

Femmes et retraites :



saison 2013

Christiane Marty
membre d'Attac et de la Fondation Copernic

Une nouvelle réforme est prévue en 2013 pour faire face à une aggravation plus importante que prévue du déficit des caisses de retraite, qui atteindrait progressivement 20 milliards d'euros en 2020. La raison de ce déficit n'a rien à voir avec des évolutions démographiques, mais est essentiellement liée à la crise, comme l'indiquent le Conseil d'orientation des retraites (COR) et après lui le rapport Moreau. Les politiques d'austérité, la baisse d'activité et le chômage conduisent en effet à une baisse des recettes sociales (et fiscales).

Le gouvernement annonce que cette réforme sera menée au nom de la justice sociale et de la réparation des injustices. Rien de nouveau, cette référence à l'équité était omniprésente lors des précédentes « réformes » de retraite... qui ont pourtant fait peser tous les efforts sur les salarié-es et les retraité-s et ont conduit à une importante baisse du niveau des pensions. Elles ont eu des conséquences encore plus négatives pour les femmes, et leurs effets n'ont pas fini de se faire ressentir, alors que les inégalités de pension sont très importantes entre les sexes. Il est donc utile de faire un point sur la situation et les enjeux actuels pour les femmes.

La première partie de ce texte présente les effets sur les pensions des femmes et sur les inégalités entre les femmes et les hommes des mesures mises en œuvre depuis 30 ans. Contrairement à un certain discours lénifiant sur une évolution qui irait dans le bon sens, il reste indispensable de prendre des mesures volontaristes pour améliorer la situation dès aujourd'hui. On verra aussi que la question de la retraite des femmes ne peut pas être réduite à une question « spécifique », et qu'au contraire, la réflexion sur l'avenir des retraites gagnerait à partir de la situation des femmes.

La deuxième partie oppose à la logique libérale actuelle qui sous-tend les réformes successives, une logique féministe qui permet de concilier l'objectif d'assurer un niveau de pension suffisant et en même temps d'évoluer vers un modèle de retraite cohérent avec l'exigence d'égalité entre les femmes et les hommes.

La troisième partie montre que réaliser l'égalité de genre sur les taux d'activité et l'égalité de salaires permet d'améliorer très sensiblement le financement des retraites.

1- La retraite, miroir grossissant des inégalités professionnelles

La retraite amplifie les inégalités existant dans la vie professionnelle entre les femmes et les hommes : le salaire moyen des femmes, en 2009, représente 75 % de celui des hommes (cette proportion ne progressant pas depuis 20 ans) et la pension moyenne de droit direct des femmes ne représente que 58 % de celle des hommes (2011). Aux salaires plus faibles des femmes, s'ajoute en effet le fait qu'elles ont en moyenne des carrières plus courtes,

interrompues pour les enfants, et des parcours comportant souvent des périodes à temps partiel. Le système de retraite a été conçu il y a 70 ans sur le modèle de l'homme soutien de famille, travaillant à temps plein, sans interruption de carrière : le calcul de la pension a donc été basé sur une « norme » de carrière entière. Ce modèle n'est donc pas adapté à la carrière des femmes, ni plus généralement à l'évolution actuelle qui voit se multiplier les périodes d'interruption du fait du chômage et de la précarité croissante de l'emploi.

Au fil du temps, des mécanismes ont été introduits dans le système de retraites pour compenser les plus faibles pensions des femmes. Ces dispositifs (droits dits familiaux liés aux enfants, assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), pension de réversion,...) permettent de compenser une partie des écarts, même s'ils restent loin de les supprimer. Ainsi, lorsqu'on ajoute à la pension de droit direct ces dispositifs familiaux, et notamment les pensions de réversion, la pension globale des femmes représente 72 % de celle des hommes (2008).

Au fil du temps, une réduction des inégalités femmes-hommes...

Les écarts entre les pensions des femmes et des hommes ont tendance à se réduire au cours du temps du fait de la plus grande participation des femmes au marché du travail, de leur qualification croissante qui se traduit par une augmentation du salaire moyen (malgré la persistance des inégalités par rapport aux hommes), et du fait que leurs carrières s'allongent et qu'elles sont donc plus nombreuses au fil des années à obtenir la durée de validation exigée pour une retraite à taux plein. Cela s'explique notamment par la montée en charge des effets de l'AVPF, dispositif mis en place en 1972, qui attribue des trimestres de validation aux parents ayant arrêté ou réduit leur activité pour élever des enfants. Sans surprise, l'AVPF bénéficie essentiellement aux femmes.

On constate ainsi une réduction des écarts entre les sexes sur la durée validée : parmi les personnes parties en retraite en 2004, les femmes avaient, tout compris, 20 trimestres de moins que les hommes, c'est à dire 5 annuités de moins ; cet écart est de 11 trimestres pour les départs de 2008. L'écart se réduit aussi sur le montant des pensions : pour l'ensemble des personnes qui sont en retraite en 2011, la pension moyenne de droit direct des femmes ne représente que 58% de celle des hommes. Mais lorsqu'on ne considère que les nouveaux retraité-es de l'année 2011, ce ratio est 10 points plus élevé et vaut 68%... Loin tout de même de l'égalité.

... une réduction contrariée par les « réformes » successives

La réduction des écarts de pension est contrariée par les « réformes » successives depuis 20 ans. Une étude de Carole Bonnet, Sophie Buffeteau, Pascal Godefroy, publiée en 2006, a même évalué les effets négatifs des réformes de 1993 et 2003 sur le ratio de la pension moyenne de droit direct des femmes et des hommes pour les générations 1965-1974¹.

¹ Disparités de retraite entre hommes et femmes : quelles évolutions au fil des générations ? Carole Bonnet, Sophie Buffeteau, Pascal Godefroy, Économie et statistiques n° 398-399, 2006. L'étude se base sur des projections et rappelle les incertitudes inhérentes à ce type d'exercice. Elle évalue la réduction de l'écart des durées validées au régime général entre les hommes et les femmes au fil des générations : celle-ci passerait de 7 ans en faveur des hommes pour les générations (1940-1944) à 2,1 ans pour les générations 1965-1974. Mais la réduction des écarts de pension qui devrait en résulter est contrariée par les effets des réformes (hausse de la durée de cotisation et passage des 10 aux 25 meilleures années prises en compte pour déterminer le salaire moyen). L'étude chiffre les écarts de pension avec et sans les différentes mesures des réformes.

Sans balayer l'ensemble des mesures mises en œuvre en 1993, 2003, 2010, on peut constater que les plus importantes d'entre elles ont pour effet d'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes, ce qui contrarie fortement la dynamique de réduction des écarts.

