active

- Les travailleurs qui occupent des emplois éprouvants sur le plan physique sont généralement en moins bonne santé que les autres. Différents éléments accréditent l'idée que certaines conditions de travail nuisent à la santé.
- Les pays de l'OCDE ont adopté des dispositions spéciales en ce qui concerne la retraite dans le cas des professions dangereuses ou pénibles, suivant en cela des approches différentes que l'on peut classer en quatre catégories : 15 de ces pays appliquent de telles dispositions à un grand nombre de professions jugées dangereuses ou pénibles ; 8 offrent la possibilité d'un départ anticipé à un nombre réduit de professions ; 4 n'ont pris de dispositions qu'à l'égard des métiers de la sûreté et de la sécurité publiques traditionnellement considérés comme dangereux ; 11 ne prévoient pour ces professions aucune possibilité de départ anticipé dans le cadre des régimes obligatoires.

Les problématiques liées aux professions dangereuses ou pénibles devraient être traitées en priorité par des politiques en dehors du champ des pensions de vieillesse.

- Il s'agit en premier lieu d'améliorer les conditions de travail par l'adoption de mesures de santé et de sécurité au travail propres à limiter l'exposition aux facteurs dangereux, la pénibilité et les risques sanitaires.
- La communication au sujet des risques associés à l'exercice d'une profession dangereuse ou pénible est essentielle, d'une part parce qu'il s'agit d'un impératif moral et d'autre part parce qu'elle

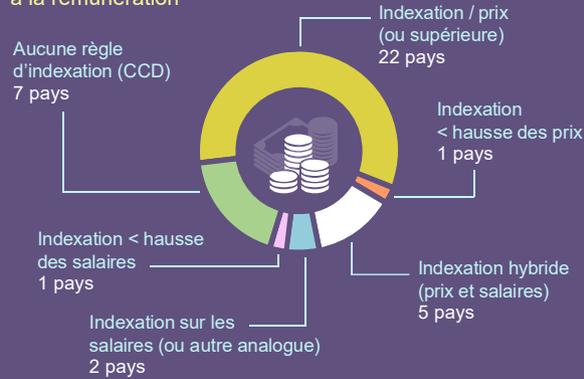
peut aider les individus à étudier les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux et à demander une compensation.

- L'incapacité à occuper un *emploi précis* jusqu'à l'âge minimum normal de départ à la retraite ne suffit pas à justifier la mise en place de dispositions spéciales de *pensions de vieillesse* pour les emplois dangereux ou pénibles.
- Un cadre de remise à niveau et de renforcement des compétences doit être mis en place pour faciliter les transitions professionnelles et permettre aux travailleurs de prolonger leur carrière dans des emplois différents. Le retrait définitif du marché du travail, parfois à très tôt, n'est pas une solution adéquate.
- Lorsque les risques liés à l'emploi deviennent réalité pendant la vie active et portent atteinte à la santé des travailleurs, les prestations de maladie de longue durée et l'assurance-invalidité devraient être adaptées, accessibles, efficaces et modulables ; en plus de pallier les éventuelles pertes de revenu, elles doivent contribuer à éviter une sortie définitive du marché du travail.
- De nombreux pays ont réduit le périmètre des régimes de retraite spéciaux destinés aux emplois dangereux ou pénibles. Certains de ces régimes, qui couvraient des emplois à la pénibilité discutable, étaient particulièrement mal ciblés.
- Puisque les effets différés éventuels sur la santé de certaines caractéristiques de l'emploi (par exemple les contraintes physiques, le bruit ou les horaires de travail atypiques) ne sont généralement pas couverts par l'assurance-invalidité ou par l'assurance-maladie, des dispositions spéciales en matière de retraite pourraient venir en complément, étayées par de solides éléments factuels.
- Dans le cas des professions qui présentent des risques pour la santé et la sécurité avec l'âge (pompiers, force de l'ordre, forces armées, p. ex.), l'existence d'un régime spécial se justifie davantage. Il conviendrait cependant, dans le cadre des politiques de gestion des ressources humaines en fonction de l'âge, de faire le maximum pour préparer une reconversion en cours de carrière.
- Ces 20 dernières années, quelques pays, dont la Finlande et la France, ont amélioré la conception des régimes de retraite applicables aux métiers dangereux ou pénibles. Les innovations apportées subordonnent l'admission au bénéfice de ces régimes à certains critères professionnels, par exemple le travail de nuit, plutôt qu'à la profession exercée. En Autriche, le régime spécial permettant aux personnes qui travaillent de nuit de prendre leur retraite de manière anticipée est extrêmement ciblé et impose des cotisations supplémentaires aux employeurs pour contribuer à financer le dispositif et limiter ce type d'activités.

