

## Le mauvais genre des retraites en France.

La pauvreté des femmes âgées est un signe avant-coureur du destin de tous les actifs exposés à la flexibilité et à la précarité de l'emploi, qui réduisent la durée et le niveau des cotisations de retraite, donc les droits à pension. Nous devons lutter contre ce risque de recul général, et démontrer que l'amélioration des conditions d'emploi des femmes est une solution aux déséquilibres financiers annoncés par certains prophètes de malheur.

Les experts présentent leurs projections sur 2040 comme une fatalité, alors qu'on peut voir les choses autrement. Se poser la question du « genre », c'est analyser l'influence des préjugés sexistes sur le raisonnement des concepteurs d'un système datant de la 2<sup>e</sup> guerre mondiale, et sur celui de ses réformateurs actuels. L'analyse de genre appliquée aux retraites démasque quelques croyances infondées, sous-jacentes aux prévisions alarmistes brandies pour faire accepter un recul des droits collectifs et l'installation de Fonds de Pension privés<sup>1</sup>. La prise en compte du genre montre que d'autres leviers pourraient être utilisés par les partenaires sociaux pour améliorer les retraites par répartition.

La critique des Fonds de Pension portée par Attac ne sera pas détaillée ici, mais complétée par des considérations de genre utiles pour l'action, justifiant quelques recommandations finales.

### Le passé antérieur : travail invisible des femmes et solidarité familiale

Les inégalités de revenu des femmes âgées sont un miroir de l'histoire, reflètent l'évolution séculaire du rôle assigné à la femme par la société, chaque génération montrant son lot de handicaps. « Rentières » ou indigentes aujourd'hui, elles ont toutes vécu dans un rapport de subordination, du fait de l'intrication étroite entre leur travail productif et leur travail pour le foyer familial. Les difficultés dues à l'allongement de l'espérance de vie, à la multiplication du nombre de familles monoparentales ou recomposées, sont en partie compensées par l'émancipation économique progressive des femmes.

Le modèle patriarcal du passé soumet les droits de la femme à son appartenance à un ménage : l'épargne familiale, l'aide matérielle et financière des enfants sont soigneusement encadrés par le droit civil et les règles d'héritage. Sa contribution à la vie de la famille, par la gestation et l'allaitement, l'éducation des enfants, l'aide aux malades et aux parents, le travail ménager quotidien, est complètement invisible. A défaut d'une évaluation monétaire, cette contribution est supposée alimenter une réciprocité durable des autres membres de la famille, époux et enfants devenus adultes sont supposés subvenir à ses besoins au moment des vieux jours.

En outre, depuis deux siècles, les femmes françaises ont participé activement à la production économique en agriculture, artisanat, à domicile, mais dans un cadre familial où elles sont entièrement dépendantes de leur époux, qui est à la fois chef d'entreprise et chef de famille. C'est encore aujourd'hui le cas des femmes non-salariées travaillant dans l'entreprise familiale. Le travail de cette « aide familiale » est méconnu car imbriqué dans les tâches ménagères, souvent non rémunéré, suspendu à l'évolution du couple et de son patrimoine, qui est aussi celui de l'entreprise familiale dont le revenu dépend des aléas commerciaux.

Le triste sort de la veuve et des orphelins réduits à la misère a apitoyé tous les lecteurs de Charles Dickens, Hector Malot, Victor Hugo, mais s'est prolongé jusqu'à la création dans l'entre-deux guerres des systèmes de protection sociale par répartition. C'est lorsqu'elles travaillent hors du cadre familial, avant et après la naissance des enfants, que leur travail devient visible, est régi par les règles conventionnelles négociées. Il a fallu attendre 1965 pour qu'une femme puisse exercer une activité professionnelle sans le consentement de son mari. La situation actuelle des retraitées les plus âgées résulte en premier lieu de la faible reconnaissance de leur activité économique productive.

