

[Communiqué] Retraites : une étude d'impact truquée, nous publions les chiffres corrigés

Publiée ce jour, l'étude d'impact du gouvernement de près de 1 000 pages tient plus de l'opération de communication que de l'éclairage sincère du débat parlementaire. Les cas-types présentés pour rendre compte de l'impact de la réforme sont délibérément faussés.

Par conséquent, l'étude d'impact ne rend pas compte des conséquences du projet de réforme des retraites, ce qui est pourtant l'objectif que la Constitution lui assigne. De plus elle est volontairement trompeuse quant aux résultats de la réforme.

Le projet de loi indique clairement (article 10) que l'âge d'équilibre du système à points sera amené à évoluer d'une génération à l'autre (par défaut, de l'équivalent des deux tiers des gains d'espérance de vie de la génération en question). **Mais, au moment de comparer les résultats du système à points avec le système actuel, le gouvernement rétropédale : tous les cas types sont présentés avec un âge d'équilibre gelé à 65 ans, ce qui conduit à faire disparaître une partie du malus.** Ce choix est à la fois en contradiction avec le chiffrage macro-économique de l'étude d'impact (qui inclut un âge d'équilibre glissant, p. 197 de l'étude d'impact), et avec le texte de la loi.

Le collectif Nos retraites a donc redressé les données de 28 cas-types du gouvernement, en les corrigeant de cet effet trompeur d'un âge d'équilibre fixe et non évolutif comme le prévoit le projet de loi. Alors que pour la génération 1990 le gouvernement présente 21 situations sur 28 comme avantageuses avec un départ à la retraite à 64 ans, elles ne sont plus que 10 une fois que les données ont été redressées. Pour cette génération, les retraité·e·s perdent 7 % du niveau de leur pension avec nos corrections, 7 % qui ont donc été indûment ajoutés dans l'étude d'impact.

De nombreuses inquiétudes sont confirmées par cette étude et méritent d'être soulignées :

- **Les femmes avec enfants sont les grandes perdantes** du passage au système Macron, en particulier pour un départ avant l'âge d'équilibre. Une femme, née en 1990 (au SMIC, 2 enfants) qui part à 62 ans, perdra ainsi 15 % de ses droits par rapport au système actuel.
- Dans le système à points, **les employé·e·s perdent beaucoup plus que les cadres supérieur·e·s.** Ces dernier·e·s seront ainsi « gagnant·e·s » quel que soit leur âge de départ, alors que les employé·e·s seront perdant·e·s pour tout départ avant 66 ans.

Enfin, il est important de souligner qu'il ne s'agit pas d'un simple rapport qui serait un peu trop orienté. Le gouvernement ne s'est pas contenté de simuler sa réforme en prenant des hypothèses excessivement avantageuses ou en ne retenant que les cas qui lui étaient favorables. En incluant des données faussées dans une étude d'impact officiellement remise au Parlement, **le gouvernement manque à ses obligations constitutionnelles.** Il trompe la représentation nationale et, avec elle, bafoue notre système démocratique.

Note préalable : Nous nous sommes fondé·e·s, dans ce dossier, sur les cas disponibles dans une version provisoire de l'étude d'impact. L'étude définitive, publiée en fin d'après-midi le 24 janvier, reprend une partie de ces cas à l'identique. Elle en fait aussi disparaître certains (les cas de femmes avec enfants, qui étaient particulièrement touchées à la baisse par la réforme), et en rajoute d'autres (des cas de fonctionnaires, plutôt touchés favorablement, en raison d'hypothèses de primes particulièrement avantageuses). Surtout, alors que nous ne disposions que des cas de personnes nées en 1980 ou 1990, l'étude d'impact définitive inclut des cas de personnes nées en 1975 et au début des années 2000 (en gardant toujours un âge d'équilibre à 65 ans).