Infographie 1. Faits et chiffres clés

Plus de la moitié des pays de l'OCDE couvrent totalement les effets de l'inflation

Mode d'indexation des principales pensions liées à la rémunération



Le revenu moyen des personnes âgées a crû plus vite que celui de la population totale

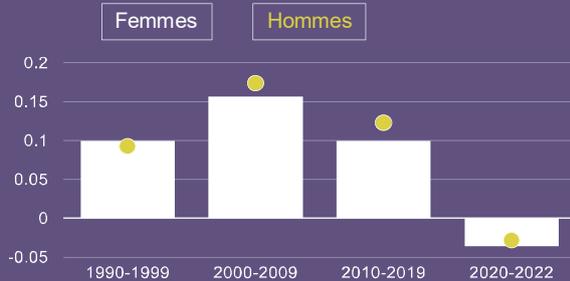
Revenu des plus de 65 ans, en % du revenu disponible de la population totale



Le revenu des plus de 65 ans représente entre 70 % environ (Corée, Estonie, Lettonie et Lituanie) et 100 %, sinon plus, du (Costa Rica, France, Israël, Luxembourg et Mexique) revenu de la population totale.

Les gains d'espérance de vie se sont tassés au cours de la dernière décennie

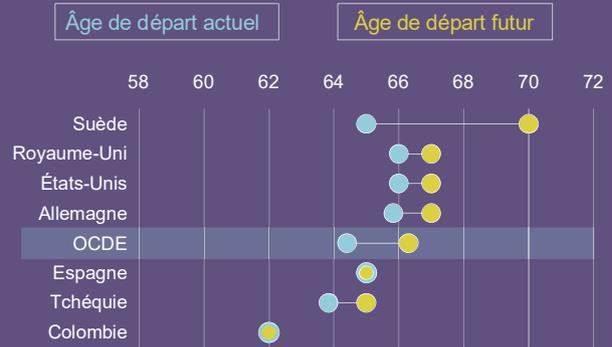
Évolution annuelle de l'espérance de vie à 65 ans, en années



Les gains annuels d'espérance de vie à 65 ans ont nettement diminué, passant de 0.17 an dans les années 2000 à 0.11 an dans les années 2010.

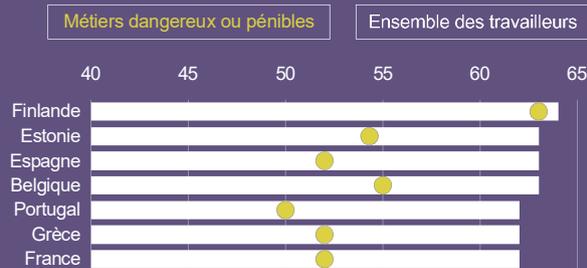
L'âge normal de la retraite va augmenter dans plus de la moitié des pays de l'OCDE

Âge normal de la retraite, moyenne, hommes



L'âge minimum de départ est parfois bien plus faible pour ceux qui ont un métier dangereux

Âge minimum de départ



Les dispositions relatives aux métiers dangereux et pénibles avancent l'âge minimum de départ à la retraite de plus de 5 ans dans quelques pays.

Les pensions des régimes obligatoires varient beaucoup selon les pays de l'OCDE

Taux de remplacement du revenu net pour un départ à l'âge normal



À l'échelle de l'OCDE, un salarié moyen qui entame sa carrière en 2022 conservera, si cette carrière est complète, l'équivalent de 61 % de son revenu d'activité à la retraite.

1 Réformes récentes des retraites

Ce chapitre se penche sur l'évolution des retraites au cours des deux dernières années. Il présente une vue d'ensemble des réformes des retraites introduites dans les pays de l'OCDE entre septembre 2021 et septembre 2023. Le chapitre décrit également les tendances récentes de l'espérance de vie et de l'espérance de vie en bonne santé, ainsi que les inégalités en matière d'espérance de vie. Il donne un aperçu des tendances à long terme des taux d'emploi pour les groupes d'âge plus élevés et des âges de sortie du marché du travail, ainsi que des évolutions depuis COVID-19. Le chapitre évalue dans quelle mesure l'indexation des pensions a protégé le pouvoir d'achat des retraités lors de la flambée de l'inflation depuis 2021