*Mariée à 19 ans, j'avais 21 ans quand avec mon mari nous avons créé un atelier de dorure sur bois, à Bordeaux. Pendant seize années, j'ai assuré la comptabilité et le secrétariat de l'atelier. J'ai suivi des cours de gestion à la Chambre des Métiers, ce qui permettait à mon mari d'accueillir des apprentis. C'est moi qui allais discuter du forfait à l'Inspection des Impôts, accompagnée par mon professeur de gestion. Ensuite, l'atelier a été agréé par les Monuments Historiques et j'ai assuré les relations avec leurs Inspecteurs venant à Bordeaux pour négocier les devis des chantiers.*

*En 1984, je choisis d'assurer seule l'éducation de mes deux enfants. Sans diplôme, je n'ai pas pu trouver d'emploi de secrétariat, malgré mes formations à la Chambre des Métiers et mon expérience professionnelle. En intérim, on m'a dit que ces années d'activité n'étaient pas des références valables, parce qu'exercées dans un cadre familial. Après avoir travaillé pendant 16 ans avec mon mari mais sans aucun salaire, je me suis retrouvée sans ressources hormis les Allocations Familiales.*

*J'ai travaillé jusqu'en 1990 pour des Instituts de sondage tout en suivant une formation d'aide-comptable à l'AFPA. C'est donc à 39 ans que j'ai obtenu mon premier diplôme ! Il m'a été dès lors impossible de travailler en usine, parce que diplômée en administration.*

*Ensuite, de 1990 à 1997 j'ai eu un emploi de CES, suivi d'un CEC (contrat consolidé de 4 ans, sans cotisations ASSEDIC et retraite, au Lycée Hôtelier de Talence). Depuis septembre 1998, je suis OEA (ouvrier d'entretien d'accueil) dans un collège en ZEP, après avoir passé un concours. Je vais me présenter au concours d'adjoint administratif pour être dans les bureaux et préparer une équivalence bac.*

*Finalement, pour atteindre les quinze années de cotisation me permettant de percevoir une retraite de l'Education Nationale, je devrai travailler jusqu'à 66 ans ! J'ignore quel sera alors le montant de ma pension.*

<sup>1</sup> Pour une vue d'ensemble, cf Note de la Fondation Copernic n°2 février 2000 « Retraites : d'autres propositions »

Quelques lois récentes<sup>2</sup> ont résolu en partie le problème de la retraite des femmes travaillant dans l'entreprise familiale en offrant le choix entre trois types d'emploi : collaborateur, salarié, associé. Les femmes travaillant dans l'entreprise familiale dépendent de trois sources de droit : droit des sociétés, droit civil (de la famille), et droit social. Le cas des régimes de retraite offerts à l'agricultrice (cf encadré n°2) montre les limites du statut de conjoint collaborateur, la tentation permanente des plus pauvres d'accepter un travail informel – non déclaré – pour éviter les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, tactique pénalisante à terme du fait de la faiblesse des pensions de réversion.

Les non-salariés, pourtant très attachés à leur indépendance économique, ont revendiqué et obtenu des systèmes de retraite par répartition pour prévenir les risques à long terme entachant l'épargne familiale et les retraites par capitalisation antérieures (déduction fiscale des cotisations facultatives volontaires des indépendants par la loi Madelin).

Cette situation montre que sur l'ensemble du cycle de vie d'une personne, homme ou femme, la stratégie d'accumulation d'un « bas de laine » ou de placement financier (Caisse d'Epargne, La Poste, Banques, Assurances), ou de constitution d'un patrimoine immobilier « rentable » au sens propre, est jugée insuffisante et très risquée par la majorité des citoyens, en particulier par les pauvres dont la capacité d'épargne est limitée ou inexistante.

