

L'enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes pour financer les retraites

Christiane Marty, Avril 2010

La nouvelle réforme des retraites engagée par le gouvernement pour 2010 s'inscrit dans la ligne des précédentes menées depuis 1993. L'augmentation de l'espérance de vie obligerait à travailler plus longtemps, et pour sauver la retraite par répartition, pour les jeunes nous dit-on, il n'y aurait pas d'autre solution que repousser l'âge légal de départ de 60 ans et allonger encore la durée de cotisation. Ce sont des mensonges qui jouent sur de fausses évidences et qui sont largement démontés par ailleurs (voir notamment le livre Retraites, l'heure de vérité¹).

Le gouvernement invoque à nouveau l'équité pour justifier sa réforme : équité envers les jeunes générations, souci des faibles retraites, intention affichée de ne pas baisser les pensions. On peut remarquer que l'équité envers les femmes est oubliée de cet affichage. Alors qu'elles ont été beaucoup plus frappées que les hommes par les réformes passées et que les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes sont très importantes, elles continuent à être occultées du discours politique.

Par ailleurs, les réformes passées ont été menées au nom même de ce discours sur l'équité. Leur bilan est une baisse générale du niveau des pensions d'environ 20%, baisse qui continue car les mesures n'ont pas encore porté tous leurs effets ! A l'opposé de l'équité affichée, le projet annoncé ne ferait qu'aggraver encore cette baisse, et menacerait plus particulièrement la retraite des jeunes générations et celle des femmes.

Pourtant, d'autres solutions existent qui se fondent sur une meilleure répartition des richesses et sur le partage de l'emploi. Outre pour les premiers concernés que sont les salarié-es, précaires et chômeurs, la question de l'emploi est majeure par sa responsabilité directe sur le montant des cotisations, base du financement des retraites. Le volume des cotisations est diminué du fait de salaires trop faibles, du chômage (plus élevé chez les jeunes et les femmes), du sous-emploi (temps partiel subi) et de l'inactivité non choisie (la plupart des femmes au foyer). Mais l'emploi est également majeur par la nature de ce qu'il produit dans le contexte de crise écologique, par l'interrogation sur l'utilité sociale de la production et par sa nécessaire inscription dans un objectif de soutenabilité.

Ce texte présente une voie qui permet à la fois d'améliorer de manière déterminante le financement des retraites, de corriger durablement les inégalités entre les hommes et les femmes et de créer des emplois répondant aux besoins sociaux, loin de tout productivisme et nuisance environnementale. C'est une voie qui est absente des réflexions du Conseil d'orientation des retraites (COR) et du gouvernement. A l'heure où près d'un actif sur deux est une femme et où le niveau des inégalités envers les femmes est largement reconnu... mais aussi délaissé, la question des retraites des femmes ne peut pas être reléguée à une rubrique spécifique de la question des retraites. A plus forte raison quand elle fait partie des solutions.

Ce qui suit se concentre sur l'enjeu de l'égalité entre les sexes pour financer les retraites, et on rappelle simplement et brièvement en annexe un panorama de ces inégalités, et l'impact des réformes passées.

¹ Retraites, l'heure de vérité, Attac et Fondation Copernic, éditions Syllepse, 2010.

La démographie n'est pas une fatalité mais sera le résultat des politiques menées

Pour justifier la nécessité de nouvelles mesures, c'est l'argument démographique de la dégradation du ratio « cotisants sur retraités » qui est systématiquement invoqué. Le gouvernement communique à grands coups (et coûts) de pages de publicité. On passerait de 1,8 cotisant par retraité en 2010 à 1,3 en 2030 et 1,2 en 2050. Ces projections sont celles du 8^{ème} rapport du COR d'avril 2010, tirées du scénario établi par l'Insee en 2006. Mais il faut bien voir deux choses.

- D'abord, les effectifs des futurs cotisants et retraités sont issus de projections qui reposent sur des hypothèses très incertaines - surtout à un horizon lointain de 40 ans - qui nécessitent de fixer l'évolution de plusieurs paramètres, comme le taux de fécondité, le solde migratoire, l'espérance de vie, le taux de chômage, les taux d'emploi² par sexe et pour chaque catégorie d'âge. Les résultats des projections sont très sensibles aux hypothèses faites, et doivent être régulièrement réajustés en fonction de l'évolution réelle. Ainsi, en 2006, l'Insee a fortement revu son exercice de 2001, dans le sens d'une atténuation du vieillissement de la population. L'évolution des paramètres dépend en effet beaucoup des politiques menées : par exemple le solde migratoire, le taux de fécondité (voir encadré), mais aussi le chômage et les taux d'emploi par catégorie. Derrière les chiffres mis en avant par le discours gouvernemental (notamment les ratios cotisants/retraités pour 2020 et après), est donc fixée l'évolution des paramètres cités, ce qui revient à déterminer en partie les politiques à venir : sont ainsi éliminées des marges de manœuvre importantes, qui devraient pourtant relever d'un choix politique.

