



# **Réforme des retraites : une étude d'impact trompeuse**

*Henri Sterdyniak*

janvier 20

[www.atterres.org](http://www.atterres.org)



Depuis la loi organique du 19 avril 2009, tout projet de loi doit être accompagné d'une étude d'impact. Celle-ci devrait exposer, de façon précise et objective, les conséquences de la loi, tant pour les personnes et organisations concernées, que pour les administrations.

Le projet de loi portant réforme des retraites est bien accompagné d'un tel document, de 1029 pages, que nous allons analyser ici.

Trois remarques s'imposent pour commencer. D'une part, il est difficilement admissible qu'avant sa publication, des extraits de ce document aient été procurés à des journalistes, qui les ont repris sans esprit critique, de sorte que le débat démocratique ne puisse pas s'engager dès le départ sur des bases transparentes. Il est dommage que des journalistes se prêtent à ce jeu.

D'autre part, **l'étude d'impact est rédigée et utilisée par le gouvernement et les cabinets ministériels pour défendre leur projet de loi, ce qui n'est guère compatible avec l'exigence d'objectivité et de sincérité que rappelle le Conseil d'État dans son avis du 24 janvier.** Il serait nécessaire qu'à l'avenir l'étude d'impact comporte une analyse réalisée par une instance indépendante, étude qui pourrait être commandée et financée par les assemblées parlementaires.

Enfin, l'étude d'impact ne permet pas aux parlementaires et à l'opinion publique d'évaluer précisément l'impact de la réforme. Elle repose sur des hypothèses contestables (le retour à une croissance de la productivité du travail à 1,3 % par an, la possibilité pour toutes les professions d'un fort report de l'âge de départ à la retraite, la quasi stabilité du point d'indice de la fonction publique et donc la paupérisation des fonctionnaires). **Malgré une hausse de 67 % d'ici à 2050 du ratio « plus de 65 ans/20-65 ans », elle prétend faire baisser de 13,8 % à 12,9 % la part des retraites dans le PIB, mais elle ne fournit aucun chiffre sur l'évolution du ratio entre la pension moyenne et le salaire moyen.** Les



hypothèses faites pour établir les cas types ne correspondent pas aux dispositions prévues par le projet de loi (en particulier, le report de l'âge d'équilibre) et différent de celles faites pour évaluer l'évolution des dépenses. L'évolution des recettes n'est pas étudiée avec sérieux, d'autant plus que le projet de loi laisse les décisions à prendre à des ordonnances. **L'étude ne compare pas la situation**

**des retraités en 2050 avec la situation actuelle, mais avec une situation fictive, issue des projections du COR, où le système actuel serait dégradé pendant 30 ans, de sorte que les pensions perdraient en moyenne déjà 21 % par rapport aux salaires.** Faut-il rappeler que ces projections ne résultent pas d'un débat démocratique, mais de choix faits par la technocratie du secrétariat du COR, que les syndicats représentés au COR auraient dû critiquer avec plus de force.

\* \* \*

L'étude d'impact du projet de loi comporte 1029 pages. Les pages 219 à 255 présentent, article par article, le projet de loi organique ; les pages 256 à 1039 présentent les 64 articles du projet de loi ordinaire. Nous n'y reviendrons pas puisque nous les avons analysés dans notre note jumelle « *Réforme des retraites : remarques sur un projet de loi dangereux* », sauf pour regretter que le projet de loi demande à 29 reprises l'autorisation de procéder par ordonnance, de sorte que des points cruciaux de la réforme ne sont pas précisés et sont laissés à la discrétion du gouvernement. C'est le cas des modalités de la période de transition, de la façon dont seront garantis les droits acquis avant 2025 et, pire, de l'article 57 qui habilite le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures « *permettant d'atteindre l'équilibre financier de l'ensemble des régimes de retraite de base en 2027, au regard des propositions de la conférence de financement des retraites* », donc d'introduire un âge pivot dès 2022.

Les pages 10 à 79 décrivent le système actuel ; les pages 80 à 112 justifient la réforme envisagée ; les pages 112 à 215 en analysent les conséquences.