La solidarité familiale a été complétée en France par la pension de réversion, droit « dérivé » de la retraite du défunt et plafonné, versée à la veuve au prorata temporis de ses années de mariage si le mari a eu plusieurs épouses, droit attribué même si la veuve est restée toute sa vie « au foyer ». Cette solution tente de compenser l'absence de droits propres, faute de rémunération et de versement de cotisation de l'épouse travaillant dans un cadre familial. *Il faut souligner que, grâce au système de solidarité, cette pension est financée par la collectivité des cotisants, hommes actifs et femmes actives ; autrement dit, Monsieur Gagnepain assure par son travail déclaré, et sans cotisation supplémentaire, la future retraite de réversion de Madame Veuve Gagnepain.*

## Le passé récent : discriminations au travail et petites retraites

Avec le développement du travail salarié des femmes, la retraite de la femme « active » est un droit « propre », indépendant de son statut matrimonial. Depuis les années soixante, le travail salarié des femmes n'est plus interrompu durablement par un retour au foyer pour éduquer les enfants. Quels que soient la durée et les effets de cette interruption sur la carrière, le calcul de la retraite repose sur une majoration de 2 ans par enfant, et de 10% du montant de base si la mère a eu au moins 3 enfants (régime général de base de la SS). Le dispositif est moins favorable dans la Fonction Publique d'Etat. Dans tous les cas, il n'est pas tenu compte des charges domestiques assurées par la femme « active » qui doit concilier vie de famille et vie professionnelle par « une double journée de travail ». Les futures retraitées auront davantage accès à des droits propres, basés sur l'ensemble de leur vie active.

*. En 2001, le régime de base de la SS sert une retraite à 4 426 823 hommes et 4 365 262 femmes. En décembre 2001, alors que le SMIC mensuel est de 1126€, dans le régime général de la SS la retraite moyenne des hommes est de 531€ et celle des femmes de 404€. La proportion de retraités percevant moins de 650€ est de 54% des hommes et 79% des femmes.*

Le montant des pensions reflète les handicaps connus du travail des femmes. Le temps partiel imposé, les emplois précaires, les activités intermittentes, le chômage, les sorties anticipées d'activité à partir de 50 ans, sont plus répandus chez les femmes actives que chez les hommes. Les promoteurs du travail temporaire soulignent le fait que malgré sa plus faible rémunération, il donne beaucoup de liberté aux actifs qui peuvent être plus mobiles, concilier le travail avec d'autres activités comme l'éducation de leurs enfants, le soin de leurs proches ou la poursuite d'études<sup>3</sup>. De manière indirecte, cet argumentaire tente de justifier certaines formes d'emploi des femmes, qui choisiraient librement d'avoir des activités intermittentes. Ces situations engendrent une durée de cotisation insuffisante pour percevoir une retraite à taux plein ; tout trimestre manquant réduisant la pension, certaines femmes préfèrent travailler au-delà de 60 ans.

Les scandinaves ont qualifié de « murs et plafonds de verre »<sup>4</sup> les obstacles à l'égalité de genre et au travail des femmes. Il s'agit de la lenteur d'insertion des filles sur le marché du travail, de la concentration des emplois accessibles aux femmes dans certains secteurs, de leurs difficultés d'accès à la formation continue dans l'entreprise et aux promotions hiérarchiques. L'écart de salaire homme-femme persiste malgré la loi française de 1972 sur l'égalité de rémunération. Globalement, un emploi peu qualifié et mal rétribué engendre automatiquement une faible retraite.

Les trajectoires d'emplois conduisent les femmes d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre, en fonction des déménagements familiaux ou des aléas de carrière du mari dont l'investissement professionnel est souvent privilégié. La reconstitution des trajectoires de vie montre la médiocre insertion des femmes dans la collectivité des salariés ; cet isolement relatif serait dû à la précarité ou au travail à temps partiel, peut expliquer en partie leur éloignement des

<sup>2</sup> Statut de conjoints d'artisans et de commerçant (1982), Loi d'orientation agricole (1999), Loi de modernisation sociale créant le statut de « conjoint collaborateur » d'une profession libérale (17/01/2002).