Une relation triangulaire : fécondité, emploi des femmes et disponibilité de crèches

Dans tous les pays, ce sont les femmes qui sont très majoritairement en charge des enfants. Lorsqu'il n'y a pas, ou pas suffisamment, de structures d'accueil pour eux, les femmes sont obligées de choisir entre avoir un emploi et avoir des enfants (ou elles « choisissent » le travail à temps partiel, faute d'autre solution).

L'exemple type est celui de l'Allemagne où les structures pour la petite enfance manquent cruellement. Les femmes font le choix de travailler, ce qui se traduit par un taux de fécondité de 1,4, l'un des plus faibles d'Europe. Le taux d'emploi des femmes y est supérieur à celui des françaises.

En France, le taux de fécondité, qui a dépassé 2 en 2008, reste le plus fort d'Europe. La raison est très liée à la disponibilité de modes de garde pour les enfants, qui est supérieure à celle de la plupart des pays voisins, même si elle se révèle très insuffisante pour répondre aux besoins sociaux en ne couvrant que 30% de ces besoins³. Un système de garde efficace et abordable est une condition nécessaire, même si elle n'est pas suffisante, pour éviter d'avoir à choisir entre enfants et emploi (ou temps partiel, facteur d'inégalité dans la carrière et la retraite). Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine en France : la moitié des enfants âgés de 4,5 mois à 2,5 ans sont gardés par l'un des parents qui ne travaille pas, le plus souvent la mère⁴.

Il est donc utile de noter les relations qui existent entre le taux de fécondité, la disponibilité de modes de garde pour les enfants et le taux d'emploi des femmes car elles ont une forte incidence sur le financement des retraites : une politique développant des modes de garde aura un impact à la fois sur le taux d'emploi des femmes et donc le nombre de cotisantes, et probablement sur le taux de fécondité. La seule politique acceptable en matière de fécondité restant, bien entendu, celle qui ne fixe aucun objectif mais permet aux femmes de choisir...

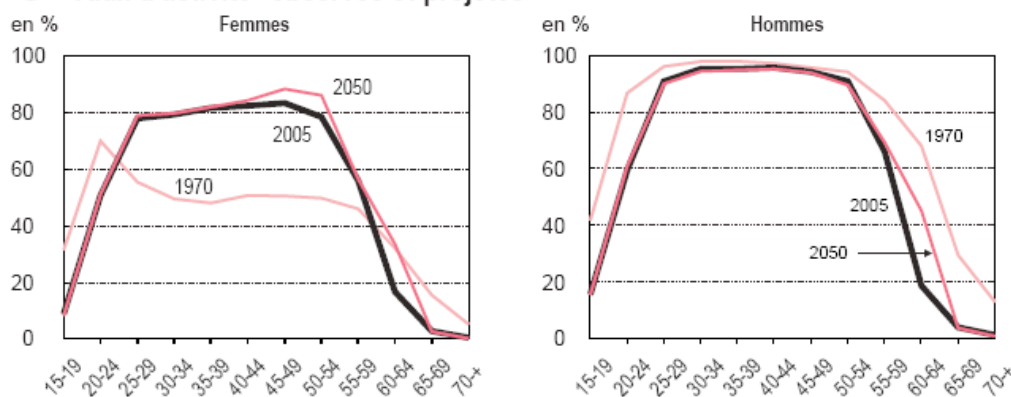
² Le taux d'emploi est le rapport entre la population en emploi et la population dite en âge de travailler (15-64 ans)

³ Cf. Hélène Périvier, Pour la maternité : Mieux concilier fécondité et emploi des mères.

⁴ Chiffres de la DREES.

- Ensuite, concernant l'évolution du paramètre du taux d'activité⁵ des femmes, paramètre influant sur les effectifs de cotisants, le COR retient le scénario établi par l'Insee dans son exercice de 2006, qui se caractérise par des projections conservatrices et même régressives. En effet, il ne projette aucune amélioration de ce taux entre 2005 et 2050, excepté ponctuellement dans la tranche des plus âgées. Le scénario pérennise ainsi une différence de plus de 10 points (voir courbes) entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes, différence qui est inacceptable.