\* \* \*

## **Le système actuel**

Les pages 10 à 79 rappellent les caractéristiques du système actuel. Celui-ci est quasi entièrement fondé sur la répartition ; il assure aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des personnes d'âge actif ; il protège les personnes âgées de la pauvreté. C'est l'un des plus généreux du monde.



Cependant, l'étude insiste sur les défauts du système actuel. Il faut rappeler que la plupart de ces défauts proviennent de l'incohérence des réformes précédentes. Ainsi, la réforme Balladur de 1993, en désindexant l'évolution des retraites de celle des salaires, a-t-elle fait dépendre l'équilibre du régime général du taux de croissance des salaires réels; ainsi, la décote, introduite pour inciter les cadres à rester en emploi, pèse-t-elle de façon excessive sur les femmes à carrière courte ; ainsi, la réforme des pensions de réversion de 2003 a-t-elle introduit une condition de ressources pour le seul régime général ; ainsi, toujours en 2003, le gouvernement s'est-il incliné devant les instances européennes et a-t-il réduit à deux trimestres par enfant la majoration de la durée d'assurances (MDA) pour les mères travaillant dans la fonction publique au lieu de huit pour celles travaillant dans le secteur privé ; ainsi, les gouvernements successifs n'ont-ils pas respecté la loi de 2003 qui prévoyait que le minimum contributif majoré reste fixé à 85 % du SMIC. Il n'est pas nécessaire de passer à un système par point pour corriger ces injustices. De même, face aux critiques des 42 régimes existants, il faut rappeler que dans de nombreux pays (Danemark, Finlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Etats-Unis...), un système de retraite publique peu généreux s'accompagne de nombreux régimes complémentaires de branche ou d'entreprise. Remarquons aussi qu'il y a un paradoxe entre l'objectif d'un système unique de retraite et la généralisation organisée de complémentaires santé.

Certes, les pensions des femmes sont inférieures à celles des hommes et certains dispositifs peuvent sembler être favorables aux carrières ascendantes, mais, globalement, le système actuel est plus favorable aux femmes qu'aux hommes, aux bas salaires qu'aux salaires élevés en termes de ratio prestations/cotisations<sup>1</sup>. Les inégalités du système de retraite viennent avant tout des inégalités du marché du travail, que ce soit les plus bas salaires des femmes, que le développement du « *précarité* ».

**L'étude reprend les projections du COR de déficits futurs du système de retraite en oubliant que ces déficits proviennent non de la hausse de la part des dépenses, mais de la baisse de la part des recettes induite par des hypothèses imposées de forte baisse de l'emploi public par rapport à l'emploi total et du traitement indiciaire des fonctionnaires par rapport au salaire moyen.**

Elle insiste sur le manque de confiance des Français et, en particulier, des jeunes générations sur l'avenir du système, en oubliant que c'est l'Etat lui-même qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer cet avenir et cette confiance.

---

<sup>1</sup> Voir Yves Dubois et Anthony Marino: « Le taux de rendement interne du système de retraite français », *Économie et Statistique*, n° 481-482, décembre 2015.



Deux stratégies d'évolution du système étaient possibles. La première consistait à faire converger les régimes, en réduisant rapidement les disparités injustifiables, en augmentant les transferts compensatoires entre régimes, en se donnant des objectifs cibles en termes de taux de remplacement différenciés selon le niveau des salaires, en généralisant, unifiant et ciblant correctement les dispositifs de prise en compte de la pénibilité ou de l'impossibilité d'exercer certaines professions au-delà d'un certain âge. Cette stratégie aurait eu le mérite de respecter la spécificité des professions et l'autonomie des caisses professionnelles, de favoriser la démocratie sociale. La stratégie choisie consiste, au contraire, à bâtir un régime dit universel<sup>2</sup>, qui certes exprime directement la solidarité nationale que représente la retraite par répartition, qui a le mérite d'obliger à revoir tous les dispositifs existants, mais qui remet en cause les régimes et statuts existants, qui crée une forte incertitude sur le niveau des retraites, qui oblige à prévoir une pénible période de transition. Il n'échappe pas, par ailleurs, à la nécessité de mettre en place des dispositifs spécifiques pour certains métiers.