<sup>3</sup> John P.Martin et Elena Stancanelli « Travail temporaire : dissiper quelques mythes » Observateur de l'OCDE 21/06/02

<sup>4</sup> Les obstacles invisibles (de verre) à l'emploi des femmes est caractérisé par la difficulté à entrer dans certains secteurs –les murs- et par un manque de promotion hiérarchique –le plafond- Les secteurs dits « féminin » ont de moins bonnes conditions d'emploi en termes de qualification, salaire, sécurité, ... que les secteurs masculins « de la forteresse ouvrière » qui ont été historiquement défendus par des syndicats influents.

syndicats. A l'opposé, l'emploi stable, offert plus souvent aux hommes, favorise leur attachement à une identité professionnelle forte. La mobilité professionnelle est mieux valorisée par les hommes que par les femmes dont les compétences sont mal reconnues en termes de salaire et de qualification. La succession d'emplois peu ou mal rémunérés, entrecoupés de périodes d'inactivité, raccourcit la durée de cotisation donc la retraite ; la grande mobilité professionnelle se traduit par plusieurs retraites complémentaires, celles des secteurs dits « féminins » où la négociation collective est particulièrement défavorable aux salariés.

La réalisation du plein emploi<sup>5</sup>, un alignement vers le haut des conditions de travail des femmes par l'application des règles françaises et européenne d'égalité professionnelle, sont les moyens fondamentaux d'amélioration de la retraite des femmes.

## **Au futur, le genre évacué par les prévisionnistes<sup>6</sup>**

Un déséquilibre démographique alarmiste est présenté pour justifier une réforme profonde des retraites. Or, cet épouvantail agité dans les médias repose sur des hypothèses de calcul prévisionnel contestables<sup>7</sup>. Certaines d'entre elles concernent particulièrement les femmes.

La natalité est directement mise en cause. L'évolution de la pyramide des âges, en France, d'ici 2040, est calculée à partir d'un taux de fécondité conjoncturel de 1,8 enfants par femme, valeur moyenne ne correspondant pas aux dernières observations annuelles où ce taux est remonté au-dessus de 2. D'autres calculs simulant les effets de taux de natalité s'écartant de 1,8 montrent que le déséquilibre n'est pas certain, qu'en poussant le calcul au-delà de l'année 2040 le système se rééquilibre. On pourrait y substituer également un autre indicateur démographique le taux de descendance finale des générations féminines (jamais tombé en dessous de 2,1 lors des taux de fécondité de 1,8). Une politique familiale plus favorable aux jeunes couples, prioritairement aux plus défavorisés, réduirait de moitié le besoin de financement des retraites à moyen terme sans peser lourdement sur les finances publiques à court terme.

Le taux d'activité des femmes est minoré dans les scénarios alarmistes. On postule une progression ralentie de leur activité et non un niveau d'activité équivalent à celui des hommes. Alors qu'avec un taux d'activité égal de 20 à 59 ans, et avec le passage à temps complet de tous les emplois féminins à temps partiel, l'activité des femmes peut augmenter d'un tiers, ce qui signifie qu'une réserve supplémentaire d'environ 15% de l'ensemble de la population active est disponible pour travailler.

Le taux de chômage frictionnel est prévu à 9%. D'une part, on ignore pourquoi ce taux de 9% a été choisi alors que les calculs de la fin des années soixante tablaient sur un taux de 3%. D'autre part, le taux de chômage des femmes déjà très élevé ne correspond pas aux attentes des « femmes actives » et de celles qui restent au foyer faute de trouver un emploi qualifié correspondant à leurs compétences<sup>8</sup>. En réduisant le taux de chômage dans les prévisions du nombre de cotisants à la retraite, une réserve supplémentaire de 5% pourrait être disponible, soit au total 20% avec le mécanisme précédent. Globalement, le ratio retraités / actifs occupés est dégradé par une insuffisance de l'offre d'emplois de la part des entreprises. Il faut un certain cynisme pour prétendre repousser l'âge de départ en retraite de 60 à 65 ans alors que les salariés sont exclus de l'entreprise dès la cinquantaine, que les jeunes diplômés ont des difficultés d'insertion sous CDI, et que les femmes ont des opportunités d'emploi restreintes.

