

Le Grain de sable

N° 421 – Mardi 06 mai 2003



Financement des retraites : et si les femmes étaient l'avenir des hommes ?

Par Esther Jeffers, enseignante-chercheuse en économie à Paris VIII. & Christiane Marty, ingénieure-chercheuse. Membres de la Commission Femmes et mondialisation d'ATTAC

La question des retraites est la plupart du temps évoquée de façon générale, avec comme seule catégorie d'analyse celle qui se base sur la distinction entre secteur privé et secteur public. Elle n'est jamais évoquée en considérant les situations différentes des hommes et des femmes, si ce n'est pour rappeler – à des fins parfois suspectes – que l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes.

Pourtant, si les régimes de retraite diffèrent effectivement entre les secteurs public et privé, les pensions moyennes des retraités du public et du privé sont finalement bien moins différentes que ne le sont les pensions des hommes et des femmes. Les statistiques mettent en évidence de fortes inégalités entre les sexes en ce qui concerne le montant des pensions, la durée de cotisation, l'âge de départ et la fréquence de la pauvreté (voir encadré ci-dessous).

La réforme préparée par le gouvernement met en avant la nécessaire équité entre public et privé (essentiellement pour imposer au secteur public la même régression que celle qui a déjà touché le privé en 1993). D'une nécessaire équité entre les hommes et les femmes, pas un mot... Non seulement, elle ne fait pas partie des préoccupations du gouvernement, mais la réforme projetée va même à l'encontre d'une plus grande égalité entre les retraites des hommes et des femmes : elle touche en effet spécialement les femmes, comme cela a été le cas de la réforme Balladur de 1993.

Introduire la situation des femmes dans la grille d'analyse permet d'envisager des solutions nouvelles quant au financement des retraites des femmes comme des hommes.

Les régressions contenues dans les mesures Balladur de 1993

Ces mesures qui concernaient le secteur privé ont porté sur l'allongement de 37.5 ans à 40 ans de la durée de cotisation, le passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension et l'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires moyens. Les conséquences en sont très négatives pour les retraités, hommes et femmes, mais les femmes sont plus particulièrement pénalisées. Pourquoi ?

L'allongement de la durée de cotisation de 37.5 à 40 ans est une mesure inefficace financièrement et injuste socialement. Elle est hypocrite dans les objectifs qu'elle affiche: quand plus des 2/3 des salarié-es sont hors emploi au moment de faire valoir leur droit à la retraite, alors que le niveau de chômage est élevé, augmenter la durée de cotisation ne signifie pas qu'ils vont travailler plus longtemps, mais que davantage d'entre eux, et surtout d'entre elles, partiront sans bénéficier du taux plein. En effet, la plupart des femmes n'arrivent déjà pas à obtenir les 37,5 annuités : seulement 39% des femmes retraitées ont pu faire valider une carrière complète contre une grande majorité des hommes (85%). Les carrières des femmes s'allongent progressivement, mais elles demeurent plus courtes que celles des hommes : dans la tranche des plus jeunes retraité-es (60-64 ans), les femmes ne sont encore que 53% à avoir une carrière complète contre 82% des hommes. Ces durées de cotisation incomplètes s'expliquent par le fait que dans les couples, ce sont très souvent les femmes qui s'arrêtent pour élever les enfants. Conséquence de cette situation : elles prennent en moyenne leur retraite 2 ans plus tard que les hommes pour augmenter leur trop faible nombre d'annuités de cotisation et partir avec une meilleure retraite. Lorsque la durée de cotisation n'est pas atteinte, il s'applique un abattement sur le taux de pension – une décote – particulièrement pénalisant : une année manquante se traduit par un abattement de 10% supplémentaire sur la pension. Ces abattements particulièrement injustes touchent essentiellement les femmes du fait de leur carrière courte et du temps partiel : une durée inférieure à 16h par semaine (fréquente parmi les femmes de ménage) ne permet pas d'être validée pour le droit à la retraite.

L'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires moyens, tout comme l'allongement de la durée des cotisations, se traduit par une baisse des pensions. C'est même la mesure qui entraîne la plus grande baisse. Or les pensions des femmes sont déjà parmi les plus faibles. En 2001, les femmes ont touché en moyenne un montant global de pension de 848 € mensuels et les hommes 1461 € (soit 72% de plus que les femmes). En ce qui concerne les seules pensions de droit direct (hors bonification pour enfants et hors réversion) les femmes ont touché 650 € et les hommes 1383 € (soit plus du double). Plus les retraitées sont âgées, plus leur pension est faible : dans la tranche d'âge des 85 ans et plus, elles reçoivent en moyenne 506 €. Ce que viennent confirmer les chiffres concernant la pauvreté qui montrent qu'au-delà de 65 ans, 83% des pensions inférieures au minimum vieillesse concernent les femmes.

Le passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension pénalise les salariés, mais plus fortement les femmes parce qu'elles ont des carrières plus fractionnées (comportant plus d'années incomplètes, de temps partiel, et plus de chômage). Lorsque les carrières sont plus courtes, sélectionner un plus grand nombre d'années oblige forcément à puiser davantage dans le lot des mauvaises.