**En fait, il est difficile de séparer la mise en place de ce nouveau système de la volonté du gouvernement et de la technocratie financière de mettre le système français dans les normes des pays de l'OCDE : réduire la part des retraites dans le PIB en reculant l'âge de départ et en diminuant le niveau relatif des pensions par rapport aux salaires.**

### **Un système universel par point**

Les pages 80 à 112 de l'étude font la promotion du nouveau système en oubliant les éléments qui font problème :

- **Le principe « *un euro cotisé donne les mêmes droits* » oublie l'objectif redistributif d'un système d'assurances sociales qui se doit, à cotisations égales, de donner plus de droits à un travailleur à bas salaire qu'à un salarié à salaire élevé (et sans doute à plus longue espérance de vie).**
- **Sa mise en œuvre oublie les différences d'espérance de vie selon la profession.**
- Le principe d'équilibre financier reporte l'incertitude sur le niveau des pensions.
- Le nouveau système sera fondamentalement un système à cotisations définies (les pensions et l'âge de départ devront s'ajuster aux ressources) et non comme aujourd'hui un système à prestations définies (les cotisants

---

<sup>2</sup> Mais, le système actuel est déjà universel, puisque tous les actifs sont couverts et que des transferts de compensation démographique visent à mettre tous les régimes sur un pied d'égalité.



acquièrent des droits qui sont financés si nécessaire par hausse des ressources).

- **Le système ne garantit aucun niveau de taux de remplacement, sauf pour les carrières complètes au niveau du SMIC. Il ne fixe même aucun objectif en la matière.**
- Il n'est pas illégitime que le niveau de la pension dépende plus du niveau de salaire atteint à 50-60 ans qu'au début de la carrière à 22-30 ans.
- **Dire que toute heure travaillée doit compter pour la retraite signifie aussi que toute période non travaillée diminue la retraite.**
- Un âge d'équilibre qui ne tient pas compte de l'espérance de vie et de la capacité à rester en emploi favorise les cadres et les professions intellectuelles au détriment des ouvriers.
- Imposer aux parents d'attribuer la majoration de 5% par enfant élevé à l'un des parents risque d'aboutir à ce que la majoration soit attribuée à celui dont la carrière a été la moins affectée par l'éducation des enfants.

Compte tenu de l'évolution démographique (la hausse de 50 % jusqu'en 2050 du ratio plus de 62 ans/20-62 ans), la société a le choix entre un report de l'âge de départ à la retraite (qui a ses limites pour certaines professions), une baisse relative des pensions (qui ne doit pas faire passer des retraités sous le seuil de pauvreté) et la hausse des cotisations. Le projet de loi ne pose pas les alternatives, mais refuse toute hausse des cotisations, masque la forte baisse des pensions et impose un fort report de l'âge de départ.

### **Le SUR : quel impact ?**

**Globalement, le système universel de retraite (SUR) va se traduire par rapport à la situation actuelle par un report de l'ordre de 3 ans de la date de départ à la retraite qui n'empêchera pas une baisse de l'ordre de 30 % du taux de remplacement.** L'étude d'impact masque cette baisse en ne comparant pas le système mis en place avec le système actuel, mais avec le système projeté par le COR, dans lequel la dégradation du système actuel se poursuit indéfiniment, de sorte que la pension moyenne baisse de 21,2 % par rapport au salaire moyen de 2010 à 2050.

Selon le tableau 7 (page 117), passer d'un système où les salaires sont pris en compte sur 25 ans, mais revalorisés sur l'inflation, à un système où ils sont pris en compte sur toute la carrière, mais revalorisés sur le salaire moyen, nuit aux salariés à carrières ascendantes (baisse de pension de 4 %). Il favorise, en revanche, le salarié au SMIC (hausse de pension de 5 %), mais ce calcul oublie que la baisse du taux de remplacement dans le nouveau système pour la partie du salaire sous plafond sera de 8 % pour un départ à 64 ans et de 18 % pour un départ à 62 ans, de



sorte que tous les salariés seront perdants ; il oublie que les bas salaires connaissent plus souvent des périodes de précarité (qui sont gommées dans le régime général par le système actuel). Il oublie que l'indexation des salaires pris en compte sur le salaire moyen ne sera garantie qu'à partir de 2045.

