Retraites : un projet non seulement injuste mais insultant pour les femmes

Le projet de réforme des retraites du gouvernement n'apporte pas de surprise : l'addition doit être payée par les salariés, les catégories modestes, les fonctionnaires. La soi-disant « mise à contribution » des revenus financiers fait figuration à dose homéopathique, personne ne s'y trompe. Le recul à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, applicable dès 2018 ce qui est beaucoup plus rapide qu'envisagé, et l'allongement confirmé de la durée de cotisation feront que plus de salariés partiront avec un nombre d'annuités insuffisant, et donc une pension amputée, ou bien, pour éviter la décote, seront obligés d'attendre le nouvel âge de 67 ans dans une situation hors emploi, précaire. L'augmentation du taux de cotisation des fonctionnaires n'est qu'une baisse déguisée de leur salaire.

Le double objectif de cette « réforme » semble atteint : les marchés financiers devraient être rassurés par le recul social programmé, et la logique libérale poursuit sa démarche de sape de la retraite par répartition (tout en prétendant la sauver) pour faire la place à la capitalisation, du moins pour les catégories sociales qui en auront les moyens.

A l'opposé de ce qui était annoncé, il s'agit d'un projet profondément injuste. Sans passer en revue l'ensemble du projet, ce qui a été fait par ailleurs, on peut commenter plus particulièrement deux points, l'un sur la pénibilité, l'autre sur la situation des femmes vue par le gouvernement.

Pénibilité : « *Les salariés doivent être physiquement usés au moment de leur départ en retraite* »

La reconnaissance de la pénibilité n'est prévue qu'à titre strictement individuel, sur constat de l'usure du ou de la salarié-e. Le dossier de presse[1] du gouvernement détaillant la réforme contient une perle, au fond très significative de sa conception du droit à partir en retraite (fiche 5) : « *les salariés doivent être physiquement usés au moment de leur départ en retraite* ». Tout est dit ! Les salariés devront avoir un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20% pour prétendre à un départ anticipé. Ainsi la notion de pénibilité est réduite à celle de handicap physique. De plus, rien ne prévoit concrètement d'agir pour améliorer les conditions de travail pendant la vie active afin d'éviter d'« user les salariés ». Il est simplement précisé que les « *expositions aux risques professionnels seront désormais obligatoirement enregistrés* ». Muni de son carnet de santé, le salarié n'aura qu'à se débrouiller individuellement pour tenter de faire valoir son droit à partir en retraite…

La situation des femmes vue par le gouvernement

Dans la fiche 10, qui présente la seule petite mesure pour les femmes, on peut lire :
« *Rappel de la situation actuelle*
Les femmes ***bénéficient de nombreux dispositifs de solidarité au sein de nos régimes de retraite, qui leur permettent notamment de compenser les aléas de carrière****, soit au moyen de la validation gratuite des périodes d'interruption professionnelle, soit au moyen de la*

[1] http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/16_juin_2010_-_Dossier_de_presse_-_Presentation_reforme_des_retraites.pdf

prise en charge des cotisations par des tiers »…/…
L'ensemble de ces dispositifs compensent efficacement l'impact des enfants sur la durée d'assurance des femmes. »

Comment le gouvernement ose-t-il présenter les choses de cette manière ! Comment peut-il faire semblant d'ignorer les fortes inégalités sur les retraites des femmes ? On dit que ce qui n'est pas nommé n'existe pas. Comment cette question qui touche la moitié de la population, mais relève aussi d'un choix de société, peut-elle être expédiée en quelques lignes lénifiantes et mensongères?

Il suffit d'examiner la situation pour mesurer à quel point elle s'éloigne de ce qui ressort de ces lignes. Les dispositifs de solidarité existants sont tout à fait insuffisants. Et surtout ils ne dispensent pas d'examiner l'impact principal des mesures contenues dans le projet : le recul de deux ans des bornes d'âges de 60 et 65 ans, tout comme l'allongement de la durée de cotisation ne pourrait que pénaliser à nouveau plus fortement les femmes.