- **L'application d'une décote** a été instaurée par la loi de 1993 pour le régime général, et étendue au secteur public en 2003. La décote intervient si la durée de carrière validée est inférieure à la durée exigée pour la retraite. Elle représente un abattement de 5% par année manquante. Prenons un exemple : si la durée validée est de 38 années, la durée exigée de 41 années, il manque trois années ; la décote abaissera de 15 % le montant de la pension. À noter que cet abattement vient en plus du fait que le montant de la pension est déjà calculé au prorata de la durée validée rapportée à la durée exigée². Parmi les personnes parties en retraite en 2008³, 9 % des femmes et 6 % des hommes ont subi une décote. Les femmes subissent une décote plus forte que les hommes, correspondant à 12 trimestres (3 ans) manquant en moyenne, contre 9 trimestres (2,25 ans) pour les hommes. La décote est très pénalisante.
- **L'allongement régulier de la durée de cotisation** est acté dans la loi depuis 2003 : la durée est censée croître au rythme de l'espérance de vie. Cette mesure pénalise plus fortement les femmes puisqu'elles ont déjà des carrières en moyennes plus courtes que les hommes et qu'elles sont plus nombreuses à ne pas obtenir une carrière complète. Ainsi parmi les personnes parties en retraite en 2008, les femmes valident une carrière, tout compris, plus courte de 2,75 ans que celle des hommes et elles ne sont que 60 % contre 77 % pour les hommes, à valider une carrière complète. Les personnes qui n'ont pas validé suffisamment d'années peuvent liquider leur retraite à l'âge légal, mais leur pension subit alors la décote. Comme les femmes ont déjà des pensions assez faibles en moyenne, elles choisissent - ou plus exactement, se trouvent souvent obligées - d'attendre l'âge dit du taux plein auquel la décote ne s'applique plus, pour éviter cet abattement supplémentaire. Les femmes partent ainsi en retraite en moyenne plus tard que les hommes : parmi les personnes parties en 2008, l'âge moyen des femmes est supérieur de 1,4 an à celui des hommes. Rappelons en outre que depuis la réforme de 2010, l'âge du taux plein a reculé de 65 ans à 67 ans, ce qui affecte une part bien plus importante de femmes que d'hommes.
- **Le passage des 10 aux 25 meilleures années** de carrière dans le secteur privé pour déterminer le salaire moyen pris en compte dans le calcul de la pension, mesure adoptée en 1993, pénalise plus fortement toutes les carrières courtes, et donc les femmes. Lorsque les carrières sont plus courtes en effet, sélectionner un plus grand nombre d'années oblige à « piocher » davantage dans le lot des années avec de plus faibles salaires, du temps partiel ou des aléas. Le passage aux 25 meilleures années a pour conséquence une baisse immédiate de la pension au moment du départ en retraite, baisse d'autant plus importante que la carrière est plus courte. L'effet de la réforme de 1993 qui a le plus pesé sur l'écart de pensions entre les femmes et les hommes est lié à ce passage aux 25 années.

² Exemple : si le salaire moyen est s_m , la pension sera égale à $s_m \times 38/41 \times (\text{taux de liquidation}) \times (1 - 15\%)$. Le taux de liquidation est de 50 % dans le régime général. La pension sera donc de 39,4 % du salaire moyen, contre 46,3 % s'il n'y avait pas de décote.

³ Il s'agit plus précisément des personnes ayant liquidé pour la première fois un droit direct dans un régime de base en 2008, nommées également les primo-liquidants. Drees 2013. Cette précision vaut pour la suite.

- **L'indexation des salaires pris en compte dans le calcul de la pension sur les prix et non plus sur les salaires** a, de même, comme conséquence au moment du départ en retraite de faire baisser la pension ainsi que le taux de remplacement (première pension servie rapportée aux derniers salaires). Rappelons d'abord que, sur une longue période, les salaires augmentent plus vite que l'inflation. L'indexation sur le salaire moyen est donc plus favorable que celle sur les prix. Lorsque les salaires obtenus au cours de la carrière sont pris en compte pour le calcul de la pension, ils sont maintenant revalorisés sur la base de l'inflation, ce qui induit une perte plus importante de leur valeur, d'autant plus importante que l'année concernée est éloignée. Cette même règle d'indexation sur les prix et non plus sur les salaires a également été mise en œuvre pour la revalorisation des pensions : l'évolution des pensions ne suit donc plus celle des salaires. Ainsi les écarts de niveau de vie se creusent entre les salarié-es et les retraité-es, et plus fortement avec les retraité-es plus âgé-es.

Comme le note le rapport Moreau (2013) : « *les effets des critères de revalorisation peuvent être considérables sur des retraites servies pendant 20, 30 ou 40 ans* ». Dit plus clairement, ces mesures ont pour conséquence d'appauvrir les retraité-es : leur taux de pauvreté est passé de 8,5 % en 2004 à 10 % en 2010. Sont particulièrement concernés « *les plus de 75 ans dont le taux de pauvreté est en nette augmentation. Au sein de cette population les femmes isolées (notamment les veuves) sont surreprésentées* » (page 39). Les réformes étant menées dans tous les pays sur la même logique, elles ont les mêmes effets. Ainsi, la Commission européenne, tout en appuyant cette logique, attire néanmoins l'attention sur le fait que « *la paupérisation menace les retraités, et que les femmes âgées constituent un des groupes les plus exposés au risque de pauvreté* ». Attention donc, mais continuons ainsi ?

- **La réduction en 2003 de la majoration de durée d'assurance (MDA) accordée au titre des enfants pour le secteur public** a eu des conséquences très négatives pour les mères fonctionnaires. Avant cette date, elles bénéficiaient d'une MDA d'un an par enfant. Avec la loi de 2003, pour les enfants nés avant 2004, les mères gardent la majoration d'un an, à condition toutefois que la naissance ait eu lieu lorsqu'elles étaient déjà fonctionnaires : avec cette règle, de nombreuses femmes ont perdu beaucoup de droits... Pour les enfants nés après 2004, la loi remplace la MDA d'un an par une validation des périodes d'interruption ou de réduction d'activité. Les femmes qui poursuivent leur carrière sans interruption n'auront dorénavant que 6 mois⁴ par enfant (liés à l'accouchement) au lieu de 12. En revanche, le parent (père ou mère) qui interrompt son activité pourra valider jusqu'à 3 ans. Les mères qui choisissent de poursuivre leur vie professionnelle sont ainsi les perdantes ! Au nom de l'égalité entre les sexes⁵, on en arrive donc à réduire ce qui était pourtant conçu pour compenser les inégalités ! Dans les 3 ans qui ont suivi, le nombre moyen de trimestres validés au titre de la MDA avait déjà baissé de 8,7 à 7,9 trimestres par femme.

⁴ À noter que cette majoration de 6 mois dans le secteur public ne compte que pour le calcul du taux de liquidation de la pension (réduire la décote), mais pas pour le coefficient de proratisation (voir la note 3) à la différence du secteur privé, où la MDA compte pour les deux.

⁵ Le droit communautaire européen sur l'égalité de rémunération et l'interdiction des discriminations est utilisé pour remettre en cause les dispositifs bénéficiant aux femmes, l'interprétation des textes de loi laisse pourtant des marges de manœuvre. La jurisprudence s'accumule et elle n'est pas exempte de contradictions. La Cour de justice européenne reconnaît la légitimité de mesures procurant un avantage à une « catégorie » de la population pour compenser l'existence d'inégalités à leur encontre. Pourtant, les dispositifs familiaux bénéficiant aux femmes subissent des régressions successives. Compte tenu de l'importance qu'ont ces dispositifs pour aider au rattrapage des carrières des femmes, leur réduction dans le public comme dans le privé est un élément supplémentaire qui contrarie la réduction des écarts.

- À l'automne 2009, **la MDA a été remise en cause pour les femmes du régime général** : l'idée du gouvernement était de la « raboter » comme dans le secteur public, toujours au nom de l'égalité. Or dans le secteur privé, les inégalités de pension femmes-hommes sont beaucoup plus fortes que dans le public. De ce fait, les mères avaient droit à une MDA de 2 ans par enfant, et celle-ci joue un rôle essentiel pour atténuer les inégalités. Des négociations syndicales ont abouti à limiter un peu les dégâts par rapport au projet initial. À partir de 2010, les mères bénéficient d'une année de majoration par enfant, dite majoration maternelle, au lieu de deux auparavant. L'attribution de la seconde année, dite majoration d'éducation, peut aller, au choix du couple, au père ou à la mère ; de nouvelles difficultés sont à prévoir avec ce « choix » notamment en cas de séparation.

Les dispositifs « positifs » bénéficient moins aux femmes

Les dispositifs « positifs », ceux qui ont été obtenus au cours des négociations pour atténuer un peu les effets négatifs des réformes, bénéficient surtout aux hommes.

Ainsi en est-il du départ anticipé pour carrière longue. Sur la période 2004-2010, au total 625 000 personnes ont bénéficié de dispositifs permettant de partir en retraite avant l'âge légal : cette population était composée à 79 % d'hommes⁶.

En 2012, les mesures adoptées par le gouvernement Ayrault ont instauré une possibilité de départ à 60 ans (l'âge légal est de 62 ans depuis 2010) pour les carrières longues, mais les conditions sont restrictives et, là encore, elles concernent essentiellement les hommes⁷.

