

Groupe Avenir Service Public de l'Équipement

Organisme de recherches du SNPTAS CGT



Les notes du Gaspe

Les différences de retraites entre hommes et femmes sont le reflet des inégalités dans la vie professionnelle et sociale



N°7
Femmes et
Retraites

Sommaire

⇒⇒⇒⇒ *Avant-propos p.3*

⇒⇒⇒⇒ *Les femmes vont continuer à payer
le prix fort p.5*
(article du journal Le Monde du 11/06/2003)

⇒⇒⇒⇒ *Femmes et retraites : nous sommes
toutes et tous concernés ! p.6*
(article de Lignes d'Attac n°28)

Avant-propos

Vous trouverez dans ce numéro 7 du Gaspe deux articles, l'un du journal Le Monde, l'autre de l'Association ATTAC. Ces deux articles concernent l'incidence qu'auront, pour les femmes, les dispositions du projet de Loi Fillon. Nous versons ces deux documents comme éléments d'information et de débat. Nous présentons dans cet avant-propos quelques enjeux concernant les retraites dans la période actuelle.

Les retraites : un choix de société

Quand on parle de retraites, de protection sociale, de salaires, des conceptions différentes sont en présence. Des projets de société différents. Je pense que les projets proposés par l'actuel gouvernement nous font entrer, si nous n'y prenons garde dans une nouvelle société. Diverses expressions sont utilisées pour la caractériser : règne de l'argent-roi, domination sans frein des marchés, capitalisme débarrassé de toute régulation.

Le projet Fillon concernant les retraites illustre parfaitement cette idéologie. Il fait porter tous les efforts sur les salariés. La question n'est pas de savoir s'il faut une réforme des retraites. La question est de savoir quel est le contenu de la réforme. Ou plus simplement de savoir qui paye. C'est très simple : le projet Fillon exempte de tout effort les entreprises et les revenus non salariaux. Les salariés ont très vite compris la logique du système Fillon : davantage d'années de cotisations et moins de pensions.

Les salariés des régimes dits spéciaux : SNCF, RATP ou d'autres encore ont eux aussi très vite compris qu'on les prenait pour des imbéciles. La loi Fillon ne les concerne pas, mais des mesures identiques seraient appliquées après dialogue social et accord d'entreprise. Par exemple avec la signature de syndicats minoritaires.

Des aménagements à la marge

Les aménagements qui ont permis la signature du groupe dirigeant de la CFDT et de la CGC permettront d'atténuer certains effets de la réforme. Le niveau de la retraite pour les smicards, la diminution de la décote, le plus accordé à ceux qui auront travaillé au-delà de la durée légale.

Doit-on se résigner, comme l'ont fait la direction de la CFDT et la CGC et accepter que la totalité du choc démographique à venir retombe uniquement sur les salariés et les retraités ? La pression patronale s'exerce d'ailleurs de façon aussi forte sur les salariés et les retraités, dont la pension n'est en réalité qu'un salaire différé.

Quel type de compromis ?

Le syndicalisme dira-t-on a pour objectif de défendre des revendications, d'organiser un rapport de force et de passer des compromis à divers niveaux. Mais quel type de compromis ? Le compromis conclu par le groupe dirigeant ressemble à de la compromission avec le gouvernement et le Medef. Ceux-ci ont organisé la division syndicale – tactique classique : diviser pour mieux régner. Mais ceux qui ont signé au moment où une action puissante se développe ont fait le jeu du gouvernement et du Medef : briser le rapport de forces.

Les choix économiques sont des choix politiques

La propagande du gouvernement et des médias consiste à dire que les choix proposés sont les seuls possibles, que les mesures sont inéluctables. Les salariés se trouveraient confrontés à nécessités comme nous sommes confrontés aux lois qui régissent la matière, telles que la gravitation ou la physique quantique. Ceux qui luttent n'auraient rien compris ou, pire ils seraient manipulés. Le gouvernement – Luc Ferry par exemple - ou certains médias voient des trotskistes partout à l'œuvre !

