

CONCOURS OUVERTS LES 16, 17, 18 ET 19 JUIN 2026

**POUR L'ADMISSION AU CYCLE DE FORMATION DES
ELEVES-DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS
SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX**

4^{ème} EPREUVE D'ADMISSIBILITE

(Durée 4 heures – Coef. 4 si Majeure, Coef. 2 si Mineure)

Vendredi 19 juin 2026

**LEGISLATION DE SECURITE SOCIALE
ET AIDE SOCIALE**

**CONCOURS EXTERNE et EXTERNE SPECIAL dit
« TALENTS »**

LEGISLATION DE SECURITE SOCIALE ET AIDE SOCIALE - COMPOSITION

CONCOURS EXTERNE

ET CONCOURS EXTERNE SPECIAL DIT CONCOURS « TALENTS »

SUJET (11 pages) :

L'impact des réformes sur le système de retraites en France.

SOMMAIRE :

Document n°1 (page 2) :

« Suspension de la réforme des retraites : qui est concerné ? »

Service-public.gouv.fr 27 février 2026

Document n°2 (page 3) :

Réforme et suspension de la réforme des retraites : quels impacts sur les projections de population active à court et moyen terme.

Magali Dauvin, OFCE, Sciences Po Paris, janvier 2026

Document n°3 (page 8) :

Impact du système de retraites sur la compétitivité et l'emploi (synthèse).

Cour des comptes, avril 2025

Document 1. « Suspension de la réforme des retraites : qui est concerné ? ».

service-public.gouv.fr, 27 février 2026

Suspension de la réforme des retraites : qui est concerné ?

Publié le 27 février 2026 - Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 introduit des ajustements importants sur la suspension de la réforme des retraites. *Service Public* vous explique ce qui va changer à compter du 1^{er} septembre 2026.

Le relèvement de l'âge légal de départ en retraite et l'augmentation de la durée d'assurance, instaurés par la réforme des retraites de 2023, sont suspendus **jusqu'en 2028**.

L'âge légal à **64 ans** ne s'appliquera plus aux personnes nées en 1968, mais **uniquement aux personnes nées à partir de 1969**. L'âge légal varie selon votre année de naissance, il est fixé entre **62 ans et 9 mois** et **63 ans et 9 mois** pour les générations 1964 à 1968.

 **Tableau - ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE ET DURÉES DE COTISATION REQUISES**

Année de naissance	Âge avant la réforme	Âge requis à partir du 1er septembre	Nombre de trimestres avant la réforme	Nombre de trimestres requis à partir du 1er septembre
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	171	170
1965 (entre le 1er janvier et le 31 mars)	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	172	170
1965 (entre le 1er avril et le 31 décembre)	63 ans et 3 mois	63 ans	172	171
1966	63 et 6 mois	63 ans et 3 mois	172	172
1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois	172	172
1968	64 ans	63 ans et 9 mois	172	172

La suspension concerne aussi les **carrières longues** pour les personnes dont la date de naissance se situe entre 1964 et 1968.

Document 2. Réforme et suspension de la réforme des retraites : quels impacts sur les projections de population active à court et moyen terme.

Magali Dauvin, OFCE, Sciences Po Paris, janvier 2026

Magali Dauvin

Le 16 décembre 2025, l'Assemblée nationale a voté la suspension du calendrier de relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance prévu par la réforme des retraites de 2023. Cette mesure a été intégrée à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (LFSS 2026) et promulguée fin décembre 2025. Concrètement, la LFSS 2026 gèle temporairement la montée en charge de la réforme 2023 pour les générations nées entre 1964 et 1968. Jusqu'au 1er septembre 2026, les règles en vigueur demeurent applicables ; à partir de cette date, l'âge légal est figé à 62 ans et 9 mois jusqu'à janvier 2028. Dans ce cadre, les générations 1964 à 1968 peuvent partir un trimestre plus tôt que ce qu'impliquait le calendrier initial de 2023¹.