Et maintenant l'offensive du gouvernement Raffarin : qui seraient les plus pénalisés ?

L'allongement de la durée de cotisation à 40 ans pour le public est une des mesures centrales annoncées par le gouvernement au nom de l'équité public-privé. Il s'accompagne d'un projet de "décote", qui se situerait à 3% par année manquante. Il s'agit là d'une attaque dont les conséquences seraient extrêmement graves si cette mesure était adoptée. Ce projet s'appuie sur certaines des orientations proposées par le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans son rapport de 2001, et on constate sans surprise que ce sont les plus régressives des propositions qui sont sélectionnées. Compte tenu de l'impact excessivement pénalisant de cette décote sur les carrières courtes (les carrières courtes concernent particulièrement les femmes, et plus généralement les précaires, les immigré-es, toutes les personnes qui ont de longues périodes de chômage non indemnisé) et sur les carrières à temps partiel (donc essentiellement sur les femmes), le COR préconisait des études détaillées "pour éviter les conséquences non souhaitables notamment pour les femmes"... Le COR a le sens de l'euphémisme ! Quels sont les résultats de ces études ? Où sont les propositions pour annuler les "conséquences non souhaitables pour les femmes" ?

Dans le secteur public, comme dans le privé, la différence entre les durées de carrière des hommes et des femmes est très marquée : dans la fonction publique territoriale et les hôpitaux, seulement 22 % des femmes ont effectué des carrières complètes, contre 59% des hommes. Chez les fonctionnaires civils, 51% seulement des femmes et 72% des hommes ont une carrière complète . Le projet Raffarin, sous prétexte d'équité entre le public et le privé, revient à faire payer plus particulièrement les femmes ...Il s'attaque à celles qui, en majorité, ont déjà les pensions les plus faibles.

Amélioration de l'emploi des jeunes, des seniors, etc.

Parmi les grands principes affichés par le gouvernement pour guider la réforme, figurent "les politiques tendant à améliorer l'emploi et à augmenter le taux d'activité à la fois des jeunes et des seniors". Améliorer la situation de l'emploi est bien sûr une excellente mesure, qui contribue à augmenter le nombre de cotisants. L'affichage officiel ne va toutefois pas jusqu'à parler du plein emploi. Et là encore, pas un mot sur l'emploi des femmes. Il devrait pourtant être très présent étant donné que chez les jeunes comme chez les seniors, les femmes représentent la majorité

des chômeurs. Parmi les 15-24 ans, les jeunes femmes ont un taux de chômage de 21.8% contre 16.2 % pour les jeunes hommes, ce qui s'apparente à de la pure discrimination car les jeunes femmes sont plus diplômées que les hommes. Chez les 50-59 ans, le taux de chômage est de 7.6% chez les femmes et de 5.3 chez les hommes. Améliorer l'emploi des jeunes et des seniors devrait donc signifier se pencher enfin sur la question du chômage des femmes.

L'emploi des femmes, le grand oublié

Au-delà des seules catégories des jeunes et des seniors, l'emploi des femmes constitue une voie intéressante qui combine l'amélioration du financement des retraites et la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Le potentiel du plein emploi des femmes en terme de financement des cotisations est important, mais il est très souvent sous-évalué : les raisons relèvent plus de la négligence de la dimension homme/femme que d'une appréciation réelle de la situation. Le taux d'activité des femmes conditionne fortement la valeur du ratio inactifs/actifs. Pourtant il n'est que rapidement évoqué dans le rapport du COR qui met en avant que "l'analyse des évolutions passées et la réflexion sur les perspectives futures" de l'activité féminine reste délicate (page 121). Le rapport cite la mise en place de l'APE (allocation parentale d'éducation) et son extension en 1994 aux familles de 2 enfants comme un des éléments "rendant difficile l'exercice de prévision ". Le COR reconnaît que "des marges d'augmentation de l'activité féminine existent" mais il ne les explore pas. Elles sont pourtant bien réelles. Avoir un emploi est le désir de 6 femmes au foyer sur 10. L'accès à un emploi reste la condition nécessaire à l'autonomie financière et à l'émancipation des femmes, même s'il n'est pas à lui seul suffisant pour assurer l'égalité entre hommes et femmes.

Mener une politique permettant une pleine participation des femmes au marché du travail devrait être un des principes qui guident la réforme des retraites. Elle permettrait d'augmenter le nombre de cotisants et d'améliorer ainsi le financement des retraites. Contrairement aux idées reçues, une plus grande activité des femmes n'est pas cause de chômage, mais est créatrice d'activités nouvelles. Elle transfère dans le domaine marchand une grande part des activités socialement indispensables jusque-là réalisées par les femmes dans la sphère domestique. C'est un cercle vertueux qui, en offrant une plus grande disponibilité de gardes d'enfants, de services de proximité et d'aide à la dépendance des personnes âgées, permet aux femmes d'avoir un emploi. D'autres emplois induits concernent la restauration, le médical, le para médical, la culture, les loisirs, les collectivités territoriales... Dans les pays où le taux d'activité des femmes augmente, le taux de chômage diminue et réciproquement .