Les choix économiques sont des choix politiques. A un moment donné, plusieurs politiques sont possibles. La question essentielle est donc de savoir sur quels principes on fonde la politique des retraites. Cela étant fait, il est toujours possible de trouver des solutions techniques. Il est faux de dire qu'il n'existe aucune alternative. La CGT, la fondation Copernic, ATTAC ont présenté des propositions tout à fait sérieuses.

Les femmes vont continuer à payer le prix fort

Le gouvernement présente son projet de réforme des retraites au nom d'une "*équité entre le public et le privé*". D'abord, il se garde bien de dire que ce sont justement les mesures Balladur de 1993 qui, en diminuant les retraites du secteur privé, ont rompu l'équité qui existait entre public et privé. Ensuite, il ne dit pas un mot d'une légitime équité entre les hommes et les femmes. Les différences entre les pensions moyennes des hommes et des femmes sont pourtant bien réelles, et même supérieures à celles entre public et privé. En 2001, les femmes retraitées ont touché en moyenne une pension de 848 euros par mois, et les hommes 1 461 euros. Les femmes ont donc touché 42 % de moins que les hommes. 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 euros (hommes : 1 383 euros). Sur 10 retraités, 3 perçoivent une retraite inférieure au minimum vieillesse : parmi ces retraités pauvres, 83 % sont des femmes. Où est la prise en compte de cette situation très inégalitaire ?

Les différences des retraites entre hommes et femmes sont le reflet des inégalités dans la vie professionnelle et sociale. Les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs à ceux des hommes ; pour un grand nombre, le temps partiel leur est imposé et elles assurent toujours l'essentiel des responsabilités en matière d'éducation des enfants, de tâches domestiques et de soins aux proches. Ce sont elles qui interrompent leur carrière ou travaillent à mi-temps pour élever les enfants. Résultat : salaires plus faibles et carrières plus courtes donnent des retraites vraiment plus faibles. Ces écarts entre les sexes préoccupent fort peu le gouvernement puisque ce qu'il propose aboutit en réalité à les augmenter notamment, ce qui avait déjà été le cas avec la réforme Balladur de 1993. En effet, l'allongement de la durée de cotisation à 40, puis 41 et 42 annuités pénalise beaucoup plus fortement les femmes, parce qu'elles n'arrivent déjà pas à obtenir actuellement les 37,5 annuités : parmi les retraités, seulement 39 % des femmes ont pu faire valider une carrière complète (la durée nécessaire pour obtenir le taux maximal de pension), contre une majorité d'hommes (85 %). Actuellement, les femmes prennent en moyenne leur retraite deux ans plus tard que les hommes pour augmenter leur trop faible nombre d'annuités de cotisation et tenter de limiter la perte de pouvoir d'achat de leur pension.

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, les chiffres sont de 51 % seulement pour les femmes et 72 % pour les hommes.

Compte tenu du chômage élevé des plus de 50 ans ou de leur situation "hors emploi", allonger la durée de cotisation ne signifie pas que les personnes vont travailler plus longtemps, mais que davantage d'hommes et de femmes - surtout de femmes - partiront sans bénéficier du taux plein. C'est une mesure hypocrite et injuste. Hypocrite : l'objectif réel est de baisser les pensions de manière à inciter ceux qui le pourront à un financement complémentaire par capitalisation. Injuste : encore une fois, ce sont les salarié(e)s qui sont mis(es) à contribution, et les employeurs sont complètement exonérés.