Dans ce billet, nous proposons (i) un rappel des règles introduites par la suspension (et des cohortes réellement impactées à court terme) ; (ii) une variante macroéconomique de population active tendancielle intégrant la suspension par rapport aux projections de 2022².

Ce que change la suspension du calendrier de la réforme de 2023

La réforme des retraites de 2023 reposait sur un relèvement progressif de l'âge légal (par pas de 3 mois par génération) jusqu'à 64 ans³. La LFSS 2026 vient interrompre temporairement cette montée : l'âge légal est gelé à 62 ans et 9 mois (à compter du 1er

¹Voir le site de l'assurance retraite.

²Cette variante peut être vue comme une actualisation de la « variante 2023 » intégrant la suspension. À la différence de l'exercice mené par l'Insee, elle relève d'un ajustement simplifié, construit à partir des résultats Insee, et non d'une re-simulation complète selon leur méthodologie (voir Bechichi et al. (2022)).

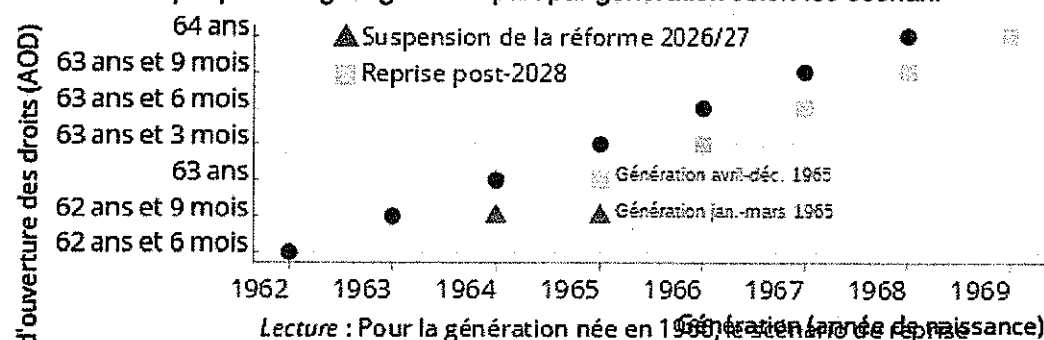
³Voir le n°184 de la Revue de l'OFCE (2024), consacrée à la *Réforme Des retraites et l'emploi des seniors*, en particulier Vers un nouveau recul de l'âge de la retraite : la réforme Borne 2023 de Gannon et al. (2023).

septembre 2026) jusqu'à janvier 2028. La graphique 1 résume cela, les points marrons correspondent à l'âge d'ouverture des droits (AOD) de la réforme des retraites.

Qui bénéficie « immédiatement » de la suspension ? Les générations qui atteignent l'âge légal pendant la période 2026-2027 (c'est qui à dire qui en bénéficie en flux) sont les personnes nées en 1964 ainsi que celles nées au premier trimestre 1965⁴. Ces cohortes sont les premières à arriver au seuil, donc ce sont elles qui concentrent l'effet immédiat sur les départs à la retraite et, mécaniquement, sur l'offre de travail (ce sont les triangles oranges correspondant à la *suspension de la réforme 2026/27*).

Et les générations suivantes ? Pour les cohortes plus jeunes (fin 1965 à 1968), la suspension ne produit pas d'effet visible à court terme, car elles n'atteignent pas l'âge légal pendant la période de gel. En revanche, après 2028, ces générations conservent un décalage de trois mois par rapport au calendrier initial de la réforme de 2023, avantage qui ne se matérialisera qu'au moment où elles atteindront effectivement l'âge de départ.

Graphique 1: Âge légal de départ par génération selon les scénarii



Lecture : Pour la génération née en 1965, le relèvement de l'âge légal conduit à retenir un AOD de 63 ans et 3 mois, contre 63 ans et 6 mois dans le calendrier initial de la réforme de 2023.