La masse des salaires est la base du financement des retraites. Appliquer la loi sur l'égalité de salaire en amenant le salaire des femmes au niveau de celui des hommes permettrait d'augmenter le montant des cotisations perçues par le système de retraite par répartition. Avant d'augmenter le taux de cotisation, il conviendrait d'offrir aux femmes des emplois qualifiés, des carrières complètes, à plein temps, sans discrimination salariale.

Au contraire, les prévisions tendent à nous convaincre de la nécessité d'une hausse du taux des cotisations, ou si leur niveau devient intolérable, d'une baisse des pensions par allongement du nombre de trimestres de cotisation obligatoire<sup>9</sup> et du nombre d'années de salaire servant de base au calcul de la retraite<sup>10</sup>. Cet argument feint d'ignorer que la base des cotisations est constituée par les salaires<sup>11</sup>, qu'une augmentation des salaires et du nombre de salariés dotés d'un emploi engendrerait mécaniquement une hausse du montant des cotisations perçues par le système.

Le choc démographique n'est qu'un épouvantail, fruit de l'imaginaire de certains experts. La façon de poser un problème détermine sa solution comme le montre l'omission de la contribution des femmes à l'activité économique et du potentiel de main-d'œuvre compétente qu'elles constituent.

---

<sup>5</sup> Note de la Fondation Copernic n°6 mars 2001 « Pour un plein emploi de qualité, critique du social-libéralisme »

<sup>6</sup> Le Livre Blanc de Michel Rocard, mai 1991, le Rapport de Foucauld, janvier 1999, le Rapport Charpin, avril 1999, le Rapport Taddéi, octobre 1999, le Rapport Teulade, janvier 2000, les rapports Quintreau, octobre 2001 et février 2002, le Rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, décembre 2001.

<sup>7</sup> Dominique Taddéi « Financement des retraites et scénarii démographiques : encore un effort » in *Mouvements* n°20 mars-avril 2002, p.137-143, Michel Husson « Viabilité de la retraite par répartition » (document Attac, 22/02/02)

<sup>8</sup> Faut-il rappeler qu'en France les femmes ont un niveau scolaire et des diplômes supérieurs à ceux des hommes.

<sup>9</sup> Loi Balladur de 1993 portant sur les salariés du secteur privé, passage de 150 trimestres en 1993 à 160 en 2003

<sup>10</sup> Loi Balladur de 1993, passage des 10 meilleures années en 1993 au 25 meilleures années en 2008, disposition assortie d'une indexation des pensions sur les prix et non sur les salaires qui conduit à un décrochage du pouvoir d'achat des retraités

<sup>11</sup> Une autre solution générale consisterait à soumettre à cotisation toutes les annexes au salaire, heures supplémentaires, primes et avantages, et à les inclure dans la base de calcul de la pension.

## **La grande illusion des fonds de pension : à chacune selon ses moyens financiers**

Le bien fondé de leur critique<sup>12</sup> est malheureusement avéré par la faillite exemplaire d'ENRON aux USA dont les salariés ont tout perdu, leur emploi et leurs économies placées dans le Fonds de Pension. En outre, ces retraites par capitalisation ne résolvent pas le problème des femmes âgées, emblématique de celui de tous les pauvres. Aux USA, la faiblesse des retraites<sup>13</sup> est telle qu'un travail à plein temps ou à temps partiel est nécessaire pour aider les « cheveux-blancs » à subsister ou à couvrir des frais de maladie. Parmi eux, se trouve une majorité de femmes divorcées ou veuves n'ayant jamais travaillé qui recherchent des petits boulots. Cette situation est connue depuis longtemps au Japon, et on peut l'observer maintenant en Angleterre, où à la suite des évolutions du système général de retraite, de plus en plus de femmes âgées tombent en dessous du seuil de pauvreté et ont recours aux services d'assistance aux indigents.