Le dispositif de surcote, qui permet d'augmenter le niveau de pension lorsque la durée de cotisation dépasse celle qui est exigée pour le taux plein, profite à 58 % aux hommes alors qu'ils représentent la moitié des départs en retraite. De même, les possibilités de rachat des trimestres d'assurance au titre des études concernent surtout les hommes.

Tableau des inégalités de pension entre les femmes et les hommes

- La pension globale moyenne des femmes représente 72 % de celle des hommes (Drees Retraits et retraités 2013, pour situation de 2008).
- La pension moyenne de droit direct des femmes représente 58,1 % de celle des hommes (932 euros contre 1603 euros) en 2011 (contre 54,6% en 2004).
- 52,3% des femmes retraitées et 32,6 % des hommes retraités perçoivent le minimum contributif ou garanti (retraités de droit direct en 2008).
- Fin décembre 2011, ce sont 4,9 millions de retraités du régime général qui perçoivent le minimum contributif, parmi eux 70 % de femmes.

⁶ Retraite et société, août 2012, p 191.

⁷ C'est un peu technique : il faut en effet avoir réuni la durée d'assurance exigée pour la retraite à taux plein, mais une distinction est faite entre trimestres « validés » (ceux acquis au titre des enfants, du chômage, etc...) et trimestres réellement « cotisés ». Au maximum, 6 trimestres validés au titre de maladie, maternité et accident du travail peuvent être considérés comme « cotisés » et donc compter parmi les trimestres nécessaires pour partir en retraite anticipée. Les validations attribuées aux mères au titre des enfants ne comptent donc au maximum que pour 1 an et demi. Les femmes qui ont eu 2 enfants ou plus se retrouvent de fait exclues du dispositif.

Parmi les personnes ayant liquidé leur retraite en 2008 :

- les femmes ont en moyenne validé 149 trimestres contre 160 pour les hommes,
- 60 % des femmes ont validé une carrière complète contre 77 % des hommes,
- l'âge moyen des femmes est supérieur de 1,4 an à celui des hommes (60,7 ans contre 59,4)
- leur pension de droit direct moyen représente 65 % de celle des hommes (1022 € contre 1566 €),
- leur pension totale représente 69,4% de celle des hommes (1137 € contre 1637 €),
- du fait de la faiblesse de la pension, 45 % des femmes voient leur pension portée au minimum contributif (régime général) ou garanti (fonction publique) contre 15 % des hommes,
- 9 % des femmes et 6 % des hommes ont été concernés par la décote. Les femmes subissent en moyenne une décote plus importante que les hommes, avec 12 trimestres contre 9 pour les hommes.
- 24 % des hommes et seulement 7 % des femmes bénéficient du départ anticipé pour carrières longues.

Dans les générations qui partent actuellement, les hommes représentent 75 % des départs en retraite anticipés pour carrière longue et 58 % des bénéficiaires du dispositif de surcote, alors qu'ils représentent la moitié des départs en retraite.

Pour la génération née en 1943, 38 % des femmes et 15 % des hommes ont attendu 65 ans pour liquider leur retraite, faute d'avoir la durée validée requise pour le taux plein (Insee, regards sur la parité 2012).

- Les inégalités de pensions entre femmes et hommes sont plus fortes dans le secteur privé que dans le secteur public. Elles sont également plus fortes dans les régimes complémentaires : la pension Agirc moyenne des femmes représente 40% seulement de celle des hommes, ce chiffre est de 57% pour la pension Arrco⁸. Ces régimes en effet se caractérisent par une contributivité beaucoup plus forte que dans le régime de base, les dispositifs familiaux y sont bien plus faibles, et il n'y a pas d'équivalent au minimum contributif dans le régime Arrco.

Une évolution future plus qu'incertaine

Comment vont donc évoluer les pensions des femmes et l'égalité femmes-hommes à l'avenir ? On vient de voir que les mesures adoptées depuis 1993, dont on n'a pas fini de mesurer les effets, vont dans le sens d'une baisse relative des pensions et d'une aggravation des inégalités. Cette tendance à l'aggravation prendra-t-elle le pas sur la réduction qui était en cours ? Difficile à anticiper. D'autant que les comportements des uns et des autres concernant l'âge de départ s'adaptent pour prendre en compte, et pour atténuer, les effets des « réformes ». Selon JM. Hourriez⁹, « on ne peut guère espérer un rattrapage des droits des hommes par les femmes pour les générations qui prendront leur retraite dans les 30 prochaines années ».

⁸ Stanislas Bourbon, « Les pensions des régimes complémentaires Agirc et Arrco en 2007 », *Retraite et société*, n° 56.

⁹ JM. Hourriez, responsable des études au COR, Comment adapter les droits familiaux aux évolutions des carrières féminines ? dans *Retraites et société*, n° 63, août 2012.

Certaines simulations ont été réalisées, qui prévoient une disparition à terme des écarts¹⁰ dans les durées validées par les femmes et les hommes, et même une inversion de l'écart qui deviendrait ainsi légèrement en faveur des femmes pour la génération née en 1980. Mais selon d'autres travaux¹¹, l'écart de durée d'assurance hors MDA se creuserait et atteindrait 12 trimestres en fin de carrière pour la génération 1980. Remarquons d'abord que ces études soulignent elles-mêmes la fragilité de leurs résultats, compte tenu des incertitudes sur les projections. Divers effets difficiles à anticiper sont en effet à prendre en compte, comme ceux de la diminution de la MDA, qui seront sensibles, ou comme la baisse moyenne de trimestres attribués au titre de la MDA résultant de la baisse de fécondité constatée entre les générations 1944 et 1970 (passée de 2,2 enfants par femme pour la génération 1944, à 2,11 pour la génération 1949 et à 1,95 pour celle de 1970¹² ; elle se maintient depuis à ce niveau). Enfin, remarquons que, de toute façon, l'inversion hypothétique de l'écart concernerait la génération qui arrivera à la retraite en... 2042 : d'ici là, il reste à prendre en considération, et à compenser, un écart de durée d'assurance qui continue de jouer au détriment des femmes du fait de leur investissement dans la prise en charge des enfants.

Cette question de la durée d'assurance ne doit donc pas être considérée comme réglée, même si, **au fil du temps, ce sont les inégalités de salaire qui seront les causes principales des inégalités de pensions.** D'autant plus que ces inégalités de salaire ont cessé de se réduire. Plus généralement, c'est l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail qui marque le pas : la part du temps partiel dans l'emploi des femmes a fortement augmenté depuis le début des années 1980 où elle était de 15 % à la fin des années 1990, où elle est d'environ 30 % et reste à ce niveau depuis. Le taux d'emploi des femmes à temps complet ne progresse plus. La montée du chômage et de la précarité de l'emploi des femmes réduit sensiblement l'acquisition de droits à la retraite. On ne peut donc pas espérer un rattrapage des pensions de droit direct des hommes par les femmes, au moins pour les 30 prochaines années, si rien n'est fait...

Enfin, une autre évolution doit être sérieusement prise en compte : c'est celle du modèle de couple, avec une diminution des mariages qui fait que bientôt, la population de retraitées ne sera plus essentiellement composée de couples mariés et de personnes veuves. Les célibataires, les personnes divorcées ou séparées, avec peu ou pas du tout de droits à une pension de réversion, seront beaucoup plus nombreux. Or la pension de réversion complète de manière importante aujourd'hui la pension de très nombreuses femmes : en 2008, elle représentait environ 25 % de l'ensemble des pensions des femmes de plus de 65 ans, contre 1 % pour les hommes¹³. « *Même si le droit à réversion était étendu à certaines unions hors mariage, ... de moins en moins de retraité-es auraient droit à la réversion à l'avenir et risqueraient ainsi de se retrouver avec un niveau de vie plus faible*¹⁴ ». Les solutions ne peuvent donc pas simplement consister à étendre la réversion aux couples hors mariage, car elle reste un droit dérivé. **Notre démarche doit être de tout mettre en œuvre pour améliorer par des droits propres l'accès à une pension suffisante, et plus largement l'accès à la protection sociale.**

¹⁰ Projections réalisées par la CNAV. Elles sont commentées par le COR dans son 6^{ème} rapport (page 84).