Le comble de l'injustice se niche dans le système de décote. Il s'agit actuellement dans le secteur privé d'un abattement sur la pension de 10 % par année manquante. Dans le projet Fillon, il est prévu d'instaurer pour le secteur public une décote qui se mettrait en place progressivement pour atteindre 5 %, niveau auquel la décote du privé serait ramenée. Cette décote, dans son principe même, pénalise d'une manière disproportionnée les années manquantes, et elle touche spécialement les femmes : la durée moyenne de cotisation des femmes actuellement retraitées est de 30,5 ans. Les carrières des femmes avaient tendance à s'allonger au cours du temps, mais les mesures d'allocation parentale d'éducation concernant d'abord les parents de 3 enfants, puis étendues aux parents de 2 (et - projet de loi Fillon - maintenant d'un enfant) ont pour effet d'inciter les femmes à se retirer du marché du travail. Elles ont ensuite de grandes difficultés pour y retourner après leur congé. Leur carrière reste donc beaucoup plus courte. Le travail à temps partiel, souvent imposé, ne suffit pas à valider un trimestre lorsque sa durée est inférieure à 200 heures, ce qui arrive souvent. Les obstacles à une carrière complète pour les femmes s'accumulent : à 37,5 annuités, c'était déjà difficile, donc, a fortiori, à 40 annuités, encore plus ; à 42 annuités, cela sera dramatique pour nombre de femmes, en particulier parmi les plus défavorisées

Compte tenu de l'impact excessivement pénalisant de cette décote sur les carrières courtes et sur les carrières à temps partiel, donc sur les femmes, le Conseil d'orientation des retraites prenait la peine de préconiser des études détaillées pour "éviter les conséquences non souhaitables notamment pour les femmes". Quels sont les résultats de ces études ? Où sont les propositions pour annuler réellement les "conséquences non souhaitables pour les femmes" ? Le gouvernement refuse une mesure qui serait pourtant essentielle, spécialement pour les femmes : porter les pensions a minima au niveau du Smic. Il serait indispensable aussi de supprimer toute décote dans le secteur privé et de ne pas en instaurer dans le public.

Sous prétexte d'équité entre le public et le privé, le projet revient à faire financer à 90 % la réforme par les salariés, et plus particulièrement par les femmes. Contrairement aux affirmations gouvernementales, les avantages familiaux sont loin d'être maintenus : par exemple, les conditions d'accès aux majorations et bonifications pour enfants seraient modifiées et durcies dans le public pour les enfants nés à partir de 2004. Dans le privé, le fait de proratiser désormais sur 160 trimestres au lieu de 150 actuellement ajoute à l'injustice tout en réduisant les pensions ; les femmes sont les plus concernées.

Il est indispensable tout d'abord de revenir sur l'ensemble des mesures Balladur de 1993, qui ont rompu l'équilibre entre les deux secteurs. En ce qui concerne les problèmes de financement, d'autres solutions existent. La part de la masse salariale dans la

richesse produite a baissé de 10 points depuis les années 1980. Il est possible de revenir sur cette baisse et de modifier la répartition du revenu national. Comme l'a montré le Conseil d'orientation des retraites, il suffirait d'une augmentation minime des cotisations patronales (0,37 % par an en moyenne) qui pourrait être prélevée sur la rente des actionnaires sans compromettre les moyens des entreprises.

Il serait aussi possible d'agir dans la durée sur l'objectif du plein emploi, pour les femmes comme pour les hommes, ce qui consoliderait la retraite par répartition et garantirait un niveau correct de pension pour toutes et tous.

Une politique ambitieuse, dotée de réels moyens, s'attaquant aux inégalités salariales entre femmes et hommes tout au long de la vie professionnelle irait dans le même sens. Mais, bien entendu, cette solution n'est pas dans la ligne politique du gouvernement. C'est maintenant au mouvement social et syndical de faire entendre sa voix pour refuser la dégradation systématique des acquis sociaux, pour les femmes comme pour les hommes. Les femmes ont toute leur place à prendre dans ce combat.

Les auteurs :

Annick Coupé est porte-parole de l'union syndicale-G10 Solidaires. **Christine Dupuis** est secrétaire nationale de l'UNSA. **Maïté Lasalle** est secrétaire confédérale de la CGT. **Michèle Loup** est secrétaire nationale de la FGTE - CFDT. **Michèle Monrique** est secrétaire confédérale de FO. **Sophie Zafari** est membre de la commission nationale Droits des femmes de la FSU.

• ARTICLE PARU DANS LE MONDE DU 11.06.03



N°7
Femmes et
Retraites

Lignes d'attac

Bulletin de l'Association pour une taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens N° 28 juin 2003

Femmes et retraites : nous sommes toutes et tous concernés !