③ Taux d'activité* observés et projetés



* L'activité considérée ici est une moyenne annuelle. Ainsi, un jeune en formation initiale peut aussi contribuer aux ressources en main-d'œuvre le temps de « boulots d'été ».

Source : enquêtes Emploi, projection de population active 2006-2050, Insee.

L'emploi des femmes résulte de choix politiques

Alors que la proportion de femmes dans la population active a continuellement augmenté depuis les années 1960 pour atteindre 46,7% aujourd'hui, ce qui a permis une réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, l'Insee projette sa régression en la faisant décroître à partir de 2015 ! Il observe que « chez les 25-54 ans, l'activité des femmes a continué à se développer au fil des générations, mais ce mouvement s'est ralenti au cours de la dernière décennie chez les plus jeunes d'entre elles ».

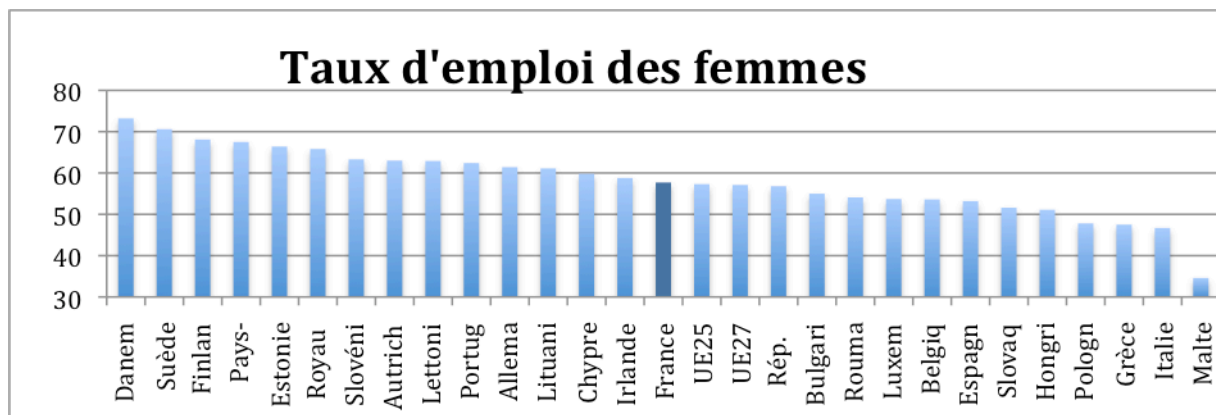
Rappelons une cause principale du ralentissement : en 1994, l'allocation parentale d'éducation qui existait pour les parents de trois enfants a été étendue aux parents de deux enfants. Cette mesure a incité les femmes à se retirer de l'emploi pour s'occuper de leurs enfants. En quatre ans, le taux d'activité des mères de deux enfants au moins a chuté de 18 points en quatre ans ! Ce sont ces faibles niveaux d'activité qui sont repris et prolongés par le scénario de l'Insee. Plus généralement, rien ne justifie de retenir l'hypothèse d'un taux d'emploi des femmes inférieur de 15 points à celui des hommes dans la tranche des 25-45 ans, comme le fait le scénario. Avoir un emploi (de qualité) est la condition nécessaire, même si elle n'est pas suffisante, pour l'autonomie des femmes et donc pour l'égalité. C'est en outre conforme à leur souhait, puisqu'une femme au foyer sur 10 déclare souhaiter travailler.

⁵ Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population dite en âge de travailler. Le taux d'activité prend en compte les chômeurs au numérateur, le taux d'emploi prend seulement en compte les actifs occupés.

Le COR retient une hypothèse concernant l'activité des femmes qui signifie d'entrée de jeu qu'il renonce à toute mesure politique pour remédier aux inégalités existantes, qu'il entérine donc l'actuel partage très inégal des tâches entre les sexes, ce qui prive par ailleurs les caisses de retraite d'un fort potentiel de cotisants. On sait pourtant que des politiques adaptées permettent facilement de lever les obstacles à l'emploi des femmes. 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. Contrairement aux idées reçues, une plus grande activité des femmes n'est pas cause de chômage mais, à l'opposé, est créatrice d'activités nouvelles. En créant des services de gardes d'enfants, d'aide aux personnes dépendantes, qui ont vocation à être des services publics, on lève les obstacles qui empêchent souvent les femmes de travailler et on crée des emplois - pour les hommes comme pour les femmes - bénéfiques à toute la société en satisfaisant les besoins sociaux. Les qualifications de ces emplois doivent être reconnues, et leur qualité améliorée. L'activité des femmes agit comme un cercle vertueux autour de la création d'emplois à forte utilité sociale, de l'amélioration du volume de cotisations, et de l'égalité entre les sexes.

