

FICHE n°12: Les retraites des femmes.

Le niveau de retraite de chacun (e) est fortement lié au niveau de salaire perçu par la même personne au cours de son activité. Les inégalités de salaires conduisent donc « naturellement » à des inégalités de retraites. Toutefois, par le jeu simultané des plafonnements pour les hauts salaires et des minima pour les bas salaires, la hiérarchie des retraites est un peu moins accentuée que la hiérarchie des salaires : le taux de remplacement est assez variable et peut aller de 50% pour des salaires élevés à 80% pour les salaires les plus bas.

Pour autant, quand s'ajoutent aux inégalités de salaires des inégalités professionnelles et sociales ce sont des retraites encore plus inégalitaires qui sont versées. C'est très fortement et très globalement la situation des femmes aujourd'hui en France. Si le constat sur la réalité de ces inégalités ne peut qu'être partagé, les réponses pour y porter remède doivent certainement être encore débattues au sein de chaque organisation membre de l'Union syndicale G10 Solidaires. Il nous faudra conjuguer des revendications immédiates et de court terme avec des exigences de fond qui ne peuvent produire des effets que sur le moyen terme.

De fortes inégalités entre les retraites des hommes et les retraites des femmes...

- En 2001, les femmes retraitées ont touché en moyenne 848 € par mois et les hommes retraités 1461 €, soit 73% de plus que les femmes.
- En ce qui concerne les seules pensions de droit direct (c'est à dire hors bonifications pour enfants et hors réversion), les femmes ont touché 650 € et les hommes 1383 €, soit plus du double. Chez les fonctionnaires, l'écart est moins grand : les pensions des hommes sont « seulement » 30% plus fortes que celle des femmes.
- Les bonifications pour enfants rapportent 2 fois plus aux hommes qu'aux femmes : 129 € contre 64 € par mois.
- Les femmes qui ont travaillé comme non salariées ont des pensions particulièrement faibles : 298 € pour les agricultrices, 312 € pour les commerçantes et 272 € pour les artisanes.
- Les écarts entre les pensions moyennes des hommes et des femmes sont plus forts dans le privé que dans le public.
- En 1997, 3 retraités sur 10 ont perçu une retraite inférieure au minimum vieillesse : parmi eux, 83% de femmes. Ces faibles retraites concernaient 41% des femmes et 11% des hommes.
- Parmi les retraités, 85% des hommes ont effectué une carrière complète contre seulement 39% des femmes. En outre, 60% des carrières incomplètes ont eu une durée inférieure à 25 ans. Les durées des carrières des femmes, particulièrement morcelées, expliquent le très fort écart entre les retraites féminines les plus basses et les plus élevées: le rapport entre le premier et le dernier décile est de 9,4 pour les femmes contre 4,3 pour les hommes.
- Les femmes prennent en moyenne leur retraite 2 ans plus tard que les hommes (pour augmenter leur trop faible nombre d'annuités de cotisation qui résulte des interruptions d'activité plus fréquentes chez les femmes (enfants, etc)).

... qui sont le reflet des inégalités professionnelles et sociales entre les hommes et les femmes.

La retraite reflète et amplifie les inégalités de la vie professionnelle et sociale. Le salaire moyen des hommes est 25% plus élevé que celui des femmes, les pensions moyennes des hommes sont 70% plus élevées que celles des femmes.

Les femmes assurent l'essentiel des responsabilités en matière d'éducation des enfants, de tâches domestiques et de soins aux proches. Ces charges, ainsi que les éventuelles interruptions pour élever les enfants, pénalisent leur carrière professionnelle. Salaires et durées de cotisations plus faibles expliquent leurs plus faibles retraites.

Malgré la persistance des inégalités de salaire entre hommes et femmes, les inégalités de retraite tendent à se réduire au cours du temps : l'activité des femmes ne cesse de s'accroître, et elles s'interrompent moins pour élever des enfants, (ce qui devient moins vrai depuis l'octroi de l'allocation parentale d'éducation dès le deuxième enfant).