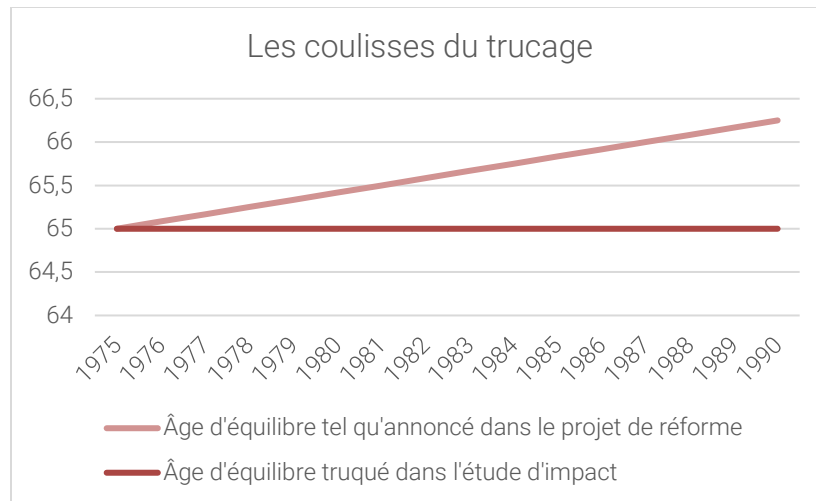
1- Une étude biaisée et qui ne rend pas compte de l'impact de la réforme

Le projet de loi indique clairement (article 10) que l'âge d'équilibre du système à points sera amené à évoluer d'une génération à l'autre (par défaut de l'équivalent des deux tiers des gains d'espérance de vie de la génération en question). L'introduction de l'étude d'impact rend d'ailleurs compte de cette augmentation projetée, en ce qui concerne le cadrage macro-économique du projet de loi¹. **Mais au moment de comparer les résultats du système à points avec le système actuel, le gouvernement rétropédale : tous les cas types sont présentés avec un âge d'équilibre gelé à 65 ans.**

Ce gel de l'âge d'équilibre est ainsi en contradiction avec le reste de l'étude d'impact. Il en est de même pour tous les calculs effectués sur le fondement de micro-simulations, tels que l'évolution de la pension moyenne ou de l'âge moyen de départ, qui se fondent sur un âge d'équilibre fixé à 65 ans pour la génération 1975, et augmentant d'un mois par génération après cette date (partie III. F. II. 2²). **Ce gel de l'âge d'équilibre est, surtout, contradictoire avec la lettre même du projet de loi : les cas-types présentés dans l'étude d'impact ne mesurent dès lors aucunement les effets du projet de réforme et notamment de la mesure centrale qu'est l'âge d'équilibre.**

¹ Voir, p. 197 de l'étude d'impact : « L'âge du taux plein du système universel, qui sera fixé à l'entrée en vigueur du système par l'instance de gouvernance du système universel de retraite, est, dans le cadre de ces exercices de microsimulation et de manière conventionnelle, fixé à 65 ans pour la première génération concernée (née en 1975). Il augmente ensuite d'un mois par génération pour tenir compte des gains d'espérance de vie projetés par l'INSEE, selon une règle de partage entre la durée de vie active (2/3) et la durée de vie en retraite (1/3). »

² L'âge d'équilibre n'est en effet pas pensé pour être fixe, mais comme outil à la fois de gestion du montant des pensions et d'incitation à partir de plus en plus tard à chaque génération et de pénalisation de celles et ceux qui partent plus tôt



Par ailleurs, d'autres paramètres biaisent fortement les cas-types présentés en faveur de la réforme. Parmi les choix recensés, faire commencer toutes les carrières à 22 ans - des salarié-e-s au SMIC aux cadres, quel que soit le niveau de qualification - est incohérent, d'une part, avec la réalité des carrières actuelles et, d'autre part, avec les conventions du Conseil d'orientation des retraites (COR). Ce choix fait complètement disparaître un des principaux effets de la réforme : le passage d'une logique de durée (annuités) à une logique d'âge (âge d'équilibre), qui pénalise les personnes qui ont commencé à travailler avant 22 ans³.

