Concertation retraites : sans simulations, c'est un simulacre

blogs.alternatives-economiques.fr/zemmour/2019/04/01/concertation-retraites-sans-simulations-c-est-un-simulacre

Michaël Zemmour, *Alternatives économiques*, 1er avril 2019
(Tribune parue initialement dans Le Monde du 30 mars 2019, en version courte)

On n'a jamais autant mis en scène en France la préparation d'une réforme des retraites. Depuis un an et demi un Haut-commissariat à la réforme a été mis en place, dont la fonction la plus visible est l'animation de la « concertation ». Bien que temporairement éclipsé par le « Grand Débat », le Haut-commissaire, Jean-Paul Delevoye, multiplie les rencontres avec les partenaires sociaux, organise des consultations en ligne, des forums, et répond régulièrement à la presse. De loin, cette réforme des retraites a donc l'apparence d'un rêve de co-construction social-démocrate. Mais de loin seulement.

La question du niveau des pensions est évacuée

D'abord parce que la question essentielle, l'évolution du niveau moyen des moyens des pensions, a été très tôt sortie de la discussion. En affirmant que les dépenses de retraites seront plafonné à 14 point de PIB, alors que le nombre de personnes retraitées augmentera, le Haut-commissaire grave dans le marbre un décrochage rapide du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs (une baisse de l'ordre de 20% à 35% d'ici 2050). Une augmentation modérée des cotisations permettrait pourtant d'enrayer le phénomène tout en maintenant une progression des salaires, mais cette piste est évacuée du débat.

Aucune simulation en appui du débat

La concertation est faussée pour une seconde raison : l'absence de toute simulation servant de base à la discussion. En effet un système de retraite est toujours une mécanique complexe, dans lequel les règles fixées interagissent avec la diversité des situations individuelles. Or il est impossible de savoir à l'avance les conséquences précises d'un changement de système avant de l'avoir testé, c'est-à-dire avant d'avoir simulé, grandeur nature, les droits à retraite de chacune et chacun dans l'ancien et le nouveau système.

Depuis 9 mois la concertation ne porte que sur « les principes ». Ainsi la plateforme en ligne formulait des questions du type « Quelle solidarité entre actifs ? », « Comment corriger les inégalités femmes hommes ? ». Mais dans le contexte d'un changement de système, aucune de ces questions n'a de sens prise séparément, sans être intégrée à une simulation d'ensemble. Cela revient à peu près à demander à quelqu'un de choisir une chaudière ou une toiture pour son futur domicile, sans préciser si celui-ci sera isolé ou non, ni s'il sera en montagne ou sur la côte.

Les personnes qui préparent la réforme le savent, les partenaires sociaux le savent et s'en plaignent régulièrement, et les journalistes s'en rendent compte jour après jour. Pourtant les simulations existent ; elles ont été réalisées par l'administration, mais ne sont pas portées à la connaissance du public ni des partenaires sociaux. Cela produit le sentiment diffus dans

l'opinion qu'on a « du mal à se faire une idée des conséquences de la réforme », que les sujets sont techniques… En réalité, le problème n'est pas que la réforme est trop compliquée pour être comprise, mais qu'elle reste volontairement indéfinie pour de pas donner de prise solide à la discussion, aux calculs de chacun et ne pas nourrir la controverse.

Ce que les simulations permettraient de saisir

Quels sont ces enjeux dont on ne peut pas discuter sans simulation ? D'abord le taux de remplacement (c'est-à-dire le rapport de la pension aux derniers salaires). On sait que celui-ci va baisser, mais cette baisse ne va pas affecter uniformément toutes les pensions. Dans le système actuel, le taux de remplacement diminue en moyenne avec le niveau de salaire dans le privé, et avec la part des primes dans la rémunération dans le public. Il est de l'ordre de 75% du dernier salaire pour une carrière complète au SMIC et de l'ordre de 50% pour les cadres. Dans le système « à rendement défini » (le système cible de la réforme), le taux de remplacement dépendra de la forme de la carrière : plus la carrière est « plate » plus le taux de remplacement sera élevé, plus la carrière est ascendante, plus il diminuera. Les défenseurs de la réforme soulignent qu'en moyenne cette propriété pénalisera davantage les cadres (dont la carrière est généralement ascendante). Le problème c'est qu'il ne s'agit là que d'un raisonnement en moyenne. En effet, à tous les niveaux de salaire il existe des carrières de toute forme. Va-t-on (contrairement à aujourd'hui) garantir le même taux de remplacement à une personne qui termine sa carrière à 5000€ brut qu'à une autre qui la termine à 2500€ si toutes deux ont doublé leur salaire au cours de leur carrière ? Ce taux de remplacement sera-t-il très inférieur à celui d'une personne qui termine à 3000€ mais qui l'avait commencé à 2000€ ? Quel sera, l'effet de la réforme sur les retards de carrière, pris en particulier par les femmes à l'arrivée du deuxième ou troisième enfant ? Nul ne peut le dire sans données. Or c'est bien le cœur du sujet pour chaque salarié, d'avoir la garantie d'un niveau de vie à la retraite suffisamment proche de celui de la période d'activité.

Le second sujet qui nécessiterait des simulations est la « solidarité ». Chaque système comprend, en plus de ses règles de bases, des dispositifs dits « de solidarité » destinés à corriger certaines des injustices des règles de base. Dans notre système, c'est par exemple la « validation » de trimestres pour les périodes de chômage ou de congé parental. Dans le futur système ce sera sans doute l'attribution de « points » pour les périodes non cotisées. Le haut-commissariat laisse entendre que l'organisation de la solidarité se fera à enveloppe constante. Mais comme chaque système est différent, il n'y a aucune raison de penser que « garder la même enveloppe » conduira à un résultat comparable. De plus si l'on souhaite à l'occasion de la réforme assigner au système de nouveaux objectifs (par exemple de ne plus amplifier les inégalités femmes hommes comme le fait le système actuel), des moyens supplémentaires seront nécessaire. Là encore des simulations sont nécessaires.

Cette réforme dans le brouillard est d'autant plus dommageable que la France avait pris l'habitude (grâce au COR et à l'implication des partenaires sociaux dans les différentes caisses) de nourrir un débat informé par des statistiques et des projections dans le temps. A la veille

d’une réforme qu’on nous dit majeure, aucune des données de pilotage de la réforme n’est publique, et tout se passe comme si on devait naviguer à vue. Si comme il est régulièrement répété, l’objectif de la réforme est de renforcer la confiance dans le système, pour produire un système lisible et transparent, il faut procéder autrement.