La situation réelle :

- **des inégalités de pensions très fortes**

Les femmes retraitées de 60 ans et plus perçoivent une pension moyenne, tout compris, qui représente 62 % de celle des hommes[2]. Si on se limite aux seuls droits propres (donc sans les dispositifs de solidarité, familiaux ou conjugaux), les écarts sont encore plus forts, puisque la pension des femmes ne représente alors que 53% de celle des hommes.

Ces montants témoignent donc que les dispositifs de solidarité ne compensent que **très partiellement** ce qui est appelé par le gouvernement « aléas de carrière », puisqu'ils ne haussent le ratio de la pension moyenne des femmes sur celle des hommes que de 53% à 62%.

Rappelons aussi que ces « aléas » recouvrent, en langage courant, les inégalités entre les hommes et les femmes concernant la prise en charge de l'éducation des enfants assumée majoritairement par les femmes, à laquelle s'ajoute les inégalités dans la sphère professionnelle sur les salaires, carrières, etc.

Les petites retraites sont majoritairement le lot des femmes, qui sont prépondérantes également dans le minimum contributif et le minimum vieillesse. Ce n'est pas simplement le montant de pension qui témoigne de la situation inégalitaire, mais aussi notamment l'âge plus tardif auquel les femmes accèdent en moyenne à la retraite. Trois femmes sur dix doivent attendre, souvent dans une situation précaire, l'âge de 65 ans pour partir en retraite de manière à ne pas subir la décote qui amputerait leur pension déjà incomplète. Le recul de cet âge programmé à 67 ans les touche donc particulièrement.

- **Des inégalités qui diminuent, mais plus pour longtemps**

Il faut bien sûr noter que les inégalités de pension entre hommes et femmes diminuent au fil des générations : parmi les plus jeunes retraités, ceux de 60 à 64 ans (c'est à dire les dernières générations parties en retraite), les femmes ont des pensions qui représentent 67% des celles des hommes, ce qui montre une progression par rapport au ratio moyen calculé sur l'ensemble

[2] Drees ; Les retraites et les retraités en 2008, chiffres de 2004

des retraités qui n'est que de 62%. Mais l'évolution est bien lente…

Et surtout, rien ne dit qu'elle se poursuive, et même tout porte à croire qu'elle va s'interrompre et s'inverser. En effet, le taux d'emploi en équivalent temps plein des femmes n'augmente plus, du fait de la montée du travail à temps partiel – et celui-ci est mal pris en compte au niveau de la validation pour la retraite -, et du fait que les écarts de salaire entre hommes et femmes ont cessé de diminuer depuis le milieu des années 1990.

- **Des dispositifs de majorations de durée d'assurance rabotés par les « réformes »**

Les dispositifs de majorations de durée d'assurance (MDA), qui attribuent aux femmes des trimestres validés au titre des enfants), s'ajoutent aux durées validées. Ils représentent l'essentiel des dispositifs familiaux dont bénéficient les femmes. Ils ont été durcis par la loi de 2003 pour les femmes de la fonction publique[3] : le résultat se traduit déjà par une baisse du nombre moyen de trimestres validés par ces femmes, qui est passé de 8,7 trimestres à 7,9 en trois ans.

De même, la MDA a été remise en cause à l'automne 2009 pour les femmes du régime général : elles ne bénéficient plus que d'une année assurée de majoration par enfant au lieu de deux précédemment, l'attribution de la seconde année pouvant aller au choix au père ou à la mère (de nouvelles difficultés en prévision). Les MDA sont donc à la fois diminuées et en diminution, ce qui justifie de s'inquiéter pour l'évolution des écarts de pension entre les sexes.