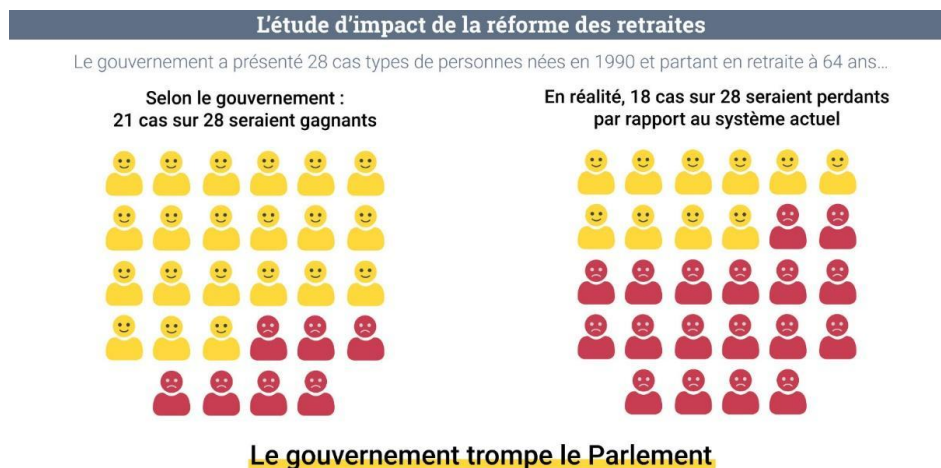
De même, dans le secteur public, le choix de ne plus jamais faire progresser le traitement indiciaire au-delà de l'inflation et de n'envisager qu'une progression de la rémunération par les primes diffère du scénario central du COR, est fortement biaisé en faveur du système par points et renvoie à un futur dans lequel le traitement des fonctionnaires s'éloigne toujours de plus en plus de la rémunération du privé.

2 - Le collectif Nos retraites rend public les cas types redressés, sans trucages

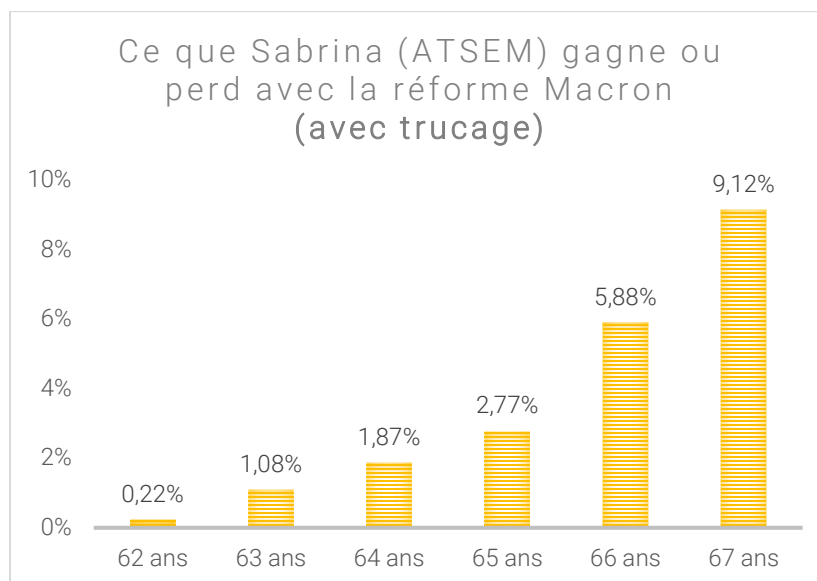
Du simple fait de la fixité de l'âge d'équilibre dans les cas-types du gouvernement, la comparaison entre le système à points et la législation actuelle est volontairement erronée, à l'avantage systématique du système par points. **Les cas-types présentés dans l'étude d'impact du gouvernement majorent ainsi systématiquement les pensions du système par points, d'environ 2 % pour la génération 1980 et d'environ 7 % pour la génération 1990, par rapport aux effets réels de la réforme des retraites.** Si la mécanique est l'inverse de celle que nous dénonçons en juillet dernier - le rapport Delevoye minorait artificiellement les pensions du système actuel -, ici c'est le système par points qui est majoré. - La logique sous-jacente est strictement la même : le

³ Ainsi, dans la législation actuelle, une personne née en 1975 ayant commencé à travailler à 20 ans et avec une carrière complète pourrait partir à 63 ans à taux plein ou à 65 ans avec une surcote, alors qu'elle serait pénalisée pour tout départ avant 65 ans avec le système par points.