L'étude d'impact prétend (page 118) que le taux de remplacement est relativement faible en France pour les bas salaires. En fait, selon l'OCDE (*Panorama des Pensions*, 2019), le taux de remplacement net est de 74 % pour le salaire moyen (contre 58 % pour la moyenne de l'OCDE), il est de 71 % pour les bas salaires (contre 68% pour la moyenne de l'OCDE), mais cet écart s'explique par la prime d'activité, qui augmente le salaire net en France, sans être prise en compte pour la retraite.

L'étude d'impact reconnaît que l'âge d'équilibre sera porté à 65 ans en 2037. Certes, des personnes qui auraient été contraintes d'attendre 67 ans pour liquider leur retraite à taux plein pourront partir à 65 ans, mais d'autres qui pouvaient partir à 62 ou 63 ans devront atteindre 65 ans.

L'étude d'impact oublie de signaler que pour les périodes de chômage, les points seront basés sur l'ARE (et non plus sur le salaire antérieur) ; il n'y aura pas de point attribué pour les périodes de chômage non indemnisées ; ce qui rendra les pensions d'autant plus sensibles à la détérioration de l'assurance chômage.

La retraite minimale sera indexée sur le SMIC, ce qui est un progrès, mais cet engagement figurait déjà dans la loi de 2003. Sera-t-il mieux tenu ? L'étude d'impact fait l'hypothèse que, sans la réforme, le minimum contributif ne serait indexé que sur l'inflation, que la loi de 2003 serait donc complètement bafouée ; cela permet de valoriser l'engagement de respecter maintenant cette loi, mais celui-ci n'a rien à voir avec les fondamentaux de la réforme. Comme dans le nouveau régime, les retraites baissent par rapport aux salaires, donc au SMIC, la part de bénéficiaires de la retraite minimale augmente jusqu'à 30 % (est-ce un progrès ?). L'étude d'impact met en exergue le cas d'une personne qui aurait travaillé pendant 43 ans à temps partiel, à 80 % du SMIC, qui aurait un taux de remplacement supérieur à 100 %, mais existe-t-il une telle personne ? La retraite minimale ne serait accordée qu'à 64 ans (65 ans à partir de 2037) au lieu de 62 ans actuellement pour le minimum contributif majoré actuellement, de sorte que le gain est illusoire pour les salariés (voir encadré 1).

#### **Encadré 1. Impact de la retraite minimale en 2027**

En supposant une hausse du SMIC de 0,5 % en pouvoir d'achat, en 2027, le SMIC brut sera de 1594 euros et le SMIC net de 1262 euros. Tous nos chiffres sont en euros 2020. Le minimum de retraite servi à 64 ans (et 42 années de cotisations) sera donc de 1073 euros. Un salarié partant à 62 ans (et 42



années de cotisations) n'aurait pas droit à la retraite minimale et recevrait lui 839 euros (compte tenu d'une décote de 10%).

Si le système actuel est maintenu, en supposant que le minimum contributif majoré (MCM) ne bénéficie d'aucune hausse de pouvoir d'achat, le salarié partant à 62 ans recevrait 703 euros de MCM et 292 euros par l'ARRCO, soit 995 euros. En partant à 64 ans, il recevrait 774 euros de retraite du régime général et 306 euros par l'ARRCO, soit au total 1080 euros.

La réforme se traduira donc au choix par une baisse de 15,7% du minimum retraite à 62 ans, un quasi maintien à 64 ans ou une hausse de 7,8 % en comparant un départ à 62 ans dans le système actuel et un départ à 64 ans dans le nouveau système (mais un report de 2 ans de l'âge de départ fait économiser environ 13 % de pension annuelle au système de retraite).