Cependant cette tendance à la réduction des écarts va se ralentir, voire s'inverser avec le développement des emplois précaires et du temps partiel, qui concernent essentiellement les femmes, et avec les mesures Balladur de 1993. Parmi celles-ci, l'allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 40 ans et le passage des 10 aux 25 meilleures années pénalisent beaucoup plus les femmes parce qu'elles ont des carrières fractionnées. Des dispositifs prenant en compte les particularités des carrières des femmes restent donc nécessaires. Dans l'immédiat, des mesures de revalorisation des faibles pensions doivent être prises pour remédier aux inégalités existantes.

Passer d'une logique de protection à une logique d'égalité.

Les régimes de retraite ont été conçus en 1945/1950 en tenant compte des situations socio-professionnelles de l'époque, c'est à dire pour des hommes travaillant à temps plein et sans interruption de carrière, dans un rôle de soutien de famille. Les femmes étaient cantonnées dans des rôles d'épouses et de mères, et plus que de droits propres, elles bénéficiaient de droits dérivés. La logique qui domine cette architecture est une logique de protection des femmes. Le système, tout en ayant évolué, se révèle insuffisant aujourd'hui pour assurer une retraite décente aux femmes ; il est par ailleurs inadapté au vu de l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes et tient de moins en moins compte des évolutions du salariat comme des évolutions, constatées ou souhaitées, dans la vie des couples et des familles.

Il faut certainement repenser le système, non plus dans une logique de protection, mais dans une logique d'égalité ; ceci oblige déjà à se poser des questions sur la pertinence des avantages familiaux ou conjugaux : que doivent-ils indemniser dans une situation - à atteindre - d'égalité entre les hommes et les femmes ? Le risque existe que des dispositifs prévus pour compenser les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail ne servent qu'à renforcer les rôles traditionnels des deux sexes.

_ Les bonifications pour enfant : les politiques natalistes ont été à l'origine de ces avantages. Doivent-elles maintenant rétribuer les personnes -hommes et femmes- qui, en ayant des enfants, contribuent à l'équilibre futur des régimes ? doivent-elles être accordées en fonction de la seule présence d'enfants, ou seulement en cas d'interruptions de carrière « choisies » pour élever ces enfants ? est-il normal que les bonifications soient proportionnelles au montant de la pension et donc favorisent davantage les hommes, alors que ce sont surtout les femmes qui élèvent les enfants ? Faut-il introduire un "forfait par enfant » à partager entre le père et la mère au prorata de l'investissement de chacun dans l'éducation des enfants (par exemple basé, par défaut, sur les statistiques nationales) ?

Plus largement tout ceci pose la question des conditions de validation des périodes non travaillées , en l'occurrence des périodes non travaillées des femmes salariées ayant un ou plusieurs enfants. C'est aussi la question du « droit à la retraite » : doit-il rester lié à des cotisations préalables ou devient-il un droit universel ?

- La pension de réversion : doit-elle assurer le maintien du niveau de vie pour le conjoint survivant ? ne doit-elle pas être soumise à des conditions plafonds de ressources ? est-elle censée attribuer un revenu au conjoint qui a été "parent au foyer" ?

- Les bonifications ou pensions de réversion relèvent-elles du régime de retraites, de la branche famille, ou du budget de l'Etat ?

La logique d'égalité implique de généraliser les droits individuels en remplacement des droits dérivés. Elle implique aussi d'être accompagnée de politiques familiales et fiscales cohérentes pour favoriser cette égalité (par exemple remettre en cause le quotient familial qui est anti-redistributif, ou encore soumettre comme en Suède les avantages du congé parental à une condition d'alternance entre les deux parents).

Remarque : l'égalité n'exclut pas la possibilité de traitements particuliers.

La législation européenne exige une égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour une situation égale, mais elle permet un traitement différent pour une situation différente (directive 79/7).

Favoriser l'activité des femmes pour réduire les inégalités de retraites et pour améliorer le financement des retraites.