Note : La génération 1965 est une cohorte charnière. Les personnes nées entre janvier et mars 1965 atteignent l'âge d'ouverture des droits fin 2027 (62 ans et 9 mois), donc pendant la période de suspension 2026-2027. À l'inverse, les naissances à partir d'avril 1965 atteignent l'âge légal en 2028 (63 ans) et sont donc principalement affectées par la reprise du relèvement de l'âge légal après 2028.

Sources : LFSS 2026 : âge légal par génération (réforme 2023) :

OFCE

Comment traduire cela dans les projections de population active ?

Une fois la période de gel terminée, le relèvement de l'âge légal reprend graduellement, comme dans la réforme de 2023, mais avec un décalage dans le temps. Concrètement, la cohorte 1965 (avril-décembre) peut commencer à partir en 2028 à 63 ans ; la génération 1966 se voit ensuite appliquer un âge légal de 63 ans et 3 mois (contre 63 ans et 6 mois dans le calendrier initial) ; et ainsi de suite pour les cohortes suivantes.

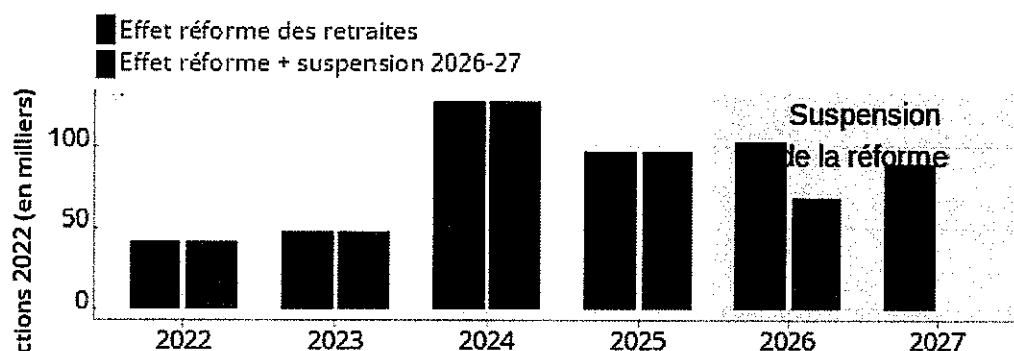
Notre approche suppose implicitement que les personnes concernées par la suspension utilisent effectivement cette opportunité pour partir à la retraite dès que l'âge légal est

⁴Pour ces dernières, la suspension est encore plus favorable. En effet, dans le cadre de la réforme de 2023, leur AOD était relevé à 63 ans et 3 mois ; la suspension le ramène à 62 ans et 9 mois, soit un gain de 6 mois.

atteint, et lorsque les conditions du taux plein sont remplies. Bien que cette hypothèse soit standard pour traduire une modification de règles en effet macroéconomique, elle ne capture pas l'ensemble des comportements possibles (retraite progressive, cumul emploi-retraite, arbitrages individuels, hétérogénéité selon statuts, etc.). Par ailleurs, l'hypothèse d'une liquidation systématique au taux plein doit être nuancée : les comportements de départ peuvent davantage intégrer des choix avec décote ou surcote. Enfin, dans un contexte d'incertitude politique, des comportements de précaution peuvent encourager des départs plus précoces, y compris au prix d'une décote, ce qui suggère que nos projections constituent plutôt une borne haute de population active.

Plutôt que de reconstruire un modèle par cohorte, nous proposons une approximation (voir ci-dessous) consistant à redéployer dans le temps l'effet de la réforme de 2023 afin de produire une variante « réforme + suspension 2026–2027 ». Les implications de ces hypothèses en termes de population active se lisent dans le graphique 2, qui compare l'effet attendu de la réforme de 2023 et celui d'une réforme incluant une suspension en 2026–2027 sur la population active tendancielle, mesuré en écart par rapport aux projections de population active publiées en 2022.