Les performances très moyennes de la France dans l'Union européenne

La comparaison des taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne est instructive. La France vient au 15^{ème} rang seulement, avec un taux d'emploi inférieur de plus de 13 points à celui des pays comme le Danemark ou la Suède (pays qui ne sont pas pour autant un idéal indépassable en matière d'égalité entre les sexes) et inférieur également à celui de pays comme la Lettonie, Slovaquie ou Chypre, qui ne sont pas particulièrement égalitaires. Cela témoigne des marges de progrès possibles pour améliorer le taux d'emploi. Cette amélioration doit porter sur un emploi de qualité, à temps complet, à l'opposé des formes atypiques et précaires qui caractérisent aujourd'hui de très nombreux emplois, particulièrement ceux des femmes.



Graphique réalisé à partir de données Eurostat, 2006

En résumé, les chiffres alarmistes sur la baisse du rapport cotisants sur retraités émanent d'un scénario très incertain, et en outre, politiquement inacceptable par rapport à l'exigence d'égalité entre les hommes et les femmes. Il n'y a aucune fatalité liée à la démographie, l'essentiel de son évolution dépend de choix politiques.

Volontarisme sur l'emploi des seniors, inertie sur l'emploi des jeunes et des femmes

Dans son rapport de 2001, le COR insistait sur le fait que « *Les taux d'activité et d'emploi ont une influence forte sur l'équilibre des régimes de retraite* ». Il notait l'influence des « *taux d'activité de catégories particulières de la population, dont les évolutions ne sont pas simples à appréhender et qui pourraient être notables : les jeunes, les femmes et les salariés âgés* » et pointait qu'il y avait là des marges de manœuvre. Depuis, il focalise sur le seul taux d'emploi des seniors, suivant en cela les préconisations de la stratégie européenne de l'emploi et de l'OCDE... et collant au discours ambiant qui veut nous persuader que puisqu'on vit plus vieux, on devra travailler plus longtemps. Une pénalité de 1% de la masse salariale a même été instaurée pour les entreprises qui n'auraient pas adopté de plan pour l'emploi des seniors ! Rien de tel pour l'emploi des jeunes ou des femmes...

L'allongement de l'activité des seniors, outre qu'il n'est souhaité ni par les concernés, souvent usés par les conditions de travail, ni par les entreprises qui s'en débarrassent, ne favorise pas la place faite aux jeunes. Les jeunes et les femmes souhaitent avoir un emploi⁶. La plupart des seniors, non, et les entreprises ne veulent pas d'eux non plus. Au lieu de s'obstiner à vouloir faire travailler les seniors, l'avenir n'est-il pas de permettre le travail des jeunes et des femmes ?

La résistible ascension du ratio retraités/cotisants

Il y a donc de larges marges de manœuvre pour améliorer le nombre de cotisants, en l'occurrence ici de cotisantes. En retenant l'hypothèse que le taux d'emploi des femmes rejoint celui des hommes à partir de 2030 (ce qui laisse un laps de temps de 20 ans suffisant pour faire aboutir une politique pour l'égalité), c'est entre 1,2 et 2 millions de femmes supplémentaires qui seront employées sur le marché du travail selon les différentes hypothèses, notamment de chômage, envisagées par le COR, donc autant de cotisantes. Le ratio cotisants sur retraités serait en 2030 compris entre 1,36 et 1,4 au lieu de 1,3, une baisse donc beaucoup plus modérée.

Mais si ce ratio est celui qui intéresse les caisses de retraite, il n'est pas celui qui mesure la « charge » réelle qui pèse sur les actifs. Pour en rendre compte, il faut avoir une vision plus sociétale, et considérer l'ensemble de la population « prise en charge », autrement dit « économiquement dépendante » des personnes en emploi. C'est à dire toutes celles qui partagent les richesses produites par les actifs : les jeunes en formation, les femmes au foyer, les chômeurs, les invalides, les retraités. Le bon ratio est alors le ratio de dépendance économique, défini par le nombre total de personnes sans emploi rapporté à celui des personnes en emploi.