Principaux constats

Inflation et pensions de retraite

- L'épisode inflationniste actuel remet en question la manière habituelle d'appréhender l'indexation des retraites. En temps normal, les salaires augmentent plus vite que les prix en raison des gains de productivité et, dans le passé, de nombreux pays sont passés de l'indexation des pensions sur les salaires à l'indexation sur les prix pour contenir leurs dépenses de retraite. À court terme au moins, du fait de la baisse des salaires réels, l'indexation sur les prix constitue une protection plus favorable pour les retraités que l'indexation sur les salaires, tout en étant plus coûteuse que prévu à l'origine pour les finances publiques ou pour les prestataires de retraite de manière plus générale.
- Dans plus de la moitié des pays de l'OCDE, les retraités sont pleinement protégés contre les fluctuations de l'inflation au fil du temps. Ces pays indexent les pensions de retraite sur les prix, sur les prix et sur (une partie de) la croissance des salaires réels si elle est positive, ou sur le plus élevé de la croissance des prix ou des salaires. Quelques autres pays indexent les pensions sur une valeur de référence conjuguant prix et salaires ou uniquement sur les salaires.
- Un ajustement fréquent est nécessaire pour préserver le pouvoir d'achat des retraités. Le système d'indexation à seuil fixe de la Belgique, qui prévoit un relèvement des pensions à chaque hausse de 2 % de l'indice des prix, assure une bonne protection. En revanche, la valeur réelle des prestations versées au titre du filet de protection en faveur des personnes âgées a fortement chuté en Lettonie et en Pologne, dans la mesure où elles ne sont ajustées que tous les trois ans et où l'inflation a été particulièrement élevée, ce qui a conduit ces deux pays à s'écarter de leurs règles d'indexation en 2023, et la Lettonie à passer à l'indexation annuelle à partir de janvier 2024.
- La perte de pouvoir d'achat peut aussi découler d'un retard lorsque l'indicateur utilisé pour l'indexation est lissé sur de longues périodes, comme en Lituanie, ou d'un décalage entre la période de référence et l'ajustement des pensions, comme au Danemark.
- Il est essentiel, pour renforcer la confiance dans les engagements relatifs aux pensions de retraite, d'appliquer les règles d'indexation de manière cohérente. Néanmoins, protéger l'ensemble des retraités contre l'inflation a été très coûteux. Selon la marge de manœuvre budgétaire dont ils disposent et leurs préférences respectives, les pays peuvent s'écarter temporairement d'un ajustement intégral et universel équivalent à la hausse des prix pour opter pour un versement forfaitaire ou un ajustement intégral jusqu'à un certain seuil seulement. Il pourrait être juste, en période de tensions économiques et budgétaires exceptionnelles, que les retraités dont les revenus sont supérieurs à un certain seuil prennent part aux efforts demandés à la population en âge de travailler sous la forme d'un moindre ajustement de leurs prestations.

Revenus actuels des retraités

- En moyenne dans les pays de l'OCDE, le revenu disponible des personnes de 66 à 75 ans représente 93 % du revenu disponible de l'ensemble de la population, et 81 % seulement pour les plus de 75 ans. Le revenu disponible des plus de 66 ans est inférieur à 75 % de celui de l'ensemble de la population dans les États baltes et en Corée, alors qu'il est de 100 % ou plus au Costa Rica, en France, en Israël, en Italie, au Luxembourg et au Mexique.
- Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, 12.5 % des 66-75 ans et 16.6 % des 76 ans et plus vivent en situation de pauvreté monétaire relative (revenu inférieur à 50 % du revenu disponible équivalent médian), contre 11.4 % de la population totale. Le taux de pauvreté monétaire relative des plus de 66 ans est supérieur à 25 % dans les États baltes et en Corée, et inférieur à 6 % au Danemark, en France, en Islande, au Luxembourg, en Norvège et en Tchéquie.

Principales mesures adoptées récemment en matière de retraites dans les pays de l'OCDE