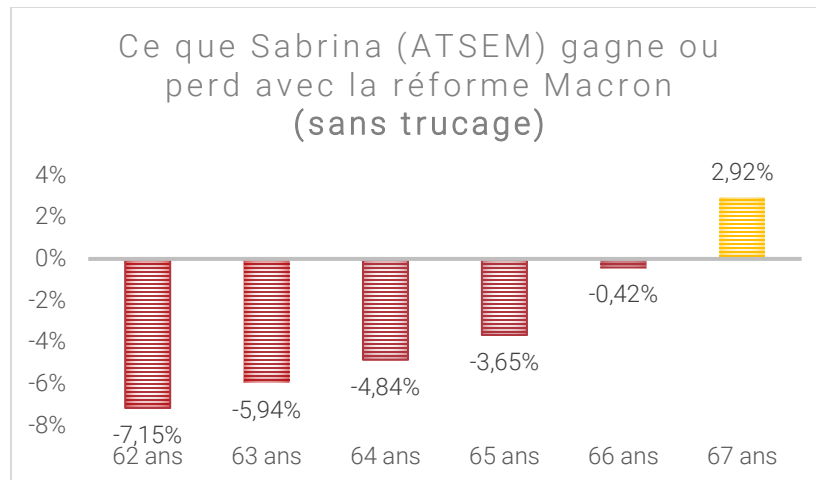
gouvernement préfère truquer les chiffres plutôt que de montrer les effets réels de son projet de réforme sur les retraites.



Nous avons donc appliqué à chacun des cas-types le véritable âge d'équilibre projeté par le gouvernement (65 ans et 5 mois pour la génération 1980, 66 ans et 3 mois pour la génération 1990). Cela permet de rendre compte des effets projetés de la réforme, comme aurait dû le faire une étude d'impact objective. Ainsi, pour la génération 1990 et un départ à 64 ans, le gouvernement affiche 21 de ses 28 cas comme étant « gagnants », alors que les chiffres corrigés montrent que seuls 10 le seront réellement⁴.



⁴ De même, à 62 ans le gouvernement présente 14 gagnant-e-s alors qu'il n'y en aurait en réalité que 6, et à 66 ans il présente 27 gagnant-e-s alors qu'il n'y en aurait que 21 - le tout sur les 28 cas sélectionnés par le gouvernement lui-même.



Lecture : pour le cas-type d'agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles (Atsem) né-e en 1990, la version présentée dans l'étude d'impact rend compte d'une stabilité de sa pension pour un départ à 62 ans (+ 3 €), les gains allant jusqu'à + 9,12 % pour un départ à 67 ans (+ 174 € par mois). En réalité, cet agent connaîtrait des pertes de pensions pour tout départ avant 67 ans, allant jusqu'à - 7,15 % pour un départ à 62 ans (-98 € par mois).

Nous publions les chiffres de l'intégralité des cas-types du gouvernement, corrigés du trucage des chiffres, en annexe.

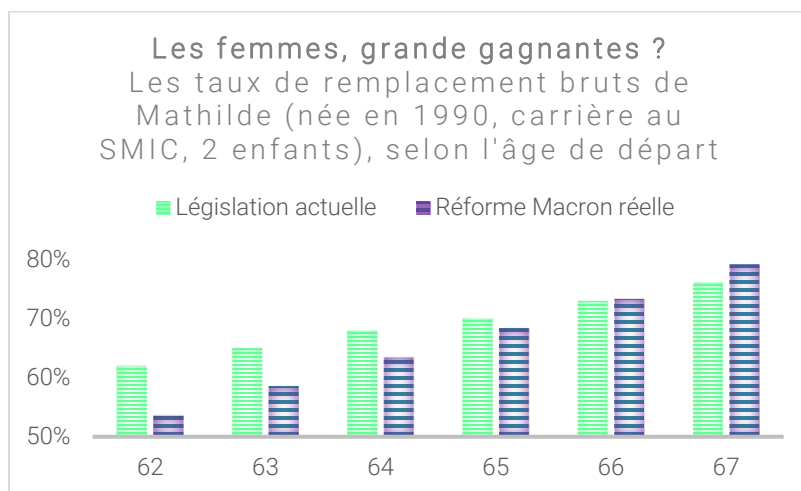
Nous avons recalculé les vrais taux de décote avec le véritable âge pivot tel que présenté dans le projet de loi. La correction des taux de décote et de surcote pour passer d'un âge pivot fixe au vrai âge pivot est détaillée en annexe de ce dossier.

Cette correction ne suffit cependant pas à rendre compte de la totalité des effets de la réforme. Nous devrions, pour cela, disposer de simulations sur de gros échantillons, qui rendraient compte de la représentation des différents profils choisis parmi la population générale, mais également de tous les cas situés en dehors de ces profils. Nous pourrions alors mesurer les véritables effets du passage à un système d'âge d'équilibre pour toutes les personnes qui commenceraient leur carrière avant 22 ans et qui seraient alors structurellement défavorisées par rapport à un système par annuités.