Graphique 2: Impact de la réforme des retraites et de sa suspension sur l'évolution de la population active



Lecture : En 2027, la réforme des retraites de 2023 devait accroître la population active de 89,5 milliers de personnes par rapport au scénario de référence. La suspension du dispositif annule cet effet pour cette année-là.

Note : La population active considérée ici correspond à la population active tendancielle, telle qu'estimée dans les « Projections 2022 ».

Sources : « Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023 » de l'Insee Références « Emploi, chômage, revenus du travail », édition 2023, Insee, calculs OFCE.

ctive par rapport aux projections 2022 (en milliers)

OFCE

Implications pour les projections à court terme (2026–2027) En 2026, la réforme 2023 a un impact positif sur la population active : +103 milliers de personnes actives par rapport au scénario de référence. La suspension ne s'applique qu'à partir de septembre, donc elle ne modifie qu'une partie de l'année : l'effet retenu dans notre variante est de +69 milliers.

En 2027, l'effet est plus net : dans le scénario initial, la réforme 2023 devait accroître la population active de +90 milliers ; la suspension annule cet effet sur l'année, si bien que

la population active tendancielle suit alors les projections 2022⁵.

Comment prolonge-t-on la reprise progressive après 2028 ? L'idée de la reprise progressive est de restituer progressivement l'effet réforme décalé dans le temps⁶. On formalise cela par une règle de moyenne pondérée pour $t \geq 2028$:

$$\Delta PA_t^{\text{Réforme+suspension}} = \frac{1}{3} \times \Delta PA_{t-2}^{\text{Réforme}} + \frac{2}{3} \times \Delta PA_{t-1}^{\text{Réforme}}$$

Cette relation traduit le fait qu'en 2026, la suspension n'affecte que le dernier tiers de l'année (graphique 2). L'effet est ensuite progressivement réalloué dans le temps, ce qui se manifeste par un décalage de la montée en charge : l'effet de la réforme réapparaît, mais selon un calendrier retardé. Il en résulte, à terme, un rattrapage en niveau (voir graphique 3). À l'horizon 2030, la suspension réduit la population active d'environ 88 000 personnes par rapport à ce qu'elle aurait été avec la seule réforme de 2023. En revanche, l'impact à long terme est quasi nul : la réforme des retraites accroît la population active de 604 milliers de personnes par rapport au scénario de référence, tandis que la réforme assortie de sa suspension conduit à une hausse très proche, de 602 milliers.

Comme l'indique l'Insee⁷, l'exercice variantiel 2023 doit être interprété avant tout comme une actualisation des projections de population active, plutôt que comme un exercice visant à isoler précisément l'effet causal de la réforme des retraites : il peut donc être lu comme une borne supérieure de l'impact de la réforme sur la population active. Dans cette perspective, si l'on reprend les simulations de l'Assurance retraite utilisées par Ducoudré & Heyer (2024) qui indiquent un effet de la réforme 2023 à l'horizon 2026 de +158 000 personnes dans la population active, contre +338 000 dans l'exercice Insee⁸, l'effet de la réforme avec suspension sur la population active serait ramené à +25 000 en 2026, contre +69 000 dans le graphique 2 pour 2026.

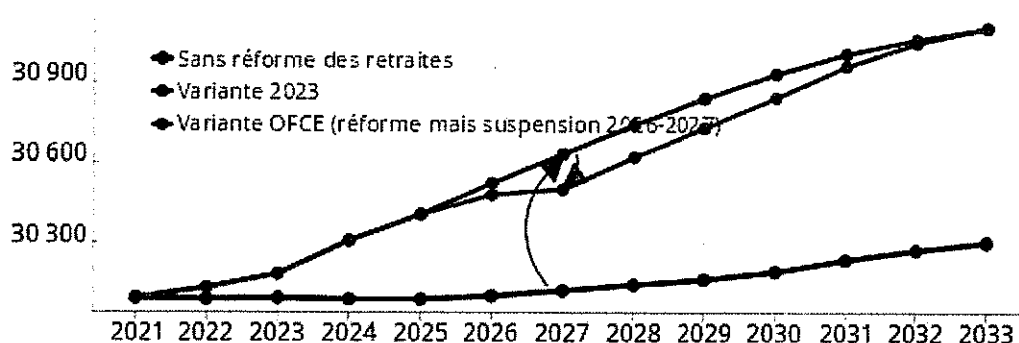
⁵Voir les (projections de la population active en 2022)[<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453758?sommaire=6453776&q=projections+de+population+active>] ainsi que le document de travail associé, Les Projections de la population active à l'horizon 2080, n°2022-06, juillet 2022 de Bechichi et al. (2022).