	Système actuel	Nouveau Système	
62 ans	995	839	-15,7 %
64 ans	1080	1073	-0,7 %
			+7,8 %

L'étude d'impact prétend (page 130) que le SUR va réduire fortement les inégalités de pension pour la génération 1980, donc en 2045. Mais elle ne compare pas les inégalités de pension entre la génération 1950 (donc en 2015) et la génération 1980. Elle compare les inégalités entre la situation en 2045 d'un régime imaginaire (le régime actuel dégradé pendant 25 ans) et le système envisagé. Dans le régime imaginaire, le minimum contributif n'aurait aucune hausse de pouvoir d'achat, tandis qu'il augmente comme le SMIC, qui lui-même augmente comme le salaire moyen, dans le système envisagé. L'étude n'explique pas quelles hypothèses sont faites sur la capacité des salariés à rester en emploi jusqu'à 65 ans en 2037 (pour avoir une pension à taux plein) ; compte tenu à la fois de leur état de santé, mais aussi des pratiques des entreprises, on peut craindre qu'elle soit faible pour beaucoup de travailleurs manuels ou à bas salaires. Dans le nouveau système, les cotisations au-delà de trois plafonds de la Sécurité sociale ne donnent plus droit à la retraite publique (et la retraite qu'elles peuvent procurer investies dans des fonds de pensions n'est pas pris en compte). Ainsi, l'étude obtient-elle le résultat souhaité d'une réduction des inégalités entre les retraités. En revanche, l'étude n'indique pas quelle sera l'évolution de la situation relative des retraités par rapport aux actifs.

De même, le recul de l'âge de départ n'est pas évalué par rapport à la situation présente, mais par rapport au système dégradé où la durée de cotisation requise passerait à 43 ans, tandis que de plus en plus de personnes arriveraient à la retraite en n'ayant que 7 années de cotisations à 30 ans, donc un âge du taux plein de 66 ans.

**L'étude d'impact confirme que la baisse des cotisations des administrations employeurs du fait de l'alignement des taux de cotisation sera à terme de 42,7 milliards, que l'Etat promet de compenser par une subvention en 2025, mais aucune garantie n'est donnée sur le maintien de cette subvention par la suite.**



Les cotisations des régimes spéciaux devraient baisser de 1,9 milliard ; à cela s'ajoute la perte de la subvention de l'Etat (6,7 milliards) et des ressources spécifiques comme la contribution tarifaire d'acheminement (1,8 milliard). **Le système de retraite risque donc de perdre 53 milliards de ressources (soit 2,2 % du PIB), que l'Etat ne s'engage pas à compenser.**

L'étude d'impact nous annonce « *un équilibre financier à partir de 2027 et un niveau de prestation préservés (sic)* », puis « *la réforme est conçue dans le respect de la trajectoire du système actuel* ». En fait, la part des retraites dans le PIB passerait de 13,8 % à 12,9 %. C'est déjà nettement plus faible (0,6 point) que la trajectoire prévue par le COR en juin 2019, dans le cas d'une croissance de 1,3 % l'an de la productivité du travail (trajectoire qui nécessite une baisse de 21,2 % du niveau relatif des retraites). Mais, ce gain de 1,3% l'an est peu crédible. La productivité du travail n'a augmenté que de 0,2 % en 2019, de 0,8 % l'an sur les dix dernières années, un ralentissement observé dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Par rapport à une trajectoire déjà optimiste à 1 % de gain de productivité l'an, la baisse de la part des retraites dans le PIB est de 1,1 point.

#### Part des retraites dans le PIB

	2018	2025	2030	2040	2050
COR, 1,3%	13,8	13,9	13,9	13,7	13,4
COR, 1%		13,9	14,0	14,1	14,0
SUR		13,6	13,5	13,3	12,9

L'étude d'impact ne donne pas l'évolution du ratio pension moyenne/salaire moyen qui est cruciale pour évaluer la situation des retraités. Il est cependant possible de l'évaluer : la part des retraites dans le PIB baisse de 3,7 % ; le report de 5 mois de l'âge de départ à la retraite fournit des économies de 2,7 %. Le ratio retraite moyenne/salaire moyen doit donc baisser de 1 % de plus que dans le scénario COR où il baisse déjà de 21 %. **Il doit être plus bas de 22 % en 2050 que son niveau actuel.** Ce chiffre devrait figurer dans l'étude.

En ce qui concerne les recettes, l'étude d'impact est particulièrement déficiente puisqu'elle évoque une moyenne entre deux conventions du COR (la contribution de l'Etat équilibre les régimes des fonctionnaires et les régimes spéciaux et la contribution de l'Etat est fixe en pourcentage du PIB), puis reconnaît que « *les principes retenus pour l'évolution de la contribution de l'Etat seront présentés dans le cadre de la conférence de financement* ». Peut-on demander au Parlement de voter sur une réforme aussi floue ? Cela n'empêche pas l'étude d'annoncer un déficit de 0,3 point de PIB en 2040 (et certains journalistes de reprendre ce chiffre farfelu).