Pour régler à terme la question des retraites des femmes dans une logique égalitaire, il faut favoriser l'activité des femmes, leur permettre une carrière continue et à temps plein, et réaliser l'égalité professionnelle : cet objectif permet en outre une amélioration du financement des retraites en augmentant le ratio actifs/inactifs. Le travail des femmes, loin d'être facteur de chômage, est créateur d'activités nouvelles et il correspond à leur désir : six femmes au foyer sur dix souhaitent avoir un emploi. On estime que l'ensemble de la population active peut ainsi augmenter de 15%. De plus, des mesures devraient être prises pour pénaliser les employeurs qui imposent le temps partiel : une majoration du taux de cotisation sur le temps partiel servirait à compenser les "retraites partielles". Le temps partiel imposé doit être validé comme du temps plein pour le calcul de la pension.

Viser au plein emploi, et augmenter le taux d'activité des femmes implique de développer un service public de garde d'enfants et des services de proximité et aide à la dépendance. Cela suppose aussi de revenir sur des allocations comme l'allocation parentale d'éducation (APE) qui sous une apparence de neutralité s'adresse de fait aux femmes (99% des bénéficiaires) et a pour conséquence leur retrait du marché du travail et des difficultés accrues pour y retourner.

Une revalorisation des salaires - en particulier des salaires des femmes qui représentent 80% de ceux des hommes- outre une simple mesure de justice, contribuerait à une augmentation des cotisations perçues. Cette revalorisation est possible : au cours des 20 dernières années, la part des salaires dans la richesse produite a perdu 10 points ; ces 10 points peuvent être récupérés par un nouveau partage des gains de productivité en faveur des salaires et non plus des profits financiers.

Dans l'immédiat, et dans cette attente, les "abattements" sur le montant de la pension –qui pénalisent à l'excès les carrières courtes en réduisant fortement la pension pour chaque trimestre manquant – doivent être supprimés. Les périodes d'inactivité subie doivent être validées comme durée ouvrant droit à pension. Les bonifications pour enfant ne doivent pas être proportionnelles au montant de la pension mais assimilées à un forfait (à minima basé sur la bonification moyenne actuelle).

L'amélioration des retraites des femmes, mais aussi des retraites en général, est étroitement liée aux politiques sur l'emploi et la famille. La réforme des retraites doit viser une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré (éducation des enfants et tâches domestiques) entre les hommes et les femmes. Seul l'objectif de développement de l'emploi des femmes et de réduction des inégalités de salaire permet de concilier égalité et amélioration du financement des retraites pour tous.

Neutralité actuarielle : un supplément de perversité contre les femmes...

Parmi les nouveaux concepts mis en avant par le Medef, figure celui de "neutralité actuarielle". Ce terme sophistiqué qui se veut rassurant cache en fait la volonté d'augmenter continuellement l'âge de départ à la retraite ainsi que le nombre de trimestres à valider pour obtenir le taux plein, et cela au nom de la cohérence avec l'augmentation continue de l'espérance de vie. Concrètement, ce concept lie le montant de la pension à la durée de vie du (de la) retraité-e : si on vit plus longtemps, il serait normal de percevoir moins. Cette logique considère que les cotisations versées reviennent à accumuler un capital, qui se répartit ensuite en pensions mensuelles qui seront inférieures si elles doivent être distribuées plus longtemps. C'est la logique de la capitalisation et non celle de la répartition ; c'est la logique des assurances -où une espérance de vie plus longue est considérée comme un risque plus grand- à l'opposé du principe de solidarité.

L'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, elles sont particulièrement menacées. La neutralité actuarielle constitue le sommet de la perversité des attaques envers les retraites des femmes : non seulement les femmes sont victimes d'inégalités tout au long de leur vie professionnelle - avec des salaires plus bas, des carrières pénalisées et écourtées, un chômage systématiquement plus fort, un temps partiel souvent imposé, les statuts les plus précaires – inégalités qui aboutissent à des pensions particulièrement basses, mais on voudrait les réduire encore au nom de la neutralité actuarielle ! Les femmes assurent gratuitement durant toute leur vie active l'essentiel de la charge domestique et familiale, ce qu'elles font au détriment de leur propre carrière mais au profit de la carrière des hommes - (il est démontré que la présence d'enfants pénalise la carrière des femmes mais favorise celle des hommes) .Avec la « neutralité actuarielle » du MEDEF, au moment de leur retraite les femmes devraient encore subir un prélèvement supplémentaire au nom de l'équité envers les hommes ! On mesure le cynisme de la notion de neutralité actuarielle...

