

# « DES CONSEQUENCES TRES CONTRASTEES SELON LES PARCOURS ET LES METIERS »

L'étude d'impact du projet de loi sur les retraites, dont « Le Monde » s'est procuré une version intermédiaire, présente les conséquences de la réforme pour une vingtaine de cas types de professions.

Par **Bertrand Bissuel** et **Raphaëlle Besse Desmoulières**

Ce sont des données attendues avec impatience. Et pour cause : à ce stade, le gouvernement a été très parcimonieux sur les conséquences de sa réforme des retraites qui doit être présentée le 24 janvier en conseil des ministres.

Une version intermédiaire de l'étude d'impact, annexée au texte, dont des extraits ont été consultés par *Le Monde*, présente une vingtaine de cas type. Salariés ou fonctionnaires, ils sont nés en 1980 ou 1990, ont commencé leur carrière à 22 ans, l'ont achevée entre 62 et 67 ans, certains ont des enfants, d'autres non et leur situation professionnelle diffère (cadre, non-cadre, au smic, temps partiel...).

Les cas types en question (dont certains nécessitent encore des « *vérifications* ») comparent deux données : le montant de pension à venir si les règles restaient inchangées et celui qui serait attribué dans le système universel. L'hypothèse retenue par l'exécutif est celle d'un âge pivot à 65 ans.

## Montant des pensions variables

Pour la plupart des salariés sans enfant, la réforme est « *globalement neutre* » sur les niveaux de pension, mais elle conduit à une « *légère dégradation* » de la somme perçue en cas de liquidation des droits avant l'âge d'équilibre.

Au-delà, les pensions deviennent supérieures à ce qui serait octroyé dans le dispositif d'aujourd'hui : plus le travailleur poursuit son activité après 65 ans, plus l'écart se creuse. Pour les assurés dont les revenus sont les plus modestes (smic à temps plein ou partiel), le fait d'atteindre l'âge pivot déclenche le versement du minimum de pension, « *plus généreux dans le système universel* » puisqu'il doit être porté à 1 000 euros dès 2022, et conduit à « *une amélioration très significative* » du montant des pensions.

A 65 ans, un salarié né en 1980 et qui touche le salaire minimum durant toute sa carrière à temps plein, verra son taux de remplacement (pourcentage de sa dernière rémunération perçue une fois à la retraite) progresser de 11 points (passant de 59 % à 70 %, soit un bond de 1 175 euros brut à 1 398 euros brut). Pour un assuré de la même génération, non-cadre et ayant accompli une carrière ascendante, la différence est quasi nulle au même âge (65 ans, donc). Il lui faut attendre 66 ans pour qu'un gain se dessine (62 % dans le régime universel contre 60 % dans le système actuel, soit 2 406 euros brut contre 2 349 euros brut).

Plus surprenant est l'exemple d'un salarié qui a une carrière très ascendante et qui la termine avec une rémunération très élevée (environ 120 000 euros brut annuels, soit trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale). Ce dernier « *bénéficiera d'une pension supérieure quel que ce soit son âge de départ* » et ce dès 62 ans. Explication : « *la hausse des cotisations entre un et trois plafonds de la Sécurité sociale ouvre davantage de droits dans le futur système* », peut-on lire. Dans la même situation, une femme avec deux enfants devra, elle, attendre un an de plus pour être gagnante avec les nouvelles règles.

## Fin de carrière

Pour les femmes salariées avec enfants, le futur régime universel instaure des changements importants. La durée de cotisation étant appelée à disparaître dans la très grande majorité des situations, il n'y aura plus de trimestres supplémentaires accordés à la mère au titre de la maternité (huit par enfant aujourd'hui) mais une majoration de la pension de 5 % dès le premier enfant (avec un surcroît de 2 % au troisième). « *Pour la plupart des cas type, le système universel devient plus favorable à partir du moment où l'assurée liquide sa retraite à partir de l'âge d'équilibre* », signale l'étude d'impact.

La situation des fonctionnaires (hors fonctions régaliennes qui disposeront toujours de départs anticipés) est également étudiée. Deux paramètres vont essentiellement jouer : contrairement à aujourd'hui, les primes sont intégralement prises en compte dans le calcul de la pension, ce qui « *constituera un avantage comparatif* » pour ceux qui en ont le plus. Les enseignants et les chercheurs, qui en ont peu, devraient voir leur traitement revalorisé pour ne pas subir d'impact négatif sur leur pension.

Par ailleurs, les droits du futur système seront revalorisés sur « *l'évolution des salaires moyens de l'ensemble de la population* » dont la progression est plus dynamique que celle de la valeur du point d'indice, gelé depuis des années.

Cela « *avantagera* » les agents « *dont la progression de fin de carrière était faible* ». Inversement, le calcul de la pension sur les six derniers mois de traitement donnait un « *avantage relatif* » aux fonctionnaires avec une carrière ascendante. Ces changements entraîneront donc des « *effets contrastés* » en fonction du profil de carrière des individus.

## Des gagnants et des perdants

Parmi les cas type présentés, le système universel sera favorable dès 62 ans pour certains agents comme un « *attaché administratif devenu principal* », un magistrat, un adjoint technique territorial ou un infirmier. Un « *secrétaire administratif de catégorie B puis A* », ou un « *agent territorial spécialisé dans les écoles maternelles* » devront, eux, attendre 64, 65, voire 66 ans pour être gagnant à l'avenir.

Il est également rappelé que plusieurs centaines de milliers d'agents classés aujourd'hui dans la catégorie active, qui permet un départ anticipé à 52 ou 57 ans, seront progressivement alignés sur la situation des agents sédentaires : autrement dit, ils devront, à terme, attendre d'avoir 62 ans pour pouvoir demander le paiement de leur pension. Ils y perdront, par conséquent, mais ce changement sera contrebalancé par l'extension à la fonction publique du compte de prévention professionnelle (C2P), dispositif actuellement réservé au privé qui permet – entre autres – de partir plus tôt à la retraite (deux ans, au maximum). Toutefois, cette

compensation ne profitera pas à tout le monde. Un exemple : seules « *un quart* » des aides-soignantes qui travaillent à l'hôpital pourront en bénéficier.

Précision très importante : dans les simulations de pensions versées au sein du système universel, l'âge d'équilibre demeure inchangé, à 65 ans « *pour les générations 1975 et postérieures* », bien qu'il soit appelé à évoluer, en fonction de l'espérance de vie.

Or, cette borne d'âge est cruciale : c'est elle qui détermine si un malus ou un bonus doit être appliqué. Dans plusieurs décennies, elle pourrait s'avérer supérieure à 65 ans, de sorte que certaines générations seraient soumises à une décote qui n'est pas prise en compte dans l'étude d'impact. Ce choix méthodologique est justifié par le fait que l'on raisonne aussi avec des règles inchangées pour les projections effectuées dans le cadre du régime actuel.

Mais cette approche risque de nourrir l'accusation selon laquelle les montants de pension dans le futur système sont un peu « *gonflés* » pour les générations les plus jeunes, parce que n'intégrant pas une possible décote.