¹¹ Source CNAV, modèle PRISME, cité par le rapport Moreau page 63.

¹² Ne pas confondre taux de fécondité (rapport du nombre de naissances vivantes de l'année à l'ensemble de la population féminine en âge de procréer) et indice conjoncturel de fécondité (qui mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie si les taux de fécondité observés l'année considérée à chaque âge demeuraient inchangés).

¹³ Femmes et hommes, Regards sur la parité, Insee 2012.

¹⁴ Bonnet, Hourriez, Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France, dans Femmes et hommes, Regards sur la parité, Insee 2012.

Envisager l'avenir des retraites à partir de la situation des femmes

Compte tenu des éléments qui précèdent, il est clair que la question de la retraite des femmes, le problème des faibles pensions et l'exigence de suppression des inégalités entre les sexes doivent figurer au premier plan des préoccupations politiques et continuent d'exiger des réponses.

Au-delà, on a rappelé que le modèle qui a servi de base à la construction du système de retraites est celui de l'homme « gagne pain » qui bénéficie de droits directs, et de la femme au foyer qui bénéficie de droits dérivés. Ce modèle a certes évolué au fil du temps pour intégrer des dispositifs familiaux prenant en compte la particularité de la carrière des femmes, et ces derniers compensent (insuffisamment) une situation inégalitaire. Mais ils ne font rien pour modifier en amont la source des inégalités, quand ils ne les entretiennent pas en figeant une division sexuelle des tâches (professionnelles comme parentales) très néfaste aux femmes. L'octroi des droits dérivés est basé sur une logique de dépendance des femmes vis-à-vis de leur conjoint.

Le modèle d'égalité femmes-hommes que nous souhaitons est celui où les pères s'investiraient comme les mères dans l'éducation des enfants et dans les tâches domestiques (et non celui où les mères s'en désinvestiraient), où les mères n'auraient donc plus à travailler à temps partiel pour « concilier » vie familiale et professionnelle mais où en contrepartie le temps de travail serait réduit pour tous et permettrait une meilleure qualité de vie. Cela signifie que la référence de carrière professionnelle à considérer, si l'on souhaite faire évoluer notre modèle de société vers l'égalité, sera plus proche de la durée de carrière des femmes que de celle des hommes.

Une seconde raison plaide dans le même sens. Repenser le système de retraite dans une logique d'égalité permet d'élargir la réflexion dans une perspective de progrès. Il serait ainsi envisageable d'instaurer une possibilité de périodes d'interruption pour raisons personnelles (éducation des enfants, congé sabbatique, etc.). Cette période, accordée à tous et toutes, d'une durée à préciser, serait validée pour la retraite. Cela signifie que la « norme » ou la référence à retenir pour concevoir une réforme progressiste serait une carrière plus courte, c'est-à-dire, là encore, une référence qui se rapproche plus de celle des femmes que de celle des hommes.

D'ailleurs, compte tenu du fait que les femmes constituent la majorité de la population et près de la moitié de la population active, que signifie continuer à se référer au modèle masculin de carrière pris comme « référence » universelle ? Considérer la question des retraites des femmes comme une question « spécifique » - ce qui est souvent le cas - relève au mieux de l'incohérence, au pire du sexisme. **La réflexion globale pour penser un avenir progressiste des retraites a tout avantage à se baser sur la situation des femmes.**

2- Leur logique et la nôtre

Les réformes de retraite menées un peu partout depuis 30 ans se font sur l'orientation libérale promue par les instances internationales, FMI, Banque mondiale, Commission européenne. L'objectif est de réduire la part de la retraite publique basée sur le système par répartition et d'offrir un champ de plus en plus large de la protection sociale au secteur privé. Cette privatisation des pensions, plus ou moins avancée selon les pays, est favorisée par le retrait de l'État social. En France, on en voit les effets en ce qui concerne la Sécurité sociale, avec la baisse continue du remboursement des soins courants et la montée de la part des assurances complémentaires. Même logique pour les retraites, avec un durcissement continu des conditions pour obtenir la retraite à taux plein, qui se traduit par la baisse du niveau des pensions. Une étude de la Drees¹⁵ a ainsi calculé que l'impact des mesures adoptées par les réformes de 1993, 2003 et 2008 (sans la dernière de 2010, donc) sur la pension de la génération née en 1938 aurait été une baisse de 28 % à la liquidation et de 35 % sur l'ensemble de leur retraite ! Aujourd'hui, de plus en plus de personnes, surtout parmi les plus jeunes, pensent qu'elles n'auront pas une pension suffisante si elles ne complètent pas en « *développant des stratégies individuelles d'épargne* » selon la formule officielle, c'est-à-dire en prenant une assurance individuelle...

La tendance générale est à un renforcement de la contributivité¹⁶ du système de retraites, c'est-à-dire du lien qui existe entre le montant des cotisations versées tout au long de la carrière et le montant de la pension. Ce renforcement découle d'une part de mesures comme l'allongement continu de la durée de cotisation et le passage des 10 aux 25 meilleures années de salaires pour le calcul de la pension : on l'a vu, ces mesures sont plus particulièrement néfastes pour les carrières plus courtes, et donc pour les femmes. D'autre part, il résulte de la tendance à la baisse du poids des mécanismes de solidarité (par exemple, les majorations liées à la prise en charge des enfants) dans le niveau de pension. Or compte tenu des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, les mécanismes de solidarité (dispositifs familiaux, minimum de pension, réversion, ...) sont essentiels pour permettre d'atténuer les inégalités de pension entre les sexes. La plupart (mais pas tous¹⁷) opèrent une redistribution en faveur des pensions les plus faibles – celles des femmes. Cette tendance au renforcement de la contributivité signifie donc concrètement une pénalisation globale des pensions des femmes.

Face à cette orientation, quelle logique est la plus cohérente pour concilier l'objectif d'assurer une protection sociale performante garantissant un niveau suffisant de pension, en même temps que la réduction/suppression des inégalités de genre ?

¹⁵ L'impact des réformes de 1993, 2003 et 2008 sur le montant des pensions de base des salariés du secteur privé de la génération 1938, Cindy DUC et Hugues LERMECHIN- Solidarité santé, mars 2013.

¹⁶ La « contributivité » d'un système de retraite renvoie à la mesure du lien entre les contributions versées et les droits acquis : les droits sont acquis en contrepartie de cotisations versées par l'assuré et son employeur (contrairement aux droits « non contributifs », comme les dispositifs familiaux, les pensions de réversion,...)

¹⁷ La MDA valide des trimestres qui comptent dans le calcul de la pension et accorde une majoration de pension proportionnelle au montant de la pension de base. Elle n'opère donc pas de redistribution en faveur des faibles pensions. La bonification de 10 % de pension, accordée aux hommes comme aux femmes, est particulièrement injuste : elle opère une redistribution à l'envers, c'est-à-dire des faibles pensions vers les plus fortes, et des femmes vers les hommes. Ceci étant, faire ce constat ne signifie pas qu'il faut supprimer ce dispositif, mais certainement le transformer pour le rendre plus juste.

Dispositifs familiaux, un dilemme

Les dispositifs accordés au titre des enfants sont indispensables pour atténuer les inégalités de retraite femmes-hommes et il ne peut être question de les réduire. Mais ils sont aussi à double tranchant, car ils enferment les femmes dans le rôle de mère. Certains sont en effet réservés au parent qui diminue, ou cesse, son activité professionnelle pendant les premières années des enfants : c'est le cas de l'AVPF et de la MDA dans la fonction publique, et ce sont essentiellement les femmes qui sont concernées. Ce sont donc des incitations à se retirer, partiellement ou totalement, du travail, ce qui est nuisible ensuite à la poursuite de la carrière professionnelle, au salaire et donc au niveau de pension.