La retraite est bien un domaine qui nous concerne tous et dans lequel les femmes doivent être les premières à se battre. D'abord au même titre que les hommes car jamais le nombre de femmes actives n'a été aussi élevé : actuellement, près d'un actif sur deux est une femme, sans compter le cas des femmes qui travaillent avec leur conjoint et ne sont pas prises en compte dans les statistiques. Ensuite parce que les mesures qui ont déjà été prises ou que le gouvernement et les milieux patronaux aimeraient prendre touchent majoritairement les femmes et de manière plus grave.

Parler aujourd'hui de façon générale des retraites sans évoquer la situation des femmes, c'est se priver des meilleurs arguments qui montrent combien les mesures envisagées par le gouvernement sont injustes et néfastes. La question des retraites prend beaucoup plus de relief si on l'aborde en prenant en considération la situation des femmes : elle s'enrichit alors de nouvelles revendications et de propositions pour améliorer le financement.

I- Les régressions contenues dans les mesures Balladur de 1993

Déjà en 1993 les mesures prises par Balladur étaient profondément injustes ; celles que le gouvernement veut imposer aujourd'hui le sont encore plus. Il s'agit de faire accepter un recul social majeur et de faire porter aux salarié-es l'essentiel de la charge du financement des retraites. La réforme projetée vise à étendre aux retraité-es et à l'ensemble des salarié-es la précarité largement imposée dans le secteur privé, et à affaiblir salaires et pensions pour renforcer les profits. Ces mesures, passées et en projet, ont toutes des conséquences négatives considérables pour les femmes et les hommes, mais plus encore pour les femmes. Pourquoi ? Examinons les différents aspects de la réforme de 1993 :

1-Allongement de la durée des cotisations pour les salariés :

Quand en 1993, la durée de cotisation est passée dans le secteur privé de 37,5 à 40 ans, le caractère clairement hypocrite de cette mesure est apparu avec le problème du chômage des + de 50 ans. Cette mesure est inefficace financièrement et injuste socialement car, en fait, allonger la durée de cotisation ne veut pas dire que les personnes vont travailler plus longtemps mais que davantage d'hommes et de femmes partiront sans bénéficier du taux plein. Le Medef veut même aller plus loin et allonger cette durée - 42 ans, voire 45 - aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Ce serait pénalisant pour les hommes et encore plus pour les femmes, puisque la plupart n'arrive déjà pas à obtenir les 37,5 annuités : seulement 39% des femmes retraitées ont pu faire valider une carrière complète (voir encadré) contre une grande majorité des hommes (85%). Les carrières des femmes s'allongent progressivement, mais elles demeurent plus courtes que celles des hommes (dans les couples, ce sont très souvent les femmes qui s'arrêtent pour élever les enfants). Conséquence de cette situation : les femmes 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. Nous sommes pour la suppression des « abattements » sur le montant de la pension qui pénalisent à l'excès les carrières courtes en réduisant de façon totalement disproportionnée la pension pour chaque trimestre manquant et pour le retour aux 37,5 annuités pour toutes et tous !

2. Indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires moyens :

Cette mesure, 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 retraités - hommes et femmes confondus - percevaient en moyenne un montant global de pension égal à 1126 € par mois. Les femmes ont touché 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 titulaires du minimum vieillesse sont des femmes. Nous refusons toute mesure qui se traduirait par une baisse supplémentaire de la retraite ! Nous demandons le retour à l'indexation sur les salaires.

3. Passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension

Cette mesure pénalise beaucoup de salariés mais plus fortement les femmes parce qu'elles ont des carrières plus fractionnées (comportant plus d'années incomplètes ou à temps partiel, et plus de chômage). Lorsque les carrières sont plus courtes, sélectionner un plus grand nombre d'années oblige forcément à taper davantage dans le lot des mauvaises. Nous demandons le retour à la référence aux 10 meilleures années.