- Les Pays-Bas ont engagé une réforme systémique des retraites privées par capitalisation d'un régime à prestations définies vers un régime à cotisations définies.
- La République slovaque a rétabli un rapport de un pour un entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie. La Suède a relevé l'âge de la retraite, qui sera indexé sur deux tiers des gains d'espérance de vie, ce qui augmentera les pensions versées au titre du régime à comptes notionnels. Un pays de l'OCDE sur quatre indexe désormais l'âge de la retraite sur l'espérance de vie, notamment le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal.
- En France, l'âge minimum de départ à la retraite du régime général a été relevé de 62 à 64 ans et certains régimes spéciaux seront progressivement supprimés. Au Costa Rica, le resserrement des possibilités de retraite anticipée se traduit par une augmentation de l'âge normal de la retraite de 3 ans à 63 et 65 ans pour les femmes et les hommes, respectivement. La Tchéquie a resserré l'éligibilité à la retraite anticipée de 5 à 3 ans avant l'âge statutaire. À l'inverse, l'Italie a également prolongé les possibilités de retraite anticipée qui devaient être supprimées. En Türkiye, les personnes entrées dans l'emploi avant que soit adopté l'âge légal de la retraite en 1999 n'y sont plus soumises ; parmi elles, les femmes peuvent accéder à une pension à l'issue d'une durée de cotisation minimum de 20 ans, contre 25 ans pour les hommes.
- En Suisse, l'écart hommes-femmes au regard de l'âge normal de la retraite va être comblé, tandis qu'il va être ramené de cinq à deux ans en Israël.
- L'Espagne a officiellement supprimé les mécanismes d'ajustement automatique qui avaient été prévus par la loi pour assurer la viabilité financière du régime, et rétabli l'indexation des pensions sur les prix. À la place, les cotisations ont été relevées, en particulier pour les hauts revenus, tandis que la protection des petites retraites et des travailleurs ayant eu une carrière irrégulière, y compris les mères, a été renforcée.
- Le Chili a sensiblement relevé les faibles retraites en remplaçant son régime public de retraite sous condition de ressources par un régime quasi universel. Outre le Chili et l'Espagne, le Canada, l'Estonie, la France, l'Italie, la Lituanie, la Suède et la Türkiye ont nettement augmenté les pensions du premier tiers, ce qui bénéficie davantage aux retraités ayant des faibles prestations.
- Le Costa Rica a porté des 20 dernières aux 25 meilleures années la période de référence utilisée pour calculer les pensions, et l'Espagne de 25 à 27 ans à compter de 2044. Les seuls autres pays qui continuent de calculer les pensions liées aux revenus d'activité en fonction d'une partie seulement de la carrière sont la Colombie (10 ans), la Slovénie (24 ans), la France (25 ans), les États-Unis (35 ans) et le Portugal (40 ans).

Implications

- En 2022, les hommes, après une carrière complète depuis l'âge de 22 ans, pouvaient partir à la retraite avec une pension complète entre 62 ans (Colombie, Corée, Costa Rica, Grèce, Luxembourg et Slovénie) et 67 ans (Danemark, Islande, Israël et Norvège), à l'exception de la Türkiye, où l'âge normal de départ est actuellement de 52 ans.
- L'âge normal de la retraite va augmenter dans trois cinquièmes des pays de l'OCDE. Il n'y a désormais qu'en Colombie, au Costa Rica, en Hongrie, en Israël, en Pologne et en Türkiye que l'âge normal de la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes pour les nouveaux entrants sur le marché du travail en 2022. L'âge normal moyen de la retraite dans les pays de l'OCDE passera de 64.4 ans pour les hommes qui prennent leur retraite aujourd'hui à 66.3 ans pour ceux qui débutent leur carrière maintenant. Il sera compris entre 62 ans en Colombie, au Luxembourg et en Slovénie et 70 ans ou plus au Danemark, en Estonie, en Italie, aux Pays-Bas et en Suède.

- En moyenne dans les pays de l'OCDE, un travailleur rémunéré au salaire moyen ayant effectué une carrière complète et entrant sur le marché du travail en 2022 percevra une pension nette correspondant à 61 % de son salaire net. Les taux de remplacement nets futurs sont inférieurs ou égaux à 40 % en Australie, en Corée, en Estonie, en Irlande, au Japon, en Lituanie et en Pologne, tandis qu'ils dépassent 90 % en Grèce, aux Pays-Bas, au Portugal et en Türkiye.
- Le taux de remplacement net futur des travailleurs percevant la moitié du salaire moyen est plus élevé à 74 % en moyenne. Au Japon, en Lituanie et en Pologne, il est inférieur à 50 %, alors qu'il dépasse 100 % en Colombie, au Danemark et en Grèce.
- À la suite des récentes réformes des retraites, les taux de remplacement nets des travailleurs à carrière complète augmenteront sensiblement au Chili, en Espagne et en Suède, et dans une certaine mesure en République slovaque, tandis qu'ils diminueront sensiblement au Costa Rica, bien que dans une moindre mesure pour les travailleurs dont les revenus diminuent en fin de carrière.