Si des droits à la pension sont accordés sans condition de cessation d'activité aux deux parents, alors que, dans la situation actuelle, ce sont en majorité les femmes qui prennent en charge les enfants et qui, avec ou sans retrait de l'emploi, sont pénalisées dans leur progression de salaire, ces droits n'atténuent en rien les inégalités et on est en droit d'en chercher la légitimité¹⁸. Enfin si de tels droits sont accordés aux seules femmes, ils signifient l'acceptation d'une pérennisation des rôles sexués et sont contraires aux aspirations à l'égalité.

Comment alors concilier la nécessaire réduction des écarts de pensions entre les femmes et les hommes et l'évolution vers un modèle de protection sociale rompant avec le modèle patriarcal et mettant en œuvre l'exigence d'égalité de genre ? Comment passer de la logique de dépendance à la logique d'égalité ? Puisque l'on ne souhaite pas obtenir la réduction des inégalités par un renforcement des droits dérivés, qui serait contre-productif, **la réponse passe logiquement par la réduction des inégalités femmes-hommes dans la pension de droit direct**. Remarquons que ce n'est pas du tout la logique des mesures présentées dans le rapport Moreau qui se contente de vouloir compenser - un peu - les interruptions de carrière pour l'éducation des enfants...

Améliorer la pension de droit direct des femmes

Cela suppose bien entendu d'agir en amont de la retraite en visant à supprimer les inégalités de carrière et de salaires dans la vie professionnelle. Nous reviendrons plus loin sur l'impact favorable qu'aurait en outre la réalisation de l'égalité sur le financement des régimes de retraite. Ce qui suit se concentre sur les mesures qui agissent directement sur les pensions à travers les conditions d'accès au taux plein.

Le moyen d'améliorer la pension de droit direct des femmes est déjà de supprimer les mesures qui ont renforcé la contributivité (en allongeant la durée de cotisation et la période de carrière prise en compte pour le calcul de la pension) et qui, en pesant plus fortement sur les femmes, ont accentué les inégalités de genre sur la pension de droit direct. Mais la suppression de ces mesures n'est qu'un préalable. **La logique à mettre en œuvre, qui sera favorable à tous et un peu plus aux femmes, est plus globalement de viser à renforcer le lien entre retraite et meilleur salaire**. Ce qui se décline sur les deux composantes principales du calcul de la pension de droit direct que sont le salaire moyen pris en compte

¹⁸ Même sans cessation d'activité, avoir des enfants pénalise la carrière des femmes mais favorise celle des hommes.

dans le calcul de la pension et la durée de carrière exigée¹⁹, ainsi que sur une amélioration de la prise en compte du temps partiel.

- Concernant le **calcul du salaire moyen**, il s'agit de faire en sorte que les carrières plus courtes ne soient pas défavorisées par le mode de calcul. Pour l'instant, le salaire annuel pris en compte pour calculer la pension dans le régime général est basé sur la moyenne des 25 meilleures années. Il faut revenir aux 10 meilleures années, comme avant 1993, mais aussi améliorer cette règle pour ne pas pénaliser les carrières courtes. Il serait souhaitable de fixer le nombre d'années qui entrent dans le calcul du salaire moyen, non pas en absolu, mais en relatif par rapport au nombre d'années de carrière concrètement réalisées. Exemple : si on prend une durée de carrière exigée de 40 ans (pour faire un compte rond), les 10 meilleures années représentent le quart de la carrière. Il serait donc équitable de retenir comme règle, le **calcul du salaire moyen sur la base d'un nombre d'années égal à 25 % du nombre d'années cotisées** (en appliquant les arrondis nécessaires). Pour une carrière de 20 ans, le calcul se ferait sur les 5 meilleures années. Un tel calcul serait très efficace pour diminuer l'impact très négatif des interruptions de carrière sur les pensions, qui génèrent souvent ensuite des aléas et des mauvaises années de salaires.

Le système de décote doit être supprimé. Il est pénalisant pour les carrières courtes : or le calcul de la pension prend déjà en compte la durée incomplète de carrière à travers la proratisation, il est injuste d'y ajouter l'abattement supplémentaire de la décote.

- Concernant la **durée de carrière exigée pour le taux plein**, il faut non seulement en finir avec son allongement régulier, mais aussi **revenir à une durée réalisable par la plupart des salarié-es**. Or, avec les règles actuelles, ce sera de moins en moins le cas : les gens partiront en retraite avec de moins en moins de droits et des pensions plus faibles. Le discours officiel selon lequel puisque l'on vit plus vieux, il est normal de travailler plus longtemps, relève du matraquage idéologique. Il apparaît de bon sens alors qu'il ne l'est pas du tout, comme on le rappelle en annexe²⁰. On constate en effet au fil du temps une entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail, due à la fois à l'allongement de la durée des études et aux difficultés de leur insertion liées au chômage. Ainsi au fil des générations, le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans décroît régulièrement : il est passé de 38 trimestres pour la génération 1950 à 30 pour la génération de 1970. Sachant que la durée exigée est de 166 trimestres, et en prenant l'option optimiste selon laquelle, à partir de 30 ans, il n'y a aucune interruption, le besoin de 136 trimestres supplémentaires (34 ans) pour la génération 1970 conduit déjà à travailler jusqu'à... 64 ans. Mais concrètement, aujourd'hui, on constate qu'après 50 ans « une minorité seulement de salarié-es connaît une activité salariée à temps plein sans interruption jusqu'à la liquidation de leur pension²¹. Dans le secteur privé, ces salariés représentent seulement 11,7 % des hommes et 6,3 % des femmes. En outre, la moitié des personnes ne sont déjà plus en emploi au moment de liquider leur retraite : elles peuvent être au chômage (avec un taux supérieur pour les femmes), en préretraite (dispositif en extinction), en invalidité ou inactives. Les femmes

¹⁹ C'est également ce que proposent Lucy apRoberts et Nicolas Castel dans *Retraites : comment améliorer les droits des femmes ?* (note de l'Institut européen du salariat).

²⁰ L'incohérence et l'hypocrisie de cet argument ont été présentées dans *Retraites l'heure de vérité*, Attac, Fondation Copernic, Syllepse, 2010.

²¹ Rapport Moreau, page 78.

se retrouvent plus souvent dans des situations de chômage non indemnisé ou d'inactivité liée à des contraintes d'ordre familial comme la prise en charge d'enfant, petits enfants ou parents dépendants²². C'est-à-dire qu'elles ont, sur leur fin de carrière également, moins de périodes validées que les hommes. Allonger la durée de cotisation, inciter les seniors à prolonger leur activité alors que l'emploi ne suit pas, revient à allonger cette période de précarité pour beaucoup de personnes et à préférer financer des minima sociaux ou des indemnités de chômage plutôt que des pensions !

L'allongement de la durée de cotisation acte un décalage croissant avec la réalité et organise une baisse pour tous des droits à la pension. Plus particulièrement, ce sont les jeunes générations qui arriveront de moins en moins à obtenir cette durée, ainsi que les femmes car elles continuent d'avoir en moyenne des carrières plus courtes. Il faut non seulement **refuser tout nouvel allongement**, mais aussi retenir le principe selon lequel **la durée de cotisation doit diminuer pour converger avec la durée moyenne de vie active constatée**²³. Cette durée était, il y a peu, plus proche de 35 que de 40 ans... Ce principe témoignerait que la société est capable d'offrir un avenir aux jeunes générations.