Cette première mise au point a pour objet de démentir l'affirmation selon laquelle les nombreux dispositifs de solidarité permettent de compenser efficacement les aléas de carrière des femmes. On voit qu'il n'en est rien, et que ces dispositifs, tout en étant indispensables, ne compensent que très insuffisamment les inégalités de retraite (pension, âge de départ) entre les hommes et les femmes. En outre, il y a fort à craindre que la réduction des inégalités qui était en cours ne s'inverse dans un proche avenir. Les affirmations gouvernementales n'en sont que plus choquantes !

La « déformation » des données existantes

La suite de la partie « *rappel de la situation actuelle* » du dossier fournit des chiffres sur l'écart entre hommes et femmes de durées d'assurance (c'est à dire le nombre de trimestres validés).

- **Durées d'assurance**

Il est dit : *« Comme l'a montré le COR[4], les assurées des générations récentes disposent ainsi de durées d'assurance proches de celles des hommes (écart inférieur à 1 trimestre pour les femmes âgées de moins de 44 ans) »*. Le discours de Eric Woerth lors de sa présentation du projet le 15 juin 2010 va même plus loin en affirmant : « *L'écart de pensions s'est réduit* [ce point est exact] *et aujourd'hui les femmes ont au moins autant de trimestres que les hommes* ».

[3] Les femmes fonctionnaires bénéficiaient d'un an par enfant, avant la loi de 2003. Depuis, elles ne bénéficient plus que de six mois, et éventuellement plus, mais sous condition de retrait de l'emploi…

[4] Conseil d'orientation des retraites

Le COR a-t-il montré cela ? D'où sort l'affirmation d'un écart inférieur à un trimestre pour les *femmes âgées de moins de 44 ans* ? Aujourd'hui les femmes ont-elles autant de trimestres que les hommes, comme le dit M. Woerth ?

Dans son 6ème rapport (décembre 2008) consacré aux droits familiaux et conjugaux, comme dans un document de juin 2008[5] qui fournit des données plus complètes sur ce point, le COR reprend les résultats de la Drees[6] qui indique les durées d'assurance validées par les hommes et les femmes, observées fin 2001 sur les cotisants. Les durées validées par les hommes sont supérieures, mais les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent au fil des générations. Pour la génération née en 1942 (qui avait 59 ans en 2001), cet écart était de 28 trimestres, soit 7 ans. Il était de 4,3 trimestres pour la génération 1958 qui avait 43 ans en 2001 (tableau 1, page 6 du document), et de moins d'un trimestre pour la génération 1970 qui était la dernière pouvant être observée en 2001. L'écart diminue donc sensiblement au fil des générations. Mais ces données restent incompatibles avec l'écart mentionné, inférieur à un trimestre pour les femmes de moins de 44 ans.

L'écart à 30 ans pour la génération de 1970 est de moins d'un trimestre : les femmes sont en effet plus diplômées que les hommes, ce qui favorise normalement leur accès à un emploi, et l'impact des enfants ne se fait pas sentir à 30 ans (il faut d'ailleurs se demander pourquoi il existe à cet âge un écart en faveur des hommes).

Mais cet écart, qui est relevé à 30 ans pour la génération 1970, ne peut absolument pas être projeté tel quel plus tard, comme semble le faire le gouvernement. En effet, c'est après 30 ans que l'impact des enfants se fait sentir pour les femmes : les interruptions de carrière et/ou le travail à temps partiel augmentent l'écart sur les durées validées. Pour chaque génération, l'écart entre hommes et femmes constaté de durées de cotisation augmente régulièrement de 30 ans jusqu'à 60 ans. C'est ce que montrent les études basées sur les **données statistiques observées**. Le COR donne aussi les **projections**[7] pour la génération née en 1980 (qui a 30 ans aujourd'hui) : à l'âge de 60 ans, les hommes auraient encore 10 trimestres de plus que les femmes.

Un écart inférieur à un trimestre est donc contradictoire avec toutes ces données.