Autres résultats

- L'espérance de vie des personnes âgées a rebondi dans la plupart des pays de l'OCDE depuis 2021 après une baisse d'environ six mois en 2020 en moyenne. Depuis 2012, La tendance des gains d'espérance de vie à 65 ans s'est ralentie significativement à 0.9 an par décennie, à partir d'un rythme élevé de 1.4 ans par décennie entre le milieu des années 1990 et le début des années 2010.
- Il est parfois avancé que l'âge de la retraite devrait être lié à l'évolution de l'espérance de vie en bonne santé plutôt qu'à celle de l'espérance de vie totale. L'analyse présentée dans ce chapitre montre que les indicateurs disponibles de l'espérance de vie en bonne santé ne conviennent pas pour déterminer l'évolution de l'âge de la retraite.
- La plupart des pays de l'OCDE ont renoué avec la tendance antérieure au COVID-19 d'une hausse de l'emploi des travailleurs âgés, même si les taux d'emplois ont baissé sensiblement entre 2019 et 2020 dans certains pays d'Amérique latine.
- Au Danemark, en France, en Italie, au Luxembourg et en Slovénie, l'âge du départ sans pénalité pour les personnes ayant une carrière longue qui ont commencé à travailler tôt est plus bas. En Allemagne et au Portugal, les personnes qui ont commencé à travailler tôt ne sont pas soumises aux pénalités qui s'appliquent généralement en cas de retraite anticipée.

2 Dispositions en matière de retraite applicables aux travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles

Ce chapitre décrit les dispositions en matière de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles dans les pays de l'OCDE, examine les questions qu'elles soulèvent et fournit des orientations politiques dans ce domaine. La première section s'interroge sur les raisons pour lesquelles les emplois dangereux ou pénibles peuvent nécessiter des dispositions spéciales en matière de retraite. La deuxième section met en évidence les différences entre les professions en termes de santé et d'espérance de vie, ainsi que l'impact des conditions de travail sur la santé et la mortalité. La troisième section analyse les dispositions spéciales existantes en matière de retraite pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles dans les pays de l'OCDE. La section suivante présente les tendances des réformes des retraites pour les emplois dangereux ou pénibles. Le rôle des différentes politiques (autres que les pensions de vieillesse) dans la prise en compte de la dangerosité et de la pénibilité des emplois est ensuite analysé. La dernière section présente les implications politiques.

Introduction

Le débat sur la pénibilité au travail est complexe du point de vue de la définition des critères à retenir, et il est aussi sujet à controverse, ce qui fait qu'il est difficile pour les partenaires sociaux de se mettre d'accord. Les enjeux ne se limitent pas à l'usure physique au travail ; ils s'étendent aux effets potentiels différés des conditions de travail sur la santé. La complexité de ce sujet a été amplifiée par l'attention accrue accordée aux problèmes psychologiques liés au stress professionnel, qui est encore plus difficile à évaluer.

Les pays de l'OCDE diffèrent fondamentalement dans leur façon d'aborder les emplois dangereux ou pénibles dans le cadre de la conception des pensions de retraite, allant de l'absence de dispositions spéciales à la couverture de nombreuses catégories professionnelles ou emplois. Il existe cependant des tendances communes. Parallèlement à des efforts plus larges visant à augmenter l'emploi des travailleurs âgés, de nombreux pays ont resserré l'accès ou totalement éliminé les dispositions spéciales en matière de pension pour les emplois dangereux ou pénibles. Certains pays ont amélioré leur ciblage en liant l'éligibilité aux caractéristiques réelles du travail considéré comme dangereux ou pénible au lieu de couvrir de vastes catégories professionnelles ou des secteurs d'activité.

Le présent chapitre vise à fournir des pistes de réflexion sur les questions que soulèvent les emplois dangereux et pénibles en matière de retraite. Ces problématiques complexes devraient-elles être traitées dans le cadre des systèmes de pension de vieillesse ? Il est avancé ci-après que les mesures à même d'apporter les réponses les plus efficaces (les stratégies optimales) devraient avant tout combiner les éléments suivants : des réglementations en matière de santé et de sécurité afin de limiter les risques ; des activités de sensibilisation aux risques qui subsistent ; des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et de requalification pour permettre la mobilité professionnelle vers des emplois plus sains ; et, l'assurance invalidité. En outre, puisque les effets différés sur la santé de certaines caractéristiques des emplois (par exemple les contraintes physiques, le bruit ou les horaires de travail atypiques) ne sont généralement pas couverts par l'assurance invalidité, des dispositions spéciales en matière de retraite peuvent venir en complément. L'objectif est d'offrir des compensations aux travailleurs occupant de tels emplois pour les effets qu'ils pourraient subir à long terme et dont la survenue devrait être solidement étayée par des données probantes, en prévoyant des possibilités bien ciblées de retraite anticipée.

