

Retraites : « Les cadres supérieurs gagnent à la réforme, quel que soit l'âge de départ »

 [lemonde.fr/idees/article/2020/02/05/retraites-les-cadres-superieurs-gagnent-a-la-reforme-quel-que-soit-l-](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/02/05/retraites-les-cadres-superieurs-gagnent-a-la-reforme-quel-que-soit-l-) Michaël Zemmour, *Le Monde*, 5 février 2020

Tribune. L'examen du cas type « cadre supérieur » présenté dans l'étude d'impact du projet de loi retraite révèle la présence d'effets antiredistributifs dans la réforme. Ces effets ne font pourtant l'objet d'aucune explication ni commentaire dans l'étude, qui insiste exclusivement sur la présence d'effets redistributifs.

Le cas présenté (page 206 de l'étude d'impact) est celui d'une personne, cadre supérieur, qui commence sa carrière en dessous du smic annuel à 22 ans, puis dont la carrière décolle rapidement : à partir de 35 ans et jusqu'à la retraite, cette personne perçoit un salaire de l'ordre de 2,5 fois le salaire moyen (environ 8 600 euros bruts aujourd'hui), soit un peu en dessous du seuil de trois plafonds de la Sécurité sociale à partir duquel les salaires ne sont plus pris en compte dans le « système universel ».

On observe pour ce profil, comme pour les autres, une dégradation des droits au fil des générations : une personne ayant commencé sa carrière à 22 ans née en 1956 peut partir à la retraite en 2020 à 64 ans à taux plein. Si cette personne est née en 1975, elle doit attendre 65 ans (donc 43 ans de carrière), pour atteindre le même niveau de pension. Elle devra dépasser 66 ans si elle est née dans les années 1990, du fait du déplacement de « l'âge d'équilibre » – ce dont on ne peut se rendre compte à la lecture de l'étude puisqu'elle présente, pour toutes les générations, des cas types pour lesquels l'âge d'équilibre est de 65 ans. Une présentation à la fois trompeuse et inappropriée dans la mesure où l'âge d'équilibre est conçu pour augmenter à chaque génération, ce qui est confirmé par le reste de l'étude !

Résultat remarquable

Ce qui est surprenant en revanche, c'est que la réforme semble bien moins défavorable à ce profil de cadre supérieur qu'aux autres cas types présentés. Pour la génération 1975, le profil « cadre supérieur » gagne à la réforme par rapport à la législation actuelle, quel que soit l'âge de départ : le gain de pension est compris entre 2 % pour un départ à 62 ans et 15 % pour un départ à 67 ans. Pour la même génération, le profil « employé non cadre » affiche une baisse de pension par rapport au régime actuel de 3 % pour un départ à 62 ans et un gain inférieur à 5 % pour un départ à 67 ans. Les écarts pour les autres générations présentées (1980, 1990 et 2003) sont encore plus marqués en faveur des cadres supérieurs. Ce résultat est remarquable, car il est en contradiction avec l'argument selon lequel la réforme aurait pour effet de réduire les inégalités...

Le gouvernement a beaucoup mis en avant deux mesures de réduction des inégalités : un minimum de pension pour les personnes qui atteignent l'âge d'équilibre, et le fait que

le mode de calcul pénalise les carrières « ascendantes », qui concernent davantage les cadres, relativement « aux carrières plates », qui concernent davantage les non-cadres. Ces deux effets existent en effet et sont documentés. Mais ils sont contrariés par deux effets de sens opposés.

Le premier vient de la disparition de la distinction entre régime général et retraite complémentaire (Agirc Arrco). Il y a en effet dans le système actuel un taux de remplacement plus favorable pour la part du salaire inférieure à 3 428 euros (le plafond de la Sécurité sociale) que pour la part du salaire qui dépasse le plafond de la Sécurité sociale (uniquement concernée par l'Agirc Arrco).

Mécanisme antiredistributif

Ainsi une personne employée à carrière complète part à la retraite avec environ 75 % de son dernier salaire net, alors qu'une personne cadre supérieur part avec environ 55 %. Cette différence est en partie liée au taux de cotisations actuellement plus faible au-dessus du plafond de la Sécurité sociale, mais aussi à des transferts plus importants de l'Etat vers le régime général.

Autrement dit, 1 euro cotisé aujourd'hui sur un bas salaire donne plus de droits que sur un haut salaire, ce qui génère une forme de redistribution. Mais avec le passage au système universel, « *1 euro cotisé donne les mêmes droits* », comme le martèle le gouvernement : la distinction entre régime général et retraite complémentaire disparaît, et avec elle un important facteur de redistribution !

On peut également s'inquiéter d'un second mécanisme antiredistributif : l'abandon d'une logique de durée au profit d'une logique d'âge d'équilibre. Avec le passage à l'âge d'équilibre, une personne ayant commencé à travailler à 25 ans pourrait partir à 65 ans, après quarante ans de carrière, avec la même décote qu'une personne ayant commencé à travailler à 20 ans après quarante-cinq ans de carrière. Ce mécanisme avantage les personnes ayant fait de longues études, surtout si celles-ci débouchent sur un emploi bien rémunéré. Malheureusement l'étude d'impact ne permet pas d'observer ces effets antiredistributifs car tous les profils présentés commencent leur carrière à 22 ans – ce qui est contraire aux pratiques usuelles et à la réalité, beaucoup plus diverse.

De manière générale, l'étude d'impact ne permet pas de tirer des conclusions sur la globalité des effets redistributifs de la réforme. On ne sait par exemple pas bien ce qu'il advient de l'encadrement intermédiaire ou des salaires supérieurs à 10 000 euros bruts. L'étude du cas type « cadre supérieur » évoquée ici est suffisante pour dire que la réforme creuse les écarts de pension entre certains profils, notamment entre les cadres parmi les mieux payés et les employés à carrière complète. En revanche, pour savoir dans quelle mesure ces profils sont représentatifs ou examiner comment les effets

identifiés interagissent avec des effets plus redistributifs, il faudrait des résultats détaillés de microsimulations réalisées sur des dizaines de milliers de profils réels.

Malheureusement, les résultats de ces études ne sont pas publiés dans l'étude d'impact.

Michaël Zemmour est enseignant-chercheur à l'université Paris-I, chercheur associé au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (Liepp, Sciences Po).

identifiés interagissent avec des effets plus redistributifs, il faudrait des résultats détaillés de microsimulations réalisées sur des dizaines de milliers de profils réels.

Malheureusement, les résultats de ces études ne sont pas publiés dans l'étude d'impact.

Michaël Zemmour est enseignant-chercheur à l'université Paris-I, chercheur associé au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (Liepp, Sciences Po).