- Il faut **améliorer la prise en compte du temps partiel** en limitant son impact négatif sur le calcul de la pension. Les effets négatifs des périodes de temps partiels sur la durée validée ont été réduits par la règle qui permet de valider un trimestre en contrepartie de 200 heures payées au SMIC (ce qui ne signifie pas qu'on ne peut pas encore améliorer cette prise en compte). Mais le temps partiel reste très pénalisant sur le montant de la pension, puisque celle-ci est calculée sur la base des salaires perçus, c'est-à-dire des salaires partiels. Le travail à temps partiel, souvent imposé par les employeurs, leur est très bénéfique : il leur permet d'ajuster la présence de la main d'œuvre aux fluctuations de l'activité (par exemple dans la grande distribution ou le commerce) ou aux besoins des donneurs d'ordre (par exemple dans le secteur du nettoyage en entreprise) et de ne pas la payer le reste du temps. Il est donc justifié d'instaurer une **surcotisation sociale patronale sur l'emploi à temps partiel**, qui devrait être équivalente à celle d'un temps plein, pour permettre d'augmenter le salaire qui sera pris en compte dans le calcul de la pension de la personne à temps partiel.
- Garantir un niveau minimum suffisant de pension est enfin une condition nécessaire si l'on souhaite acter le droit de toute personne ayant validé une carrière complète de pouvoir vivre de sa pension, sans devoir être repêchée par les minima sociaux. Aujourd'hui, ce sont en majorité des femmes dont la pension se trouve rehaussée par le minimum contributif (régime général) ou minimum garanti (fonction publique). Il existe un objectif fixé dans le cadre de la loi de 2003 concernant l'atteinte d'un montant de retraite égal à 85 % du SMIC net pour les nouveaux retraités au minimum contributif. Notre proposition ici est qu'**aucune retraite ne soit inférieure au SMIC net pour une carrière complète**, le minimum contributif doit être porté au niveau du SMIC.

Enfin, améliorer la pension de droit direct signifie également - cela va sans dire mais c'est mieux en le disant - refuser toute mesure qui désindexerait ou sous-indexerait²⁴ les pensions

²² Rapport Moreau, page 79.

²³ Cf. « Retraites, l'heure de vérité » d'Attac et de la Fondation Copernic, Syllepse 2010.

²⁴ Sous-indexer les pensions, par exemple, d'un point signifie que si l'inflation est de 2 %, les pensions ne sont revalorisés que de 1%.

par rapport à l'inflation, à l'image de ce qui a été adopté début 2013 pour les retraites complémentaires. Une telle mesure aboutirait directement à baisser le pouvoir d'achat des retraité-es dont on a vu que le taux de pauvreté est en train d'augmenter.

Rendre plus justes les dispositifs familiaux

Répetons-le, pour initier une transition vers un modèle égalitaire de retraites, notre objectif principal ne doit pas être de renforcer ces dispositifs mais plutôt d'obtenir la réduction des inégalités par l'amélioration des droits propres à pension. Ceci étant, on constate de fortes différences dans les droits familiaux selon les régimes et certaines incohérences dans leurs objectifs qui justifieraient de réfléchir à la manière de les rendre plus justes.

On mentionnera simplement ici la bonification de pension de 10 % accordée à tous les parents de trois enfants, qui est doublement injuste. Étant calculée au prorata de la pension, elle rapporte plus aux hommes qu'aux femmes, alors que ce sont essentiellement les femmes qui sont pénalisées par l'éducation des enfants. Ainsi, avec un coût global de 5,7 milliards, elle rapporte deux fois plus aux pères qu'aux mères et contribue donc à augmenter les inégalités entre les sexes. En outre, elle opère une redistribution des basses pensions vers les plus élevées, et elle n'est pas imposée. Il est nécessaire de réfléchir à une répartition plus juste du montant consacré à cette bonification, par exemple sous forme d'un forfait égal attribué pour chaque enfant (il n'y a pas de justification à ne cibler que les parents de trois enfants). Le rapport Moreau fait des propositions à ce sujet qui demandent à être étudiées. Il est indispensable de transformer en parallèle le congé parental pour le soumettre progressivement à des conditions de partage entre les deux parents.

Prendre en compte la pénibilité... y compris au féminin

La prise en compte de la pénibilité pour les conditions d'accès à la retraite est un dossier brûlant car il y a un gros enjeu dans la manière de la définir. C'est ce qui explique que les négociations interprofessionnelles sur ce sujet n'avancent pas vraiment.

Mais il y a un enjeu majeur également à veiller à ce que la réflexion sur la pénibilité n'oublie pas celle qui caractérise les métiers à dominance féminine. Les résultats de l'enquête SUMER (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) en 2003 puis 2010 ont permis de lever le voile sur la pénibilité et les pathologies qui touchent plus particulièrement les femmes. Ces dernières sont ainsi « majoritairement affectées par les troubles musculo-squelettiques » et plus exposées aux risques psycho-sociaux au travail. L'étude du Conseil économique, social et environnemental « Femmes et précarité » de mars 2013 note ainsi : *« les risques les plus souvent associés au travail dans les représentations sociales traditionnelles - efforts physiques intenses, expositions au bruit, aux intempéries, aux produits nocifs - concernent majoritairement les hommes. Les conditions de travail de nombreuses femmes sont autant marquées par la pénibilité physique ou mentale : postures contraignantes, gestes répétitifs, fond sonore permanent d'un niveau trop élevé, tâches morcelées, manque d'autonomie ou de latitude décisionnelle. Toutefois cette pénibilité reste largement occultée. »*

La souffrance au travail se développe. Si l'espérance de vie continue d'augmenter, l'espérance de vie *sans incapacité* se réduit depuis quelques années, et elle se réduit d'ailleurs plus vite pour les femmes (cf. annexe). Comme cela avait été mis en avant en 2010 lors du mouvement social, les plus dures années de travail sont les 5 (à 10) dernières de la vie active. À l'inverse, les meilleures années de retraite sont les premières, entre 60 et 65 ans. La retraite

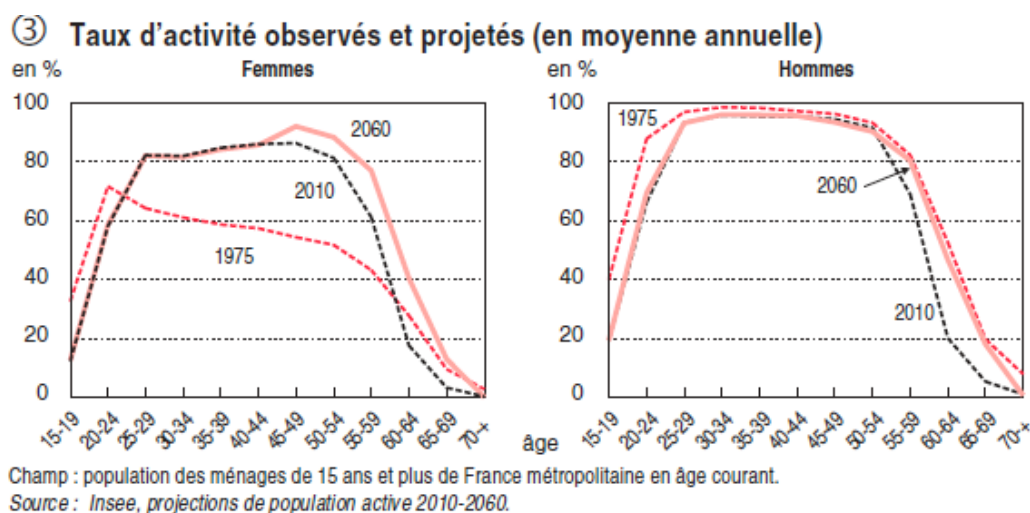
doit être possible à **60 ans à taux plein** pour ne pas voir diminuer la part de vie à la retraite que l'on peut espérer passer en bonne santé.

3- Quand l'égalité « paie »

Agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est nécessaire pour supprimer à la source ce qui génère ensuite les inégalités dans les pensions. Mais c'est également un moyen d'améliorer le financement des retraites.

Objectif : égalité des taux d'activité

Les ressources des caisses de retraite proviennent des cotisations prélevées sur les salaires. L'effectif de population active qui cotise est donc un paramètre de premier plan pour l'équilibre financier. Tout exercice de projection sur les perspectives à moyen terme des régimes de retraite nécessite de faire des hypothèses, notamment sur l'évolution des taux d'activités des femmes et des hommes. Or les hypothèses de l'Insee sur lesquelles s'appuie le COR se révèlent très conservatrices, et même régressives, vis-à-vis de l'emploi des femmes : elles n'intègrent aucune hausse de leur activité à l'avenir, sauf ponctuellement pour les plus de 50 ans, conséquence attendue des réformes passées (voir graphe).