En France, une femme active percevant un très faible salaire ne peut épargner suffisamment pour se constituer un capital dans un Fonds de pension : à la fin de 2001, le SMIC mensuel est de 1126 Euros et le salaire médian des femmes seulement 1084 Euros (contre 1372 pour les hommes. Le recours à l'aide publique du Fonds National de Solidarité compense la grande pauvreté. L'Allocation Personnalisée à l'Autonomie (APA), attribuée à toute personne âgée en fonction de son niveau de handicap physique et de ses revenus<sup>14</sup>, est co-financée par l'Etat et par le département. Dans ce cas, l'entraide est financée par l'impôt et non par les cotisations sociales.

Les Fonds de Pension n'organisent pas de redistribution entre épargnants actifs et retraités, car ils supposent un comportement égoïste étendu du type « chacun pour soi et Dieu pour tous ». C'est un recul de l'histoire, un retour en arrière sur la situation des femmes âgées dépendant de la seule solidarité familiale dont on connaît les insuffisances.

Solution très risquée pour l'épargnant au niveau individuel, les Fonds de Pension dissimulent en outre une atteinte à l'intérêt général. En instaurant un cloisonnement des retraites entre celles des riches susceptibles d'entrer dans les Fonds de Pension privés et celles des pauvres renvoyés à l'assistance publique, ils appliquent une méthode libérale connue dans d'autres domaines : la privatisation des profits et la socialisation des pertes. Vue sous cet angle, l'épargne pour la retraite est un « marché » convoité par les assureurs, qui visent à le retirer aux institutions sociales paritaires en faisant pression sur les décideurs nationaux et européens<sup>15</sup>. Tout se passe comme si on savait le système paritaire actuel pour attirer les « clients » solvables vers un nouveau marché, source de profits pour les sociétés d'assurances.

Enfin, la contrainte du déficit budgétaire de l'Etat et la promesse de réduction des impôts, semblent peu compatibles avec une exonération fiscale favorisant les Fonds de Pension, ou avec une augmentation des budgets alloués à l'aide sociale. S'agit-il d'une incohérence ou d'une illusion délibérément entretenue pour réduire les résistances des salariés ?

## **La diversité des systèmes de retraite en Europe : l'éventail des arrangements possibles**

Les retraites résultent de compromis nationaux historiques. En Europe tous les pays ont au moins un système de retraites par répartition reposant sur la solidarité, avec pour corollaire l'obligation d'affiliation et de cotisation des actifs. Les régimes complémentaires de retraites sont très variés. Une prévoyance privée, individuelle et facultative, sous forme d'assurance-vie ou d'assurance-retraite, a été introduite en 1999 en Allemagne mais les cotisations définies au sein de ce Fonds de pension font peser le risque du placement sur le salarié et non sur l'entreprise : au moment de la retraite l'assuré touche un capital ou une rente équivalant au total des versements qu'il a lui-même effectués.

Les inégalités de genre sur les marchés du travail produisent des inégalités de retraites, comme en France, sauf dans les pays où la retraite est une prestation publique de base, indépendante des revenus antérieurs (ex. Danemark)

La diversité des systèmes de retraite en Europe montre la grande étendue des alternatives négociables. Ces systèmes sont tellement liés aux structures et à l'histoire de chaque pays, politiquement sensibles, que les législations resteront probablement du domaine national<sup>16</sup>, même si les critères de convergence imposés aux budgets publics des pays membres limitent le degré de liberté des états. Il est donc utile et urgent de mobiliser le gouvernement français sur une réforme nationale alternative qui soit socialement acceptable.