II- La retraite est le miroir grossissant des inégalités de la vie active

La retraite reflète, en les amplifiant, les inégalités qui existent dans la vie professionnelle entre les hommes et les femmes. Malgré leur réussite globalement meilleure dans les études, les femmes ont moins accès que leurs collègues hommes à des postes qualifiés et bien rémunérés. Les hommes gagnent en moyenne 25 % de plus que les femmes dans la vie active mais ils touchent 72% de plus que les femmes à la retraite. Les femmes assument l'essentiel des responsabilités en matière d'éducation des enfants et de tâches domestiques ; ces charges pénalisent leur carrière professionnelle, ce qui se concrétise par des salaires inférieurs. A cela, s'ajoute le fait qu'elles interrompent leur activité professionnelle pour élever les enfants ou prendre soin d'un parent vieillissant, ce qui sanctionne encore leur carrière et réduit la durée de cotisation au régime de retraite. Salaires plus faibles combinés à des durées de cotisation réduites se traduisent par des pensions beaucoup plus faibles.

III- Des écarts hommes/femmes qui décroissent, mais pour combien de temps ?

Au cours du temps, les écarts entre les pensions des hommes et des femmes ont tendance à se réduire car le taux d'activité des femmes ne cesse de s'accroître, leur salaire moyen a augmenté (malgré la persistance des inégalités de salaires) et elles sont plus nombreuses à accomplir des carrières complètes. De plus, elles s'interrompent moins longtemps et moins souvent pour élever les enfants. Mais il est probable que cette amélioration ne va pas durer, pour différentes raisons.

Tout d'abord, depuis deux décennies le travail à temps partiel et les emplois précaires se sont fortement développés. Ils touchent majoritairement les femmes et ils auront une influence à la baisse sur le niveau de leur pension.

Ensuite, le plein impact des mesures « Balladur » de 1993 ne se fera sentir que dans les années à venir, et on l'a vu, les femmes sont particulièrement affectées.

Enfin, l'extension en 1994 de l'allocation parentale d'éducation (APE) aux parents de 2 enfants entraîne le retrait de nombreuses femmes du marché du travail. Après le congé parental, une

femme sur deux ne retrouve pas d'emploi. Les femmes qui optent pour l'APE auront des difficultés accrues à obtenir le nombre suffisant d'annuités.

Ce serait donc une erreur de compter sur le temps pour lisser les inégalités hommes/femmes, comme on l'entend parfois. D'autant plus dans le contexte politique actuel, fait d'attaques frontales sur les acquis sociaux, de fortes transformations du marché du travail et de précarisation, dont l'impact est tout sauf de lisser les inégalités ! Le constat des fortes inégalités de retraite entre les hommes et les femmes - et aussi des grandes disparités entre les différents régimes - oblige à s'interroger sur la nature du modèle de protection sociale.

IV- Passer d'une logique de dépendance à une logique d'égalité

Les régimes de retraite ont été construits sur une longue période mais sur un même modèle : celui de l'homme travaillant à temps plein et sans interruption de carrière, dans un rôle de soutien de famille. L'ordonnance de 1945 parle ainsi du "travailleur et de sa famille". L'homme avait des droits propres à la protection sociale. La femme était cantonnée dans un rôle d'épouse et de mère, et bénéficiait de droits dérivés dépendant du mari.

Le système, tout en ayant évolué, se révèle insuffisant pour assurer une retraite correcte aux femmes dans la situation actuelle. Il est de plus inadapté au vu de l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes, et au vu de l'évolution du modèle de famille (monoparentales, pacs, familles homoparentales). Certains avantages familiaux sont aussi mis en cause par la législation européenne au nom de l'égalité, alors qu'ils ne sont même pas suffisants pour remédier aux inégalités de pensions entre sexes ! La notion d'égalité ne doit pas être utilisée pour tirer vers le bas l'ensemble des acquis sociaux.

V- Des propositions et des revendications

Dans l'immédiat, Attac avance un ensemble de propositions visant à améliorer le système actuel. L'accent est mis plus particulièrement sur des propositions visant à augmenter les capacités de financement tout en favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes.