3 - Analyse des résultats : les craintes sur la réforme des retraites se confirment

3.1. Les femmes, grandes perdantes de la réforme des retraites

Les femmes avec enfants sont les grandes perdantes du passage au système Macron, en particulier pour un départ avant l'âge d'équilibre.



Lecture : pour le cas-type d'une mère de deux enfants, née en 1990 et ayant fait sa carrière au SMIC, la réforme Macron occasionne une baisse du taux de remplacement brut pour tout départ avant 66 ans.

Un des exemples les plus parlants est celui d'une femme (appelons-la Mathilde), née en 1990, mère de deux enfants ayant fait sa carrière complète au SMIC qui part à 62 ans en retraite. Elle passe d'un taux de remplacement⁵ brut de 57 % (système actuel) à un taux de remplacement brut de 48 % (réforme Macron incluant le redressement). Pour notre exemple, cela représente une perte de plus de 15 % des droits à la retraite. Ces pertes apparaissent également pour un départ à 63 ans ou 64 ans.

Ces résultats sont en contradiction avec les affirmations répétées du gouvernement selon lesquelles les femmes seraient les "grandes gagnantes de la réforme".

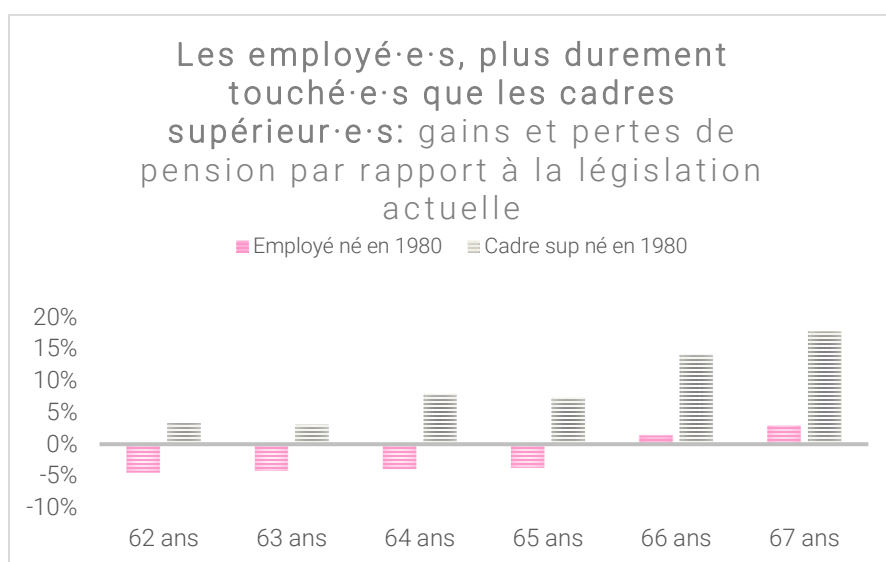
3.2. Avec la réforme, les employé-e-s perdent beaucoup plus que les cadres supérieur-e-s

Les chiffres du gouvernement mettent également en avant le fait que le passage au système à point pénalise davantage le profil type d'employé-e que celui de cadre (finissant sa carrière à plus de 10 000 euros bruts mensuels). Dès la génération 1980, ce type de cadre gagnerait à la réforme Macron, quel que soit son âge de départ, et bénéficierait très fortement d'un départ à 67 ans (+ 18 % de pension, soit + 957,75 € par rapport à la législation actuelle). À l'inverse, un-e employé-e né-e en 1980 perdrait 4,5 % de pension en cas de départ à 62 ans, et ne commencerait à bénéficier de la

⁵ Le taux de remplacement est le pourcentage de son ancien revenu que l'on perçoit une fois arrivé à la retraite.

réforme qu'à partir de 66 ans. Ces effets seraient encore renforcés pour chaque nouvelle génération : - 7 % de pension par rapport au système actuel pour le départ d'un-e employé-e de la génération 1990, et jusqu'à + 23 % de pension supplémentaires pour un-e cadre supérieur-e né-e en 1990.

Cette comparaison met en évidence que le système proposé n'est pas aussi redistributif que le gouvernement le laisse entendre.



Lecture: pour un départ à 67 ans, la réforme (sans trucage) prévoit des gains de pensions de 18 % pour un-e cadre supérieur-e né-e en 1980, contre seulement 3 % pour un-e employé-e né-e en 1980.