Alors que jusqu'à ce jour, l'activité des femmes ne cessait de progresser, ce qui a permis une réduction (encore insuffisante) des inégalités entre les sexes et reste une condition indispensable pour leur autonomie, les projections prévoient même une baisse de la part des femmes dans la population active, proche de la parité en 2010 (47,7%) qui passerait à 46,9 % en 2060 !

Le taux d'activité des femmes est pourtant bien inférieur à celui des hommes (84,2 % contre 94,8 % dans la tranche des 25-49 ans en 2010). La France ne se classe qu'au 14^{ème} rang européen, loin derrière des pays comme la Norvège, l'Islande, la Finlande, la Suède, etc. qui ne sont pas, eux-mêmes, des modèles indépassables en matière d'égalité. Il y a donc de larges marges de progrès, et on ne comprend pas le scénario du COR qui revient tout simplement à enterrer l'égalité entre les femmes et les hommes... mais aussi à priver les régimes de retraite d'un fort potentiel de cotisantes.

En effet, si l'activité des femmes rejoignait celle des hommes, quelle que soit l'échéance à

laquelle ce serait atteint, l'effectif de population active serait supérieur d'environ 5 % (4,8 % en 2020 et 4,9 % en 2030) à celui prévu par les scénarios actuels. Quel serait alors l'impact sur les recettes des caisses de retraite ? Toutes choses égales par ailleurs, cette augmentation se traduirait, en première approximation, par un accroissement relatif de même ampleur²⁵ du volume de cotisations, près de 5 % donc. Si l'on évalue pour le seul régime général ce qu'aurait représenté en 2012 l'accroissement des cotisations vieillesse si le taux d'activité des femmes était semblable à celui des hommes, on obtient un gain de 3,3 milliards d'euros (les cotisations vieillesse perçues en 2012 par la Caisse nationale d'assurance vieillesse représentent 66,24 milliards²⁶). L'évaluation doit être élargie aux autres caisses de retraite et projeté aux échéances de 2020 et 2030, car l'égalité ne se réalisera pas en un jour. Mais l'ampleur des gains à en attendre devrait à elle seule justifier d'intégrer cet objectif parmi les solutions de financement.

Le scénario de rattrapage de l'activité féminine n'a rien d'utopique. De très nombreuses femmes souhaiteraient travailler (professionnellement) mais y renoncent ou se contentent d'un temps partiel, par manque de solution pour accueillir leur enfant. Même si la France est plutôt mieux lotie que certains de ses voisins, le besoin de crèches est reconnu, estimé à 500 000 places. Lancer un programme d'investissement public pour répondre à ce besoin fait partie des politiques à mener pour supprimer les obstacles à l'emploi des femmes. Une activité féminine plus élevée n'est pas un facteur de chômage, mais suscite au contraire des activités nouvelles. Cela participerait d'un cercle vertueux basé sur une relance économique visant à satisfaire les besoins sociaux - notamment crèches -, permettant la création de nombreux emplois qui ont vocation à s'adresser aux hommes comme aux femmes, l'augmentation du volume de recettes sociales comme fiscales et l'amélioration de l'égalité entre les sexes.

Les politiques conduites influent largement sur l'emploi des femmes : les mesures adoptées en matière fiscale (mode d'imposition des couples), familiale (congé parental, etc.), en matière d'égalité professionnelle ou de qualité des emplois influencent significativement le comportement des femmes vis-à-vis de l'emploi, soit dans le sens d'une incitation au retour au foyer - la modification de l'allocation parentale d'éducation en 1994 a ainsi rapidement causé une forte baisse du taux d'activité des mères -, soit dans le sens d'une facilitation de leur présence dans l'emploi par le développement de crèches, le congé paternel, etc.

On entend souvent « vanter » la situation favorable de la France qui affiche un taux de fécondité de 2 enfants par femme, assurant presque le renouvellement des générations, bien supérieur à celui d'autres pays comme l'Allemagne notamment où il se situe à 1,4 et où les perspectives des retraites sont, de ce point de vue, moins favorables. À juste titre, le plus faible taux allemand est mis en relation avec la pénurie criante de modes d'accueil des enfants, qui contraint souvent les Allemandes à choisir entre avoir un emploi ou un enfant. Le lien qui existe entre la disponibilité de crèches, l'activité professionnelle des femmes (y compris la part plus ou moins élevée de temps partiel) et le taux de fécondité est notoire. Il est donc inouï que cette piste de l'amélioration de l'emploi des femmes - en quantité et en qualité - et son impact potentiel très bénéfique sur le financement, restent absents des priorités politiques.

²⁵ L'hypothèse est faite ici pour simplifier que pour ce supplément de femmes actives, les salaires des femmes et des hommes sont égaux.

²⁶ Les comptes de la Sécurité sociale, résultats 2011, prévisions 2012. Par ailleurs, le gain pour les cotisations totales (maladie, vieillesse, famille) aurait été de 9,2 milliards (5% de 185,94 milliards).

Bilan du gain de cotisations/futur supplément de prestations de pension ?

Une plus forte activité des femmes se traduira par un supplément de droits directs à une pension. On peut donc, du point de vue du bilan financier, se demander si dans le futur les gains sur le volume de cotisations ne seraient pas réduits ou annulés du fait des prestations de pension qui seront versées à ces femmes. En réalité, la question doit être vue globalement et non du seul point de vue des pensions de retraite. Des transferts entre différentes caisses peuvent être envisagés. Car les femmes qui sont inactives, et n'ont donc pas de droit direct à pension, sont tout de même au moment de leur vieillesse bénéficiaires de prestations qui peuvent être la pension de réversion si elles sont veuves (souvent versée sous condition de ressources), ou l'allocation de solidarité personnes âgées (ancien minimum vieillesse) ou l'allocation aux mères de famille, etc. Lorsque ces femmes seront actives, les prestations qui leur seront versées au titre de droit direct remplaceront souvent des prestations versées au titre de la solidarité. La hausse de l'activité des femmes génèrera aussi un supplément de cotisations à l'assurance-maladie, sans prestation supplémentaire en contrepartie, puisque ces femmes bénéficient déjà de la couverture santé de leur mari. En outre, il y aura un décalage dans le temps : les gains en cotisations sont immédiats, les suppléments de prestations ne seront versés que dans 20, 30 ou 40 ans. Il y a un gain net sur toute cette période.

Remarquons encore que s'il est juste de mettre en regard les gains en cotisations et les nouveaux droits à pension qui découleront d'une hausse de l'activité féminine, il y a un paradoxe à ne le faire que sur la question de l'activité des femmes... Ainsi, il existe un large accord politique sur le fait qu'améliorer l'emploi et résorber le chômage permettent de mieux financer les retraites : mais personne ne modère cet argument en pointant que résorber le chômage non indemnisé entraînera des droits supplémentaires à pension.

Égalité salariale

Au levier d'action de l'activité féminine, il faut ajouter celui de la suppression des inégalités salariales qui sont une des causes des forts écarts de pension entre les sexes. Les salaires des femmes représentent en équivalent temps plein 80 % de ceux des hommes et 75 % sur l'ensemble des salarié-es. L'ordre de grandeur du gain potentiel de cotisations qui résulterait de l'égalité salariale si on résorbe en même temps les inégalités dans l'emploi à temps partiel pourrait aller jusqu'à 13,6 %²⁷ du volume de cotisations.

En 2010, à la demande de la CGT, la CNAV a fait une simulation pour évaluer l'impact de l'égalisation par le haut des salaires entre les sexes²⁸. Le gain par an (différence entre les ressources supplémentaires et les dépenses supplémentaires de la CNAV) serait de 11 milliards d'euros environ lorsque l'égalité est réalisée (projetée en 2023 dans cette simulation) et diminuerait ensuite à 5,5 milliards en 2050. La diminution provient du fait que les salaires des femmes augmentant, leurs pensions augmenteront ensuite en conséquence.