Le présent chapitre est structuré comme suit. La première section cherche à comprendre pourquoi les emplois dangereux ou pénibles peuvent nécessiter des dispositions spéciales en matière de retraite. Elle présente les justifications avancées dans la législation nationale et les considérations économiques qui s'y rapportent. La deuxième section explique les différences entre les professions en termes d'état de santé et d'espérance de vie ainsi que l'impact des conditions de travail sur la santé et la mortalité. La troisième examine les dispositions spéciales de retraite qui sont déjà en vigueur dans les pays de l'OCDE pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles. La section suivante présente la dynamique de réforme des dispositifs de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles. L'utilité de diverses mesures (autres que les pensions de vieillesse) pour parer à la dangerosité et à la pénibilité des emplois est ensuite analysée, à savoir : les réglementations en matière de santé et de sécurité ; la communication sur les risques ; les stratégies de requalification professionnelle et la gestion des âges ; ainsi que les assurances en cas d'invalidité. La dernière section tire des enseignements sur le plan de l'action des pouvoirs publics.

Résumé : Principaux résultats et enseignements du point de vue de l'action publique

Portée des dispositions en matière de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles dans l'OCDE

- Les travailleurs qui occupent des emplois exigeants sur le plan physique ont tendance à être en moins bonne santé que les autres. Certains facteurs, comme le revenu, le niveau d'études et le mode de vie, sont corrélés à la fois à la santé et à l'activité professionnelle et pourraient être les principaux déterminants d'un mauvais état de santé, plutôt que celui-ci résultant d'un emploi dangereux ou pénible.
- Si l'espérance de vie varie selon les grandes catégories professionnelles, une part importante de ces différences tient à des facteurs socioéconomiques qui ne sont pas liés aux conditions de travail. Cependant, même après prise en compte des facteurs socioéconomiques, les différences en termes d'état de santé et d'espérance de vie entre les catégories professionnelles restent marquées. Il existe des éléments convaincants qui permettent d'établir l'impact négatif de certaines conditions de travail sur la santé, parfois de façon différée. C'est le cas en particulier du travail de nuit.
- Il n'y a pas de consensus parmi les pays de l'OCDE sur la définition des emplois dangereux ou pénibles. Les pays fixent les conditions d'accès aux dispositions spéciales de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles soit sur la base des appellations professionnelles soit en fonction de caractéristiques mesurables des emplois.
- Lorsqu'elles existent, les dispositions spéciales de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles se fondent sur différentes approches selon les pays de l'OCDE pour compenser des conditions de travail difficiles et pour tenir compte de la perte progressive de la capacité de travail jusqu'à l'âge de la retraite, mais aussi des risques immédiats ou différés pour la santé causés par les conditions de travail.
- Les pays de l'OCDE peuvent être répartis en quatre groupes pour ce qui est de la façon dont ils gèrent les pensions pour les emplois dangereux ou pénibles :
 - Le premier groupe de 15 pays prévoit des dispositions spéciales de retraite pour les emplois dangereux et pénibles pour un large éventail d'emplois : Autriche, Belgique, Chili, Colombie, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Italie, Norvège, Pologne, République slovaque, Slovénie et Türkiye.
 - Les 8 pays du deuxième groupe offrent des possibilités de retraite anticipée en fonction de la dangerosité ou de la pénibilité pour un nombre limité d'emplois : Allemagne, Corée, Hongrie, Japon, Lettonie, Nouvelle-Zélande, Portugal et Tchéquie.
 - Dans le troisième groupe de 4 pays, seuls les emplois de la sûreté et de la sécurité publiques qui sont traditionnellement considérés comme dangereux, tels que les emplois de policiers, pompiers et militaires, font l'objet de dispositions spéciales en matière de retraite : Canada, États-Unis, Irlande, et Israël.
 - Les 11 pays du dernier groupe n'offrent pas de possibilités de retraite anticipée dans le cadre des régimes obligatoires pour les emplois dangereux ou pénibles : Australie, Danemark, Islande, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

La plupart des problématiques liées aux emplois dangereux ou pénibles nécessitent des interventions pendant la vie active