⁶À ce stade, nous écartons l'hypothèse d'une suspension définitive de la réforme des retraites — qui pourrait être portée par un·e candidat·e élu·e —, tout comme celle d'un rattrapage abrupt du calendrier de la réforme de 2023.

⁷Voir l'Encadré - Méthodologie, hypothèses et limites de l'exercice variantiel de projection de population active de Fabre et al. (2023).

⁸On retranche les 40 000 actifs supplémentaires de la « variante 2023 », qui s'expliquent par une hausse du taux d'activité des jeunes (notamment via l'apprentissage ; voir Fabre et al. (2023)).

Graphique 3: Évolution de la population active tendancielle (2021-2033)



Lecture : En 2027, en cumulé, la réforme des retraites de 2023 (flèche marron) accroît la population active d'environ 500 000 personnes. La suspension réduit une partie de ce surplus : dans le scénario "réforme + suspension" (courbe orange), l'écart n'est plus que de 377 000 personnes, soit 132 000 de moins que dans le scénario de réforme 2023.

Note : La courbe noire, correspondant au scénario sans réforme est appelée «Projections 2022» dans les documents (excel) de l'Insee.

Sources : « Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023 » (Insee Références « Emploi, chômage, revenus du travail », édition 2023, Insee), calculs OFCE.

cybe

Du point de vue de la prévision, la question des effets de la suspension du relèvement de l'âge légal sur le marché du travail — et notamment sur le chômage — reste largement ouverte⁹. En première approche, l'effet est surtout "comptable" : en facilitant des départs plus précoces, la suspension réduit la population active par rapport au scénario de réforme 2023 ce qui à emploi inchangé, diminue mécaniquement le nombre de chômeurs. Mais l'emploi peut lui aussi s'ajuster (remplacements plus ou moins rapides, tensions de recrutement), et la baisse de l'offre de travail peut modifier les équilibres d'ensemble (salaires, productivité, demande), rendant l'impact final sur le chômage ambigu¹⁰.

Références

- Bechichi, N., Fabre, M., & Olivia, T. (2022). *Projections de la population active à l'horizon 2080* (Documents De Travail De L'insee - INSEE Working Papers Nos. 2022-6). <https://ideas.repec.org/p/nse/doctra/2022-06.html>
- Ducoudré, B., & Heyer, É. (2024). Quelles conséquences macroéconomiques doit-on attendre d'une réforme des retraites à court et moyen termes?: Une analyse d'impact à l'aide d'un modèle macroéconométrique trimestriel. *Revue De L'ofce*, 184(1), 81–100. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/6-184OFCE.pdf>
- Fabre, M., Olivia, T., & Rubin, J. (2023). *Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023* [Technical re-

⁹ Les lecteurs peuvent se référer à Lavigne (2025) qui traite (entre autre) de l'interaction entre les systèmes de retraite et le marché du travail.

¹⁰ Les simulations du modèle E-mod, qui tiennent compte du scénario de l'Assurance retraite décrit plus haut (Ducoudré & Heyer (2024)), suggèrent qu'un recul de l'AOD d'un trimestre par génération augmenterait le taux de chômage de 0,1 point la première année, 0,2 point la deuxième et 0,4 point la troisième.

Document 3. Impact du système de retraites sur la compétitivité et l'emploi (synthèse).