## **Il n'est pas trop tard pour redresser la barre : revendiquer plus de solidarité**

Pour ne pas se laisser impressionner par des raisonnements technocratiques spécieux, il faut entrer dans le détail des calculs et faire des contre-propositions viables à l'intérieur du système de retraite par répartition. Citons quelques unes de ces idées neuves<sup>17</sup> : le conflit de générations et la révolte des actifs sont des hypothèses contestables, la progression

<sup>12</sup> Critiques établies par Attac et par la Fondation Copernic, par exemple, auxquelles s'ajoutent celles de certains investisseurs « Les fonds de retraite par capitalisation sont-ils des bombes financières ? » Yves Mamou Le Monde daté du mercredi 19 juin 2002, p.IV

<sup>13</sup> la retraite est de 37% du salaire, 1 salarié sur 2 bénéficie d'un Fonds de Pension, 10% des seniors ont un revenu inférieur au seuil de pauvreté (8350\$ par an).

<sup>14</sup> entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002

<sup>15</sup> Le même type de critique porte sur l'épargne d'entreprise : le salarié est incité à épargner par un abondement de l'employeur bénéficiant d'avantages fiscaux, cette épargne est bloquée en actions de l'entreprise ou en Sicav ou en FCP. Dans le cas actuel de Vivendi, dont le cours de l'action est en chute libre, les salariés-actionnaires perdent leurs économies.

<sup>16</sup> Avis de Wilhelm Breuer, Directeur de l'Institut de Recherche Sociale de Cologne, exprimé dans Le Monde daté du 3 avril 2002

<sup>17</sup> Cf Taddéi, Husson, op cités

du pouvoir d'achat des salaires et des pensions est finançable par les gains de productivité, il est même possible de réduire la durée du travail à 30 heures hebdomadaires sans bouleverser le système de retraites par répartition.

Un meilleur équilibre général est possible en améliorant l'emploi des femmes par les moyens suivants :

- assurer le plein emploi pour tous, jeunes, femmes, « préretraités-es », afin de lutter contre les carrières écourtées
- réaliser l'égalité professionnelle, l'accès des femmes à tous les emplois sans discrimination salariale
- augmenter le salaire des femmes, cela est possible en accroissant la part des salaires dans la valeur ajoutée nationale
- supprimer le temps partiel subi, par exemple en introduisant un malus dans les cotisations des employeurs qui y ont recours, donner au salarié le droit de retour au temps complet
- déclarer tout travail, même non-salarié, pour constituer une retraite à chaque personne active
- intégrer les primes et avantages aux salaires dans la base des cotisations et dans le calcul de la retraite.
- embaucher sous contrat formel les immigrés pour rééquilibrer la démographie entre actifs cotisants et retraités
- accroître les aides à l'enfance (crèches, garderies, écoles, allocations...) favorables à natalité et à l'emploi des femmes
- maintenir et développer l'APA, action directe en faveur des personnes âgées pauvres, elle crée des emplois dans le secteur médico-social, allège le travail familial des filles et les libère pour exercer une profession à l'extérieur.
- informer les femmes sur leurs droits par un réseau de proximité d'aide et de conseil
- financer les retraites par une cotisation portant sur les revenus financiers y compris ceux de l'entreprise

Il faut refuser le recours aux Fonds de Pension. D'une part, ils n'assurent pas la sécurité et le montant des rentes à long terme au niveau individuel, nos grands-mères se souviennent encore de l'emprunt russe ! D'autre part, ils portent atteinte à la solidarité nationale au seul profit des assureurs, alors que notre système paritaire est tout à fait adaptable aux transformations du contexte, grâce à des arrangements viables construits entre partenaires sociaux. Un autre système est possible, où les femmes ne seraient pas un problème catégoriel mais une solution au financement des retraites.