- La dangerosité et la pénibilité des emplois sont avant tout des enjeux dont doivent s'emparer les politiques du marché du travail. La première priorité consiste à améliorer les conditions de travail en adoptant des réglementations en matière de santé et de sécurité pour limiter l'exposition aux facteurs de risque, mais aussi en encourageant ou en incitant les partenaires sociaux à prendre des mesures pour atténuer les contraintes et les risques pour la santé. Toutefois, même si les réglementations en matière de santé et de sécurité produisent tous leurs effets, certains emplois nécessaires risquent de porter atteinte à la santé des personnes qui les occupent.
- Communiquer sur les risques associés à l'exercice d'emplois dangereux ou pénibles, en s'appuyant sur des données probantes, est essentiel : d'abord en tant qu'impératif moral pour s'assurer que les travailleurs acceptent ces emplois en connaissance de cause ; ensuite pour les aider à mettre en balance différentes possibilités d'emploi et à demander des compensations pour les risques encourus.
- Dans de nombreux emplois, il est peu probable que l'accès à des informations sur la réalité des risques garantisse qu'ils soient bien rémunérés. Les mauvaises conditions de travail et les bas salaires vont généralement de pair tandis que les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre peuvent limiter les possibilités pour les travailleurs occupant des emplois insalubres et mal rémunérés d'accéder à des emplois offrant de meilleures conditions. De nombreux emplois dangereux ou pénibles relèvent du secteur public, où la formation des salaires est plus susceptible de s'écarter des mécanismes types du marché qui génèrent en principe des salaires plus élevés pour compenser des risques plus grands. La solution à ces limites, qui empêchent les niveaux de salaire de refléter la dureté des conditions de travail, devrait être cherchée plutôt du côté des politiques du marché du travail et de taxation que du côté des systèmes de pension.
- Des stratégies de requalification devraient faciliter les transitions professionnelles bien avant que les travailleurs n'atteignent un âge avancé. Le retrait définitif du marché du travail dans les pays où il existe des régimes de retraite spéciaux, parfois à un très jeune âge, n'est pas une solution efficace.
- Par conséquent, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux doivent mettre en place un cadre de formation professionnelle offrant des possibilités de requalification et de valorisation des compétences afin que les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles puissent acquérir les compétences nécessaires à la poursuite de leur carrière dans des emplois différents. Établir un cadre aussi satisfaisant est difficile ; le chapitre présente quelques exemples intéressants de pays qui mettent en œuvre des stratégies d'orientation professionnelle.
- Les politiques de gestion des âges qui font évoluer les travailleurs vers des missions différentes à mesure qu'ils vieillissent, par exemple pour passer de tâches exigeantes sur le plan physique à des fonctions plus administratives, peuvent accroître les possibilités d'emploi au sein d'un organisme ou d'une entreprise à un stade ultérieur de la vie active. Dans le cas particulier de la fonction publique, le transfert de fonctionnaires à des postes différents doit être rendu possible par les contrats de travail.
- Lorsque les risques liés à l'emploi deviennent réalité pendant la vie active et portent atteinte à la santé des travailleurs, les prestations de maladie de longue durée et l'assurance invalidité devraient être adaptées, accessibles, efficaces et modulables ; en plus d'amortir les conséquences sur le revenu jusqu'à l'âge de la retraite, elles devraient contribuer à prévenir le retrait définitif du marché du travail.