Cour des comptes, avril 2025

Synthèse

Saisie par le Premier ministre le 20 janvier 2025, et après avoir consacré un premier rapport à la situation financière du système de retraites et à ses perspectives, la Cour étudie dans le présent rapport les effets des paramètres actuels du système de retraites sur la compétitivité de l'économie française ainsi que sur l'emploi. La Cour s'est efforcée de proposer des analyses détaillées par niveau de revenu et catégories socio-professionnelles, les enjeux d'équité étant au cœur du système de retraites. Elle examine également les effets des principaux leviers de réforme, tels qu'ils ont été décrits dans son rapport du 20 février 2025, sur la compétitivité et l'emploi. Chacun de ces leviers est analysé isolément au regard de ces enjeux. Une réforme pourrait combiner plusieurs leviers, compte tenu de leurs interactions, de leur impact sur l'équité intra et intergénérationnelle et de la nécessité d'équilibrer le solde du système de retraites.

Une augmentation inégale du taux d'emploi des personnes âgées de plus de 60 ans à la suite des réformes des retraites

En France, le taux d'emploi² des personnes âgées de 15 à 64 ans s'établissait en 2023 à 68,4 %, en-dessous de la moyenne de la zone euro. Il a progressé pour les 55 ans et plus, mais reste, en comparaison européenne, particulièrement faible pour les hommes de 60 ans et plus. Sa progression depuis 1995 a permis de retrouver le niveau des années 1980 mais l'écart avec nos partenaires européens qui ont, eux aussi, connu une importante progression de leur taux d'emploi, n'a pas été comblé.

Les études économiques montrent que cette augmentation du taux d'emploi des personnes âgées de plus de 55 ans, en France et dans les autres pays d'Europe, est directement liée aux réformes des retraites. Les mesures de recul de l'âge de la retraite (à 63, 65 ou 67 ans) décidées en Allemagne et en Italie ont ainsi entraîné une augmentation du taux d'emploi des seniors. Ces pays ont également mis en place des politiques publiques favorables au maintien des seniors dans l'emploi.

En France, la réforme des retraites de 2010, qui a porté l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans, s'est traduite par une augmentation très nette de l'emploi des personnes âgées de 55 à 60 ans. Au cours de la décennie 2010, l'âge de départ effectif à la retraite a augmenté de 2,1 années. L'ampleur de l'impact de ce décalage sur le taux d'emploi dépend, cependant, de la possibilité pour les personnes concernées de se maintenir en emploi. En moyenne, le temps passé en emploi s'est allongé d'1 an et 7 mois. Ce constat masque des disparités entre catégories socio-professionnelles et selon l'état de santé. Pour les ouvriers, le recul de l'âge moyen de départ à la retraite ne s'est traduit qu'à 66 % par un allongement de la durée en emploi, contre plus de 85 % pour les professions intermédiaires et les cadres.

² Le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emploi, c'est-à-dire effectuant un travail rémunéré, à la population en âge de travailler. Il se distingue du taux d'activité qui inclut également les personnes au chômage.

S'agissant des femmes, la réforme des retraites de 2010 a eu des effets comparables à ceux observés pour les hommes, avec une augmentation de l'emploi après 60 ans. Cependant, cette poursuite de l'emploi s'est davantage faite à temps partiel que pour les hommes. Enfin, au-delà de 55 ans, les femmes sont plus souvent « ni en emploi ni en retraite » que les hommes, fréquemment en raison de contraintes familiales ou personnelles.

De nouvelles mesures, notamment en matière d'accompagnement des seniors les plus fragiles mais aussi des aidants (qui sont le plus souvent des femmes), devraient donc être mises en place par les pouvoirs publics et les entreprises pour que le recul de l'âge moyen de départ à la retraite favorise davantage le maintien en activité ou le retour à l'emploi des seniors, tenant compte des difficultés concrètes qu'ils peuvent rencontrer.