1- Défendre et améliorer les retraites

- annulation des mesures Balladur qui instaurent des inégalités entre public et privé et renforcent les inégalités entre hommes et femmes,
- durée de cotisation de 37.5 annuités pour tous, retraite à 60 ans à taux plein, - taux de pension égal à 75% du salaire antérieur (calculé sur la base des 10 meilleures années pour le privé et des 6 derniers traitements pour le public),
- pas de pension inférieure au SMIC,
- relèvement progressif du minimum vieillesse au niveau du SMIC.

On peut rappeler que plus de 20% des femmes sont au SMIC contre 10% des hommes, et que 80% des bénéficiaires isolés du minimum vieillesse sont des femmes. Les mesures précédentes concernent bien les hommes comme les femmes mais, on l'a montré, particulièrement les femmes. Elles ont tout intérêt à se battre pour défendre et améliorer les retraites parce qu'elles sont en majorité celles qui touchent les plus faibles pensions.

2- Quand les voies vers l'égalité sont aussi des sources de financement

Pour financer les sommes nécessaires au coût des retraites, de grandes mesures doivent être prises : une politique de plein emploi qui augmentera le nombre de cotisants, et une augmentation des salaires, qui augmentera mécaniquement le volume des cotisations. Ces 2 mesures déclinées et précisées au féminin ont l'avantage de combiner étroitement l'amélioration du financement des retraites et la progression vers l'égalité entre les hommes et les femmes.

3- Pour une politique de plein emploi

Le combat pour améliorer le système des retraites est inséparable du combat pour l'emploi. Une politique de plein emploi inclut la résorption du chômage et la réduction du temps de travail. Elle vise à garantir à chaque personne le droit concret à l'emploi. Elle peut être formulée au neutre mais elle concerne principalement l'augmentation du taux d'emploi des femmes. En effet, 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.

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.

Il s'agit donc de mener une politique permettant une pleine participation des femmes au marché du travail. 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.

4- L'activité des femmes, paramètre important pour le financement des retraites

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, on l'a dit, 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. Il est donc nécessaire de mener une politique volontariste et cohérente, dans tous les domaines - sociale, familiale, fiscale – pour permettre l'emploi des femmes, et résorber le chômage qui est, dans toutes les tranches d'âge, plus fort pour les femmes que pour les hommes. Cette politique doit intégrer :

- le développement d'un service public de garde d'enfants, et 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 qui doit être remplacée par des mesures soumettant les avantages du congé parental à l'alternance entre le père et la mère,
- une campagne pour une meilleure répartition entre homme et femme du travail rémunéré (professionnel) et non rémunéré (éducation des enfants, tâches domestiques),
- une remise en cause des mesures fiscales qui sont défavorables à l'égalité homme/femme

5- Un potentiel sous évalué

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 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 ramènent 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 justifie de mettre cet objectif de plein emploi des femmes au rang des priorités politiques. Il permet d'augmenter les cotisations et d'améliorer le financement des retraites.

6- Augmentation des salaires et l'application de la loi sur l'égalité salariale

L'augmentation des salaires est légitimée par le fait que la part de la masse salariale dans le PIB a baissé d'environ 10 points au cours des 20 dernières années. En premier lieu, il est légitime de corriger les inégalités de salaires existant entre hommes et femmes. En 1997, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 21 % à celui des femmes, pour les emplois à temps complet, pour des nombres d'années d'études et une expérience professionnelle identiques. En retirant les effets des différences de structures d'emplois et de formation initiale, il reste une différence "inexpliquée" que les études sur le sujet reconnaissent et situent entre 12% et 15% : cet écart est un effet de pure discrimination, et il ne diminue pas en fonction du temps. Il est donc légitime et urgent de proposer en premier lieu un rattrapage des salaires des femmes, destiné à corriger une inégalité existante :

- **augmentation des salaires des femmes** ; une étude par secteur professionnel doit permettre de déterminer pour chacun d'eux l'écart de salaires entre hommes et femmes "toutes choses égales par ailleurs" : **exigeons la mise en oeuvre de l'égalité salariale, avec obligation de résultats.**

7- Relèvement des cotisations patronales sur le temps partiel imposé

Le temps partiel, lorsqu'il est imposé, s'identifie à du chômage partiel. Exigeons donc pour les salarié-es qui le subissent les mêmes droits que pour les chômeurs.