Emplois dangereux ou pénibles : les réformes des régimes de retraite

- L'incapacité à occuper *un emploi précis* jusqu'à l'âge minimum de départ à la retraite qui s'applique à tous les travailleurs ne suffit pas à justifier la mise en place de dispositions spéciales de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles ; les questions soulevées par les emplois dangereux ou pénibles devraient être traitées en premier lieu par d'autres politiques en dehors du domaine des pensions de vieillesse.
- D'importants problèmes de ciblage ont par ailleurs été constatés, des régimes spéciaux de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles incluant des emplois dont le niveau de contrainte est discutable.
- À la suite des réformes des retraites mises en œuvre ces dernières décennies, le champ d'application des régimes spéciaux pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles a été réduit. Les processus de réforme engagés pour relever les défis du vieillissement démographique ont contribué à accroître l'emploi des seniors et à unifier les règles relatives aux pensions dans l'ensemble des professions et des secteurs. L'un des arguments généralement avancés pour la conception initiale des régimes spéciaux, à savoir autoriser un départ en retraite très anticipé en se fondant uniquement sur l'incapacité à poursuivre une carrière dans un emploi donné, a perdu du terrain au fil du temps. De nombreux pays de l'OCDE ont progressivement supprimé ou durci l'accès aux dispositions de retraite applicables aux emplois dangereux et pénibles.
- Dans certains pays, historiquement, des règles spéciales ont été prévues pour améliorer l'attractivité de certaines professions et reporter les coûts connexes. Dans les cas où les dispositions spéciales en matière de retraite ne sont pas ou plus justifiées, leur suppression pourrait intervenir selon la clause dite du grand-père, c'est-à-dire en appliquant les nouvelles règles uniquement aux nouveaux salariés, ou en appliquant des périodes de transition plus longues que dans le cas d'autres réformes paramétriques. Pour éviter que ces emplois ne perdent en attractivité, il convient de proposer d'autres formes de compensation plus efficaces, notamment des salaires plus élevés, ce qui peut cependant avoir des effets négatifs à court et à moyen termes sur les finances publiques.
- Puisque les effets différés éventuels sur la santé de certaines caractéristiques de l'emploi (par exemple les contraintes physiques, le bruit ou les horaires de travail atypiques) ne sont généralement pas couverts par les dispositifs d'assurance invalidité ou maladie, des dispositions spéciales en matière de retraite pourraient venir en complément. L'objectif est de dédommager les travailleurs des effets potentiels à long terme sur leur santé, en proposant des possibilités bien ciblées de retraite anticipée. Tout programme de ce type devrait être solidement étayé par des données probantes.
- De façon générale, pour les emplois dans lesquels le travail des seniors pose des risques en termes de santé et de sécurité (par exemple, les policiers, les pompiers et les militaires), les arguments en faveur de dispositions spéciales en matière de retraite sont plus solides. Cependant, les politiques de gestion des âges devraient s'efforcer autant que possible de préparer les travailleurs à une réorientation professionnelle à un moment de leur carrière, afin de les maintenir dans l'emploi jusqu'à l'âge minimum de la retraite pour tous les travailleurs.
- Étant donné les difficultés à prouver l'impact à long terme de conditions de travail spécifiques sur la santé, limiter les dispositions spéciales en matière de pension aux seuls domaines pour lesquels il existe des preuves solides fait courir le risque d'un traitement inéquitable de certains travailleurs. Cependant, une couverture trop large soulève également des questions d'équité, car certains travailleurs bénéficieraient alors indûment de ces dispositions.

- Ces 20 dernières années, quelques pays, dont la Finlande et la France, ont amélioré la conception des régimes de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles. Ce qui est nouveau, c'est que l'admissibilité à ces régimes dépend de certaines caractéristiques de l'emploi effectivement constatées et considérées comme dangereuses ou pénibles, comme le travail de nuit, et non de la catégorie professionnelle, ce qui limite le risque de mauvais ciblage, garantit la transférabilité des droits à pension d'une profession à une autre, et réduit l'âge de départ à la retraite de deux ans au mieux. Toutefois, suivre l'exposition des individus à des conditions de travail dangereuses ou pénibles a un coût pour les entreprises, les travailleurs et les organismes publics, qui peut être difficile à supporter, en particulier pour les petites entreprises. En Autriche, le régime spécial permettant aux personnes travaillant de nuit de prendre leur retraite plus tôt est bien ciblé et augmente le coût du travail de nuit en imposant aux employeurs des cotisations supplémentaires pour financer le dispositif et limiter ces activités.

Panorama des pensions 2023

(VERSION ABRÉGÉE)

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

Cette version abrégée est la traduction partielle de la version anglaise du *Panorama des pensions de l'OCDE*. Elle contient le résumé de la publication ainsi que l'introduction et les principaux résultats des chapitres 1 et 2. L'édition 2023 du *Panorama des pensions* met en lumière les réformes des retraites engagées par les pays de l'OCDE au cours des deux dernières années. Elle comprend un chapitre spécial sur les dispositions de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles. Elle décrit les règles existantes, documente les tendances récentes des politiques dans ce domaine et évalue la conception et le fonctionnement des règles de retraite anticipée pour les emplois dangereux ou pénibles compte tenu de l'évolution des conditions de travail et des pressions liées au vieillissement démographique sur les systèmes de retraite.

Cette édition met également à jour les informations sur les principales caractéristiques des systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20 et fournit des projections sur les revenus de retraite des travailleurs d'aujourd'hui. Elle propose des indicateurs concernant l'architecture des systèmes de retraite, les droits à la retraite, le contexte démographique et économique dans lequel s'inscrivent les systèmes de retraite, les revenus et la pauvreté chez les personnes âgées, le financement des systèmes de retraite et les pensions privées.



PDF ISBN 978-92-64-52409-5



9 789264 524095