- **Majorations de durée d'assurance (MDA)**

Le gouvernement poursuit :
« Si on ajoute la MDA, la durée d'assurance des femmes est supérieure à celle des hommes de 17 trimestres en moyenne pour ces générations ». Il parle toujours des « *femmes des générations récentes* », les moins de 44 ans ? Ce flou est visiblement volontaire pour rendre difficile la confrontation avec les sources officielles.

Comme précédemment, il s'agit d'affirmation en contradiction avec les données. Le COR reproduit dans son 8ème rapport des **projections** réalisées par la Caisse nationale d'assurance

[5] COR, Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite, sur http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-955.pdf, juin 2008.
[6] Drees, échantillon inter régîmes de 2003.
[7] Projections établies par la CNAV.

vieillesse (CNAV). D'après ces projections, lorsqu'on en ajoute les MDA aux durées validées[8], les femmes pourraient, dans le futur à l'âge de 60 ans (donc en 2040), avoir une durée validée supérieure à celle des hommes : « *pour la génération 1980, l'écart en leur faveur serait de l'ordre de 5 trimestres. Ces estimations doivent néanmoins être interprétées avec prudence, du fait des limites inhérentes aux projections* ».

La génération 1980 a 30 ans aujourd'hui et fait certainement partie de ce que le gouvernement nomme les générations récentes. La projection de la CNAV fait donc état d'un possible écart en faveur des femmes de 5 trimestres… en 2040. En plus, elle incite à une interprétation prudente. Pas de souci ici, on nage manifestement hors de toute interprétation. Le gouvernement affirme que les femmes (de moins de 44 ans ?) ont 17 trimestres d'assurance de plus que les hommes ! On reste sidérés. Au mieux, elles n'en auraient éventuellement que 5 d'ici 30 ans. La génération de femmes parties en retraite en 2004 avait toujours 20 trimestres de moins que les hommes, tout compris !

Par ailleurs, il faut noter un fait important qui vide encore plus, si besoin était, ces affirmations de toute réalité. Les projections de la CNAV, celles qui mentionnent prudemment que l'écart pourrait se faire dans un futur lointain en faveur des femmes, ont été réalisées… avant la remise en cause des MDA pour les femmes du régime général qui a eu lieu en 2009. Les estimations des futures durées moyennes de MDA ne sont donc plus valables.

Enfin, où est-il fait état des résultats, publiés par le COR dans ces mêmes documents, qui montrent la pénalisation particulière des femmes en cas de report de l'âge de 60 ans ? Il y est pourtant dit en toutes lettres que les décalages de la date de départ en retraite seraient plus importants chez les femmes que chez les hommes.

Le comble de l'hypocrisie

On trouve mentionnée dans la synthèse de la réforme projetée, la prévision d'une sanction pour « *les entreprises qui ne font pas diagnostic en matière d'inégalités salariales* ». C'est un comble. On en est depuis près de 30 ans toujours au même point : plus d'une dizaine de lois et décrets existent pour atteindre l'égalité salariale, qui ne progresse plus. Les diagnostics sont obligatoires depuis 1983, de même que des plans d'actions dans les entreprises. Et le projet va prévoir une sanction… non pas pour absence de résultats sur l'égalité, non pas pour absence de plans d'actions, mais simplement pour absence de diagnostic !

Non seulement les inégalités de retraite entre hommes et femmes n'ont, une nouvelle fois, pas été prises en compte, mais elles sont niées. A la place, on a droit à une présentation mensongère et lénifiante de la situation actuelle. Ce n'est pas la *mesurette* qui consiste à prendre en compte les indemnités de maternité dans le calcul de la pension, qui changera quoi que ce soit à la situation. Le projet de réforme des retraites est injuste sur toute la ligne, et en plus, insultant envers les femmes.

Christiane Marty
Membre du Conseil scientifique d'Attac

[8] En moyenne, les MDA pour les femmes du régime général sont de 15-16 trimestres, mais elles diminuent régulièrement au fil des générations.