Majoration du taux de cotisation des employeurs qui imposent le temps partiel (par exemple cotisation sur une base de temps plein). Cette majoration servira à l'amélioration de la pension des personnes concernées.

8- Corriger des inégalités particulières

Il existe dans les différents régimes de retraite certaines mesures particulièrement injustes envers les femmes qui peuvent facilement être modifiées.

- répartition plus juste des bonifications pour enfants (appelées aussi majorations dans la fonction publique) : il s'agit de la bonification de 10% a minima du montant de la pension, accordée aux parents, hommes comme femmes, ayant élevé 3 enfants ou plus. Aujourd'hui les hommes touchent en moyenne 2 fois plus que les femmes (voir encadré) puisque ces bonifications sont proportionnelles à la pension. Le coût global de cette mesure est de 6 milliards d'€ auxquels il faut ajouter 0.35 milliard d'€ d'exonérations fiscales car ces sommes ne sont pas imposables. Les hauts revenus sont donc doublement favorisés. Ainsi, à l'inégalité entre hommes et femmes, se superpose une inégalité entre hauts et bas revenus. Les bonifications devraient être transformées en un forfait.

-réduction de l'abattement pour trimestres manquants qui diminue fortement la pension et pénalise à l'excès les carrières incomplètes, donc les femmes. Actuellement, 5 années

manquantes dans le privé peuvent réduire de moitié la pension... L'abattement doit être proportionné au nombre de trimestres manquants.

VI- Un débat qui va au-delà du financement

A l'heure où près d'un actif sur 2 est une femme, la question des retraites des femmes ne peut pas être réduite à une rubrique spécifique de la question des retraites.

De même la question des dispositifs familiaux oblige à s'interroger plus largement sur l'organisation familiale et les rôles attribués aux femmes et aux hommes. Avantages familiaux et pensions de réversion ont été initialement prévus dans un cadre de politique nataliste, pour compenser l'implication majoritaire des femmes dans la prise en charge de la famille, et ceci au détriment de leur carrière. Les chiffres montrent qu'ils sont, aujourd'hui encore, essentiels pour rattraper -un peu- les inégalités de pension entre femmes et hommes. Mais le risque existe que ces dispositifs familiaux ne servent qu'à renforcer les rôles traditionnels des deux sexes. Que devraient-ils maintenant indemniser dans une situation -à atteindre- d'égalité entre hommes et femmes ? Quel objectif attribuer aux bonifications pour enfants et pensions de réversion ?

La logique d'égalité implique déjà de généraliser les droits propres en remplacement des droits dérivés, qui ont des effets pervers identifiés (entre autres, ils constituent des freins à l'emploi des femmes). De plus, la construction de droits basés sur la dépendance ne peut pas satisfaire au principe de pleine citoyenneté.

Repenser le système dans une logique d'égalité, c'est plus généralement avoir le souci de garantir la viabilité du système par répartition en l'alimentant par des cotisations, c'est l'aspect contributif, et en même temps de garantir à chaque individu une retraite décence par des droits propres, c'est la solidarité. Plutôt que d'opposer les systèmes «contributif» et «universel», il est possible de les conjuguer : à chaque individu des droits propres, et la solidarité consisterait à financer les cotisations pour les personnes hors emplois (chômeurs, étudiants, inactifs, ...) C'est toute une réflexion dont l'objectif à plus long terme est de faire évoluer la logique du système.

On le voit, au-delà du modèle de retraite et de son financement, c'est l'ensemble de la protection sociale, de la conception de la solidarité et des rapports entre les hommes et les femmes qui est en jeu lorsqu'on intègre la dimension du genre. Il s'agit bien d'un choix de société.

Des chiffres qui parlent (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 €, 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. Montant des bonifications par mois : 129 € pour les hommes contre 64 € pour les femmes.
- En 1997, 3 retraités sur 10 ont perçu une retraite inférieure au minimum vieillesse : parmi ces retraités "pauvres", 83% sont des femmes.
- Compte tenu de leur trop faible nombre d'annuités 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.