### ***1- Cas des femmes salariées : Retraites et pensions de réversion***

*Le système de sécurité sociale établi en 1945 garantit une protection sociale aux assurés actifs qui ont cotisé. Le niveau de la retraite dépend de la durée de cotisation et du montant des salaires ayant été soumis à cotisation, selon des règles négociées par les partenaires sociaux et dans une logique de répartition. Le régime de base de la SS et les régimes complémentaires (ex. ARRCO et AGIRC) sont obligatoires.*

*En 1996, dans le régime de base de la SS, la pension mensuelle moyenne était de 3141F avec une durée moyenne de cotisation de 28 ans. En 1997, le minimum vieillesse assuré pour 37,5 ans de cotisation était de 3210F/mois, la pension maximale de 6860F/mois, l'allocation aux vieux travailleurs salariés n'ayant pas cotisé 150 trimestres était de 1429F/mois.*

*Une enquête de 1997 portant sur l'ensemble des deux régimes (Ministère de l'Emploi, échantillon DRESS) montre la faiblesse des retraites perçues par les femmes salariées (droits propres). Le montant des pensions et le nombre de trimestres de cotisation validés selon l'année de naissance sont les suivants :*

*nés en 1906, 2845F et 101 trimestres pour les femmes, contre 6297F et 148 trimestres pour les hommes  
nés en 1930, 3878F et 119 trimestres pour les femmes, contre 8442F et 166 trimestres pour les hommes*

*La pension de réversion (droit dérivé) est particulièrement insuffisante lorsque la femme a été « inactive  
nés en 1906, 1587F pour les femmes, contre 177F pour les hommes  
nés en 1930, 609F pour les femmes, contre 22F pour les hommes*

*Lorsque les actifs ont eu une carrière complète (en moyenne 158 trimestres) l'inégalité hommes-femmes subsiste :  
nées en 1906, 4344F de retraite en propre et 956F de réversion, contre 7165F et 156F pour les hommes  
nées en 1930, 6039F de retraite en propre et 352 de réversion, contre 8854F et 20F pour les hommes*

### ***2- Les régimes de retraite offerts à l'agricultrice***

*Le statut de femme salariée de l'exploitation agricole lui donne les mêmes droits sociaux que les salariées des autres secteurs économiques.*

*Le statut de « conjoint collaborateur » permet à l'épouse d'un agriculteur de bénéficier d'un droit propre : une retraite forfaitaire minimale (17633F en 2000 pour une activité de 37,5 ans<sup>18</sup>). Elle pourra percevoir en outre une retraite proportionnelle au nombre de points acquis en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire (16438F pour 37,5 ans d'activités, en 2000). Le total est inférieur au seuil de pauvreté de 3500F par mois en 1996. En cas de décès, chacun des conjoints perçoit une pension de réversion de 54% du montant des retraites du défunt. Les concubines ou pacsées n'ont pas droit à ces retraites, alors qu'elles sont reconnues comme des « ayant droit » de l'agriculteur et perçoivent les mêmes prestations maladie, maternité et logement que les épouses.*

<sup>18</sup> La cotisation est de 3,2% des revenus agricoles déclarés, contre plus de 16% dans le régime général salarié

*D'autres règles sont applicables suivant la forme juridique de l'entreprise agricole. Dans le cas d'un GAEC, d'une EARL ou d'une société civile, la femme est un des associés et reçoit un revenu qui sera la base de ses cotisations sociales personnelles. Elle peut être co-exploitante sur une exploitation appartenant au couple, elle est alors considérée comme chef d'exploitation (elle cotise et reçoit des prestations personnelles).  
(source Jeannette Gros « Droits sociaux en agriculture » Revue POUR n° 168 déc2000 )*

*Les agricultrices de la Confédération Paysanne revendiquent l'obligation de déclarer tout travail agricole des femmes, au besoin par un statut de travail à temps partiel leur attribuant des droits propres déconnectés de leur situation matrimoniale, comme dans les régimes salariés.*