L'étude annonce, par ailleurs, que *« la réforme s'accompagnera de revalorisations salariales dans la fonction publique, à destination notamment des enseignants et des personnels de la recherche, ainsi que de mesures en faveur d'une meilleure prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique hospitalière »*. Elle ajoute : *« on fait ici l'hypothèse conventionnelle qu'elles pourraient représenter à terme 0,3 à 0,4 point de PIB »*. Soit de l'ordre de 9 milliards, loin des 43 milliards de cotisation que la réforme devrait faire économiser à l'Etat employeur.

L'étude d'impact prétend que *« les pensions servies par le système de retraite seront en moyenne plus élevées dans le système universel que dans le système actuel, en raison notamment d'un âge moyen de départ plus élevé à la suite de la réforme. Cet effet à la hausse sur les pensions sera particulièrement prononcé pour les femmes : la pension moyenne des futures retraitées sera améliorée de 13 % pour la génération 1990, alors que celle des hommes sera augmentée de 6 % pour la génération 1990 »*. C'est un mensonge. Ces chiffres ne sont pas compatibles avec la baisse de 22 % du niveau relatif des retraites par rapport aux salaires, comme avec à la baisse de la part des retraites dans le PIB.

L'étude d'impact devrait donner tous les éléments qui figurent habituellement dans les rapports du COR, en particulier l'évolution du nombre d'actifs et de retraités, du ratio retraite/salaire en niveau (et non en écart avec une trajectoire imaginaire). Si elle prétend évaluer l'évolution du solde du système des retraites, elle devrait préciser l'évolution des recettes des cotisations, des recettes fiscales et, surtout, les engagements pris par l'Etat.

En ce qui concerne les majorations pour enfants élevés, l'étude d'impact écrit que *« le système universel permettra de réduire les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes. Il ouvrira en effet aux femmes la possibilité de bénéficier de l'ensemble des droits familiaux du couple, notamment quand est fait le choix de favoriser la carrière professionnelle du père »*. Cette phrase est absurde. Considérons un couple avec quatre enfants. Le mari fait une belle carrière de sorte que son espérance de pension est de 4000 euros ; la femme sacrifie sa carrière, s'arrête de travailler, puis travaille à mi-temps, pour élever leurs enfants, son espérance de retraite est de 1000 euros. **Ils seront amenés à choisir une majoration de 880 euros pour le mari, plutôt que de 220 euros pour l'épouse, ce qui augmentera les inégalités de retraites entre femmes et hommes.**

L'étude d'impact présente des cas types. Là encore, le niveau des retraites n'est pas comparé avec la situation actuelle, mais avec une situation dégradée. Par ailleurs, il est fait l'hypothèse que le taux de rendement restera à 5,5 %, mais que la valeur d'acquisition du point ne progressera, de 2025 à 2045, en pouvoir d'achat, que de la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire moyen (ce qui est contraire au discours officiel selon lequel les salaires passés seront pris en compte



comme les salaires les plus récents). L'étude suppose que l'actif commence toujours à travailler à 22 ans (ce qui masque le fait que les actifs qui commencent à travailler plus tôt seront perdants) et suppose que l'âge pivot restera à 65 ans, alors que, selon la loi, il devrait passer à 66 ans pour la génération 1987 et à 67 ans pour la génération 1999.

Nous étudierons en détail deux cas. Le premier est celui de Mathieu, salarié non cadre du secteur privé (nommé COR2) dans les travaux du COR. S'il appartient à la génération 1958, donc n'est pas touché par la réforme, ayant commencé à travailler à 20 ans, il peut partir à la retraite à 62 ans en 2020, avec un taux de remplacement, selon le COR, de 72,5 % en net, soit de 62 % en brut. Si Mathieu appartient à la génération 2003 qui bénéficiera à plein de la réforme, en supposant que l'âge d'équilibre reste à 65 ans, le taux de remplacement brut à 64 ans sera de 50% (soit une perte de 19,35 % par rapport à la génération 1958) ; Mathieu devrait partir à 67 ans (soit 3 années de travail supplémentaires) pour retrouver les 62 % de taux de remplacement actuel. Si l'âge de remplacement passe effectivement à 67 ans, comme inscrit dans le projet de loi, Mathieu perdrait 27,4 % de sa retraite en partant à 64 ans et 8 % en partant à 67 ans par rapport à la situation actuelle.