Dans un contexte de dégradation de la compétitivité française depuis le début des années 2000, l'impact du financement du système de retraites est ambivalent

La compétitivité française s'est dégradée depuis le début des années 2000. En témoigne l'évolution du solde de la balance française des biens et services et celle des parts de marché à l'exportation par rapport à nos partenaires de la zone euro. Cette dégradation s'inscrit dans un contexte de décrochage de la compétitivité de l'Union européenne par rapport aux Etats-Unis et à la Chine, mis en évidence par le rapport de M. Draghi remis à la Commission européenne en septembre 2024.

Les effets des paramètres du système de retraites sur la compétitivité sont indirects. Le financement des dépenses de retraite explique une partie de l'évolution des coûts salariaux unitaires et donc de la compétitivité coût de l'économie française. Les écarts d'évolution des coûts salariaux se sont résorbés, voire inversés, par rapport à nos principaux partenaires européens, particulièrement dans le bas de l'éventail des rémunérations. Cette évolution s'observe notamment depuis 2013 et la politique de baisse du coût du travail en France (mise en place du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi – CICE - transformé en allègements de cotisations sociales à partir de 2019).

Cependant, la structure des cotisations sociales finançant le système des retraites français demeure atypique. Elle se caractérise par d'importants allègements de cotisations au niveau du Smic et, symétriquement, par des cotisations plus importantes que chez nos partenaires sur les niveaux de salaires les plus élevés. Cette structure permet de préserver l'emploi peu qualifié en France, en dépit d'un taux facial de cotisation plus élevé que chez nos voisins, à l'exception de l'Italie.

Le montant des cotisations sociales appliquées sur les rémunérations les plus élevées pourrait toutefois limiter à moyen terme la montée en gamme du système productif, en réduisant le salaire net versé et en augmentant le coût du travail pour les activités à haute valeur ajoutée. S'il n'existe pas d'étude économique sur le cas français permettant de vérifier cette hypothèse, de nombreux indicateurs témoignent du déficit d'innovation de l'économie française, qui pourrait être corrélé à ces enjeux, en plus des défaillances de son système de formation initiale et continue.

Des sujets d'équité au cœur des évolutions des systèmes de retraites

La France consacre près de 14 points de son produit intérieur brut (PIB) aux dépenses publiques de retraite, soit deux points et demi de plus que la moyenne de la zone euro (mais moins que l'Italie). L'écart avec l'Allemagne s'explique pour moitié par la différence de

production de richesse nationale et pour moitié par les paramètres du système de retraites (niveau moyen des pensions et âge de départ à la retraite). En revanche, les différences de structures démographiques ne jouent quasiment pas dans cet écart.

Les pays européens sont confrontés au vieillissement de leur population, avec une augmentation de la part de la population de 65 ans ou plus par rapport à celle de 20 à 64 ans. L'évolution de ces rapports entre cotisants et retraités constitue un défi majeur pour le financement de leurs systèmes de retraites. Cette augmentation s'explique notamment par la poursuite de l'augmentation de l'espérance de vie à 65 ans. Elle conduit à prêter une attention particulière à l'équité intergénérationnelle du système dans le pilotage de son évolution. Certains pays se fixent ainsi pour objectif une stabilité du temps passé à la retraite au cours de la vie pour veiller à la pérennité financière des systèmes de retraite et au partage équilibré des efforts entre les générations.

Les écarts persistants d'espérance de vie impliquent également de veiller à l'équité intragénérationnelle des systèmes de retraites. Ainsi, en France, l'écart d'espérance de vie à 65 ans entre les cadres et les ouvriers était de deux ans pour les femmes et de trois ans pour les hommes en 2020-22. Cet écart, qui tend à se réduire et tient à de multiples facteurs dépassant les conditions de travail, aboutissait en 2018 à ce que les anciens ouvriers passent en moyenne deux années de moins à la retraite que les anciens cadres, malgré des départs à la retraite plus précoces. Toutefois, quelle que soit la catégorie sociale, les femmes vivent plus longtemps que les hommes (leur espérance de vie est plus longue de 3,7 ans à 65 ans) ; l'espérance de vie des ouvrières est même légèrement supérieure à celle des hommes cadres.