Comme pour les taux d'activité, l'égalité dans les salaires et la résorption des écarts dans l'emploi à temps partiel demanderont du temps et des politiques volontaristes. L'objet de ce

²⁷ Évaluation de l'ordre de grandeur potentiel : les femmes représentent 48 % de la population active. Si Sh est le salaire moyen homme, actuellement le salaire moyen est : $0,48 \times (0,75 \text{ Sh}) + 0,52 \text{ Sh} = 0,88 \text{ Sh}$. Après égalité le salaire moyen est Sh. Le gain est : $12/88 = 13,6\%$. Ce gain relatif sur les salaires se transmet sur le montant de cotisations.

²⁸ Simulation de l'impact d'une égalisation des salaires des femmes sur ceux des hommes (demande de Mme Isabey, CGT), CNAV, 2011.

texte n'est pas de présenter les propositions pour l'égalité professionnelle, mais simplement de témoigner qu'elle contribuera largement à l'amélioration du financement des retraites.

Pour conclure

Les retraites sont un enjeu de société. Réfléchir aux moyens de faire disparaître les inégalités de pension entre les femmes et les hommes oblige à considérer dans sa globalité le projet de société que l'on souhaite. Ce projet se base sur l'exigence d'égalité entre les sexes et sur une perspective de transition écologique et sociale, visant au « bien vivre ». Ainsi considérer la question des retraites à partir de la situation des femmes permet de mettre en avant de nouvelles revendications et propositions qui en améliorent le financement.

Les réformes mises en œuvre depuis 20 ans vont à l'opposé de cette orientation, en faisant porter l'effort financier sur les salarié-es et les retraité-es et en épargnant les employeurs. Les solutions existent pourtant pour financer une retraite solidaire pour toutes et tous. Ce n'est pas l'objet de ce document de les présenter, et on renvoie au document d'Attac et de la Fondation Copernic qui présente ces solutions (en cours de rédaction).

Propositions

- Arrêt des politiques d'austérité,
- Actions en faveur de l'emploi et contre le chômage, par une relance d'activités pour satisfaire les besoins sociaux (crèches, ...) et environnementaux, par la réduction du temps de travail,
- Retraite à 60 ans à taux plein (suppression de la décote),
- Revalorisation du minimum contributif au niveau du SMIC (aucune retraite inférieure au SMIC net pour une carrière complète)

Amélioration de la pension de droit direct des femmes par :

- réduction de la durée de cotisation exigée, pour la faire converger avec la durée moyenne de vie active constatée,
- calcul du salaire moyen sur la base d'un nombre d'années égal à 25 % du nombre d'années cotisées. Exemple : calcul sur les 10 meilleures années pour une carrière de 40 ans, sur les 5 meilleurs années pour une carrière de 20 ans,
- rétablissement de l'indexation de la pension et des salaires portés au compte sur le salaire moyen et non plus sur l'inflation,
- instauration d'une sur-cotisation patronale sur l'emploi à temps partiel équivalent à celle sur un temps plein.

Faire évoluer qualitativement la vie professionnelle : instauration de la possibilité de valider une période d'interruption de la vie professionnelle (durée à préciser) pour congé sabbatique, formation, éducation des enfants, etc.

Financement

Le principe du financement des retraites doit être basé sur le rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits distribués, ces derniers (notamment les dividendes) étant devant être soumis à contribution.

En parallèle :

- égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- objectif d'égalisation des taux d'activité des femmes et des hommes.

ANNEXE

Le faux « bon sens » de l'argument « on vit plus vieux, il faut travailler plus longtemps »

1- L'augmentation de l'espérance de vie ne date pas d'aujourd'hui²⁹ : selon l'Institut national d'études démographiques, l'espérance de vie (EDV) augmente régulièrement depuis 250 ans, à l'exception des périodes de guerre. Cette augmentation n'a pas empêché que le temps de vie passée au travail diminue régulièrement. Du 19^{ème} à la fin du 20^{ème}, le temps de travail individuel a ainsi été divisé par 2, le nombre d'emplois a été multiplié par 1,75, la productivité horaire a été multipliée par 26, et la production multipliée par 20. Cette évolution positive a été permise, tout au moins jusqu'au milieu des années 1980, par le partage des gains de productivité. Cela signifie que le partage de la richesse produite peut permettre que l'augmentation de l'espérance de vie s'accompagne d'une baisse du temps passé au travail : c'est ce qu'on appelle le progrès. C'est la réforme de 1993, qui en instaurant un allongement de la durée de cotisation nécessaire pour la retraite, a donc initié cette inversion historique de la courbe qui jusqu'à alors était celle du progrès.

2- La règle concrète qui régit l'allongement de la durée de cotisation et qui est acté dans la loi de 2003 s'appuie sur le principe suivant, censé traduire l'équité : les gains d'espérance de vie (EDV) doivent être répartis entre la durée de vie professionnelle (pour les 2/3) et la durée de vie à la retraite (pour 1/3), le partage 2/3, 1/3 renvoyant à la situation qui était celle de 2003. Ce principe n'est pas acceptable en lui-même (cf. point 1). Mais même si on se plaçait dans cette logique, ce n'est pas l'espérance de vie qui devrait être considérée, mais l'espérance de vie en bonne santé, ou espérance de vie sans incapacité (EDVSI). Celle-ci renvoie à la durée de vie sans limitation des fonctions essentielles telles que les aptitudes à se déplacer, se nourrir, se vêtir. Or cette part de vie sans limitations fonctionnelles diminue selon une étude de l'Institut national d'études démographiques (INED) de 2011³⁰. Entre 2008 et 2010, l'EDVSI est passée pour les hommes de 62,7 ans à 61,9 ans³¹ (soit moins 0,8 ans), et pour les femmes de 64,6 ans à 63,5 ans (soit moins 1,1 an). On peut noter au passage que l'EDVSI diminue plus vite chez les femmes. La règle sur la répartition de gain d'EDV se traduit donc concrètement par un allongement régulier de la durée de vie au travail, accompagné d'un raccourcissement de la part de vie en bonne santé. Il y a mieux comme principe d'équité !

En outre, comme la mauvaise santé arrive plus fréquemment dans les âges plus élevés, l'allongement de la durée de cotisation aboutit à ce que la retraite se trouve privée de ses meilleures années, qui sont les premières dans la soixantaine. La part de vie à la retraite que l'on peut espérer passer en bonne santé affiche une forte baisse.

Enfin, même si les limitations fonctionnelles arrivent plus fréquemment aux âges élevés, l'INED indique aussi que la part des limitations fonctionnelles avant 65 ans est importante. Il note : « *dans le courant actuel de promotion d'un vieillissement actif et de participation sociale, en particulier de participation au marché du travail, ce résultat nous paraît essentiel. La participation sociale nécessite un état de santé approprié et ces signes d'altération dans la tranche d'âges des 50-64 ans indiquent qu'il sera difficile pour certains d'augmenter le niveau global d'activité, y compris dans cette tranche d'âge* ». La dégradation des conditions de santé dans cette période de vie n'est probablement pas étrangère à celle des conditions de travail. Raison de plus pour mettre fin à cette règle infondée et nuisible qui régit l'allongement de la durée de cotisation.

²⁹ Ce point reprend ce qui est développé dans « Retraites, l'heure de vérité » d'Attac et de la Fondation Copernic, Syllepse 2010.

³⁰ INED, « Les espérances de vie sans incapacité en France, une tendance réelle moins favorable que dans le passé », Audrey Sieurin, Emmanuelle Cambois, Jean-Marie Robine, janvier 2011. L'étude indique en outre que la moitié seulement de l'espérance de vie (EV) à 50 ans des hommes et 40 % seulement de celle des femmes sont des années de bonne santé fonctionnelle.

³¹ Données INED 2012.