#### **Taux de remplacement brut (génération 2003)**

Age d'équilibre	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
65	43%	46 %	50 %	54 %	59 %	63%
67	37%	40%	45%	49%	53%	57%

Considérons maintenant Christelle, professeur certifiée. Supposons d'abord que Christelle soit née en 1953 et qu'elle prenne sa retraite en 2020. Son dernier traitement est de 3889 euros (en brut) et son taux de prime est de 9 %. Dans le système actuel, sa retraite est de 75 % de son dernier traitement, soit en brut 2917 euros, auxquels s'ajoutent environ 23 euros du régime additionnel de la fonction publique (RAFP) sur ses primes, ce qui amène à une retraite d'environ 2940 euros. Dans un système par points, sa retraite aurait été calculée sur l'ensemble des salaires de sa carrière, mais ceux-ci auraient tenu compte des primes et auraient été revalorisés selon la hausse du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. En reprenant la chronique de l'évolution du salaire des professeurs certifiés et du salaire moyen, le calcul montre que la retraite de Christelle aurait été alors de 2197 euros, soit une perte par rapport au système actuel de 25,3 % ou encore de 743 euros par mois.

L'étude d'impact évalue, elle, la retraite de Christelle en la faisant naître en 2003 ; elle prendrait donc sa retraite à 65 ans en 2068, dans 48 ans. Elle fait l'hypothèse



que, durant ces 48 années, le salaire moyen de l'ensemble des salariés et le SMIC augmenteraient de 1,3 % par an en pouvoir d'achat. Pendant toute cette période, selon l'étude d'impact, l'indice des traitements de la fonction publique serait fixe en pouvoir d'achat, tandis que le taux des primes des professeurs passerait de 9 % à 20 %. Aussi, le pouvoir d'achat du salaire d'un professeur certifié à un échelon donné n'aurait une augmentation que de 0,2 % par an, entièrement due à la hausse des primes. Ainsi, le traitement indiciaire d'un professeur certifié à 10 ans de carrière passerait-il de 1,51 fois à 0,81 fois le SMIC, soit, en tenant compte de la prime, un salaire passant de 1,65 fois le SMIC à 0,97 fois le SMIC, une perte de 32 % par rapport au SMIC et au salaire moyen dans l'économie. **L'étude d'impact envisage donc une forte paupérisation des enseignants (et plus généralement des fonctionnaires).**

Dans cette situation, selon l'étude d'impact, Christelle partirait à la retraite à 65 ans avec une pension de 2991 euros selon le système actuel, de 2921 euros (-2%) avec le système à points.

Certes, les 2991 euros versés par le régime actuel dégradé sont un peu supérieurs aux 2940 euros actuels, mais comparés au salaire moyen de l'économie, ils représentent une baisse de 45 %. Il est facile pour le gouvernement de garantir que le nouveau système ne provoquera pas une baisse supplémentaire par rapport à un système ainsi dégradé.

Si les salaires des professeurs certifiés augmentaient à l'avenir normalement, soit comme le salaire moyen de l'économie, Christelle aurait un traitement de fin de carrière de 7230 euros, avec 650 euros de prime. Sa retraite serait de 5474 euros, selon les règles actuelles ; de 3670 euros dans le système à points, soit une perte de 33 %.

Il faut donc choisir entre deux hypothèses : soit le gouvernement envisage effectivement une forte paupérisation des enseignants, la baisse relative de leurs salaires entraînant automatiquement une baisse de leurs retraites ; soit, l'étude ne l'a envisagée que comme un stratagème pour masquer la forte baisse du taux de remplacement.

\* \* \*

**Pour résumer, l'étude d'impact, telle qu'elle a été présentée par le gouvernement, ne permet pas un débat démocratique parmi les citoyens et un vote informé des assemblées parlementaires.**

\* \* \*