La pleine participation des femmes au marché du travail constitue donc un facteur puissant de croissance, et en particulier d'une croissance générée par la satisfaction

des besoins sociaux. Ceux-ci constituent un vrai gisement d'emplois ; ils peuvent être organisés à temps plein, d'une manière collective plus qu'individuelle, dans un cadre professionnel, et loin de la précarité qui les caractérisent actuellement. Ils nécessitent de réelles qualifications et ils doivent être valorisés et mieux payés. Et surtout, au-delà des stéréotypes, ils s'adressent aux femmes comme aux hommes et doivent être mixtes.

L'activité des femmes apparaît donc un paramètre important pour le financement des retraites et elle dépend essentiellement des politiques menées. La disponibilité de modes de gardes d'enfants ou de services aux personnes âgées, leur coût, leur qualité, sont des déterminants majeurs dans la décision d'activité des femmes et/ou dans l'option du temps partiel, abusivement qualifiée de libre choix. De même, l'allocation parentale d'éducation a été une incitation majeure pour les femmes à quitter le marché du travail : actuellement près de 500 000 femmes en sont prestataires.

S'il est un domaine où jouent à fond les effets incitatifs ou au contraire dissuasifs des politiques, c'est bien celui de l'activité des femmes. Augmenter leur taux d'emploi nécessite de mener une politique volontariste et cohérente, dans tous les domaines - social, familial, fiscal- qui comprend entre autres le développement d'un service public de garde d'enfants, d'aide à la dépendance des personnes âgées (structures collectives, avec qualification, reconnaissance et mixité des emplois), la suppression de l'allocation parentale d'éducation et une campagne pour une meilleure répartition entre homme et femme du travail rémunéré (professionnel) et non rémunéré (éducation des enfants, tâches domestiques). Dans le domaine fiscal, le régime d'imposition des ménages est également très influent : l'imposition commune décourage l'activité des femmes puisque, du fait de la progressivité de l'échelle fiscale, leur revenu est frappé d'un taux d'imposition plus élevé que dans le cas d'une imposition séparée. Plus la différence est grande entre les revenus des époux, moins elle incite à l'activité salariée de la femme. L'imposition séparée est de loin le meilleur régime fiscal pour favoriser l'emploi des femmes.

Chiffrer le potentiel de l'activité des femmes

Actuellement en France, le taux d'activité des femmes est de 79% dans la tranche des 25-54 ans, contre 94% pour les hommes. Ce taux est pour les femmes bien inférieur à celui de pays nordiques comme la Suède. En l'absence d'obstacles à l'emploi des femmes, il n'y aurait pas de raisons pour que les taux d'activité et les taux de chômage des femmes et des hommes diffèrent. Il y a donc un gain potentiel de 1,8 million de femmes actives supplémentaires. C'est un chiffre très significatif qui représente environ 7% de la population active totale projetée en 2020. On peut rappeler que le taux de chômage actuel est de 9%, et que les projections les plus favorables dans les évaluations sur les retraites le

ramèneraient à 3%, soit un gain de 6% de la population active. Le gain potentiel de l'activité des femmes est donc supérieur au gain envisagé sur la réduction du chômage. Il justifierait de mettre cet objectif de plein emploi des femmes au rang des priorités politiques de la réforme des retraites. Mais il semble bien éloigné du projet actuel du gouvernement.

Encadré : retraites comparées des femmes et des hommes (chiffres issus de DREES, échantillons inter-régimes 2001)

--En 2001, les retraités - hommes et femmes confondus - percevaient en moyenne, au titre des régimes de base et complémentaires, un montant global de pension égal à 1126 € par mois. Les femmes retraitées ont touché en moyenne 848 € par mois et les hommes retraités 1461 €, soit 72% de plus que les femmes.

--En ce qui concerne les seules pensions de droit direct (c'est à dire hors avantages familiaux et hors pension de réversion), les femmes ont touché 650 € et les hommes 1383 €, c'est à dire plus du double. En comparaison, la pension moyenne d'un retraité du public est supérieure de 26% à celle d'un retraité du privé.

--Dans le secteur public, l'écart entre hommes et femmes est moins grand que dans le secteur privé : les pensions des hommes sont « seulement » 30% plus fortes que celle des femmes.

--En 1997, 3 retraités sur 10 ont perçu une retraite inférieure au minimum vieillesse : parmi ces retraités "pauvres", 83% sont des femmes.

--Parmi les retraités, 85% des hommes ont effectué une carrière complète contre seulement 39% des femmes.

--Compte tenu de leur trop faible nombre d'années de cotisation, les femmes sont amenées à repousser leur départ en retraite, ce qui fait qu'elles partent en moyenne 2 ans plus tard que les hommes.

Ces écarts entre hommes et femmes avaient tendance à se réduire au cours du temps : il est probable qu'ils vont maintenant s'accroître, du fait du fort développement du travail à temps partiel et des emplois précaires qui touchent majoritairement les femmes, du fait de l'impact des mesures Balladur et de l'Allocation parentale d'éducation.

Contact pour cet article. genre@attac.org