Parmi pratiquement toutes les générations depuis celle née en 1906, l'âge moyen de départ à la retraite des retraités dont la pension est la plus faible est plus élevé que celui des retraités dont la pension est la plus élevée. Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue n'a pas changé cette situation, car ses effets sont concentrés sur les personnes qui touchent une pension moyenne (5^{ème} au 8^{ème} décile de pensions) ; les retraités dont les pensions sont les plus faibles (1^{er} au 4^{ème} décile) n'ont représenté que 13 % des départs pour carrière longue.

Des mécanismes facilitant l'adaptation des paramètres des systèmes de retraite aux évolutions démographiques et économiques

Compte tenu de ces évolutions de l'espérance de vie, plusieurs pays ont introduit, dans la gestion de leurs systèmes de retraites, des clauses de revoyure pour que le niveau des cotisations, celui des pensions et l'âge de départ à la retraite soient, le cas échéant, ajustés en fonction de l'évolution de plusieurs indicateurs démographiques ou économiques. Ces mécanismes, comparables à celui mis en place par les partenaires sociaux pour l'évolution des retraites complémentaires (Agirc-Arrco), doivent permettre des adaptations prévisibles, progressives et concertées des systèmes de retraites aux évolutions démographiques et aux circonstances économiques, notamment lorsque celles-ci sont défavorables.

Les principaux leviers qui peuvent être mobilisés pour modifier les paramètres du système de retraites ont des effets différenciés sur la compétitivité et l'emploi. Une hausse des cotisations aurait un impact négatif sur l'emploi et la compétitivité, même si son ampleur peut varier selon que l'augmentation concerne les cotisations employeurs ou salariales et qu'elle cible ou non les bas salaires. À l'inverse, retarder l'âge de départ à la retraite (que ce soit par une augmentation de la durée de cotisation ou par un recul de l'âge d'ouverture des droits) aurait un impact positif

sur le taux moyen d'emploi et l'augmentation de l'emploi des seniors n'affecterait pas négativement la productivité. Cependant, pour les ouvriers, les personnes ayant des difficultés de santé et les femmes, le recul de l'âge de départ au cours des années 2010 s'est traduit davantage par un allongement du temps passé « ni en emploi ni en retraite ». Ces constats appellent la mise en place de mesures adaptées pour qu'un âge de départ à la retraite plus tardif se traduise également pour ces populations par un allongement du temps passé en emploi. Enfin, la question de l'impact des modalités d'indexation des pensions est plus délicate : une indexation inférieure à l'inflation aurait un faible impact sur l'emploi. Cependant, ce critère d'indexation n'apparaît pas le plus adapté pour assurer un équilibre durable du système de retraites, alors qu'une indexation sur les salaires favoriserait une meilleure équité intergénérationnelle.

Ces considérations conduisent nos partenaires à mobiliser, en même temps, plusieurs de ces leviers. Nos trois principaux voisins (Allemagne, Italie, Espagne) ont ainsi mis en place différents outils d'équilibrage de leur système de retraites. Les modalités d'association des partenaires sociaux à la gouvernance de ces dispositifs sont variables selon les pays européens et reflètent les traditions de dialogue social qui leur sont propres. Ces dispositifs prévoient, par exemple, d'ajuster l'âge de la retraite en fonction des gains d'espérance de vie ou de revaloriser les pensions en tenant compte des conditions démographiques et économiques. L'Italie et l'Allemagne revalorisent ainsi les pensions en fonction de l'évolution des salaires en appliquant un facteur de soutenabilité qui tient compte du rapport entre actifs et retraités et entre les ressources et les charges du système de retraites, de manière à ajuster ces dernières à la capacité des actifs à les financer. Une telle règle permettrait d'équilibrer dans la durée le système de retraites.