Calculé avec les hypothèses retenues par le COR, ce ratio passerait de 1,37 en 2010 à 1,55 en 2050, soit une modeste augmentation de 13%. De plus, lorsqu'on fait le calcul avec l'hypothèse d'alignement du taux d'emploi des femmes sur celui des hommes, on obtient un ratio de dépendance économique de 1,31 en 2030 (en baisse donc), et de 1,38 en 2050 : on rejoindrait alors la valeur de 2010 (1,37). Ce qui signifie qu'il n'y aurait dans les années futures aucune détérioration de la « charge pesant sur les actifs » par rapport à la situation de 2010.

Le type de communication gouvernementale et patronale, qui consiste à travers les media, à marteler un discours simpliste et alarmiste et qui occulte l'analyse objective de la situation, pour amener l'opinion à accepter des mesures régressives, est défini par le terme de propagande.

⁶ La France s'illustre par un taux de chômage des jeunes de 24%, l'un des plus forts de l'Union européenne. De plus, 23% des jeunes qui ont un emploi sont à temps partiel, souvent imposé : les jeunes entrent de plus en plus souvent sur le marché du travail par des formes atypiques d'emploi, défavorables pour leur future retraite.

L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes pour financer les retraites

Les femmes sont à la fois moins souvent en emploi que les hommes, prépondérantes dans le temps partiel, mais aussi plus souvent au chômage, dans les emplois peu qualifiés et les bas salaires. L'égalité entre hommes et femmes au niveau du marché du travail englobe donc tous ces paramètres, et chacun d'eux a une influence directe sur les ressources en cotisation, soit par le nombre de cotisantes, soit par le niveau des cotisations lié au niveau des salaires.

Mentionnons quelques éléments d'une politique indispensable pour s'attaquer aux causes structurelles des inégalités sur le marché du travail et, en aval, dans les retraites. L'objectif est, en levant les obstacles à l'emploi des femmes, de permettre une augmentation de leur taux d'emploi et une diminution du temps partiel imposé ou « choisi faute de mieux ». Cette politique n'agira pas instantanément, et il est indispensable de prendre en parallèle des mesures immédiates – non abordées ici – pour réduire les inégalités (rappelées en Annexe).

• Développement d'un service public de la petite enfance, et service d'aide à la dépendance.

Il y a de nombreux besoins dans ces secteurs, qui vont croissant, et l'enjeu de la question des retraites inclut en bonne place la disponibilité de services pour les personnes dépendantes. On constate dans l'Union européenne que plus les pays bénéficient de services publics étendus, plus la proportion de femmes en emploi est importante. Mais il existe un fort risque de voir ces services couverts par des petits boulots précaires, à temps partiel, voire très partiel. Il s'agit donc d'instaurer un modèle de qualité pour ces emplois. Cela suppose la reconnaissance des qualifications des métiers (dits) féminins et la revalorisation des salaires (notamment par révision des conventions collectives qui couvrent les secteurs). Cela suppose aussi la construction de parcours professionnel par la constitution de carrières prévoyant le passage progressif à des emplois mieux rémunérés dans la filière ou plus largement dans le secteur public, et une formation professionnelle qualifiante pour assurer le déroulement de ce parcours. Ces emplois ont vocation à s'adresser aux hommes comme aux femmes, ce qui suppose de lutter contre les stéréotypes sexistes qui attribuent aux femmes les métiers des secteurs de la santé, du social et de l'assistance et inciter les hommes à s'y investir.

Le développement de ces services entre dans le cadre de la réorientation de la production socialement utile - satisfaction prioritaire des besoins sociaux – ; il s'inscrit entièrement dans un objectif de soutenabilité. Il pourrait être financé par une réforme fiscale améliorant la progressivité de l'impôt, taxant plus fortement les revenus financiers ou autre solution de meilleure répartition des richesses produites.

• Rattrapage des salaires des femmes, à titre de réparation des inégalités accumulées.

Concernant les salaires, les inégalités qui pénalisent ceux des femmes entraînent autant de manque à gagner pour les ressources en cotisations. Certaines entreprises ont déjà procédé à des mesures de rattrapage salarial pour les femmes, en application d'accords d'égalité professionnelle, sur la base de la reconnaissance par le Medef du fait que dans l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes (20% pour les seuls salariés à temps complet), 5 points au moins sont imputables à de la discrimination. Après la succession de lois sur l'égalité professionnelle depuis 1972, sans réel résultat, il est urgent de mettre concrètement en œuvre l'égalité salariale, avec obligation de résultats. Il est légitime de prévoir une pénalisation des entreprises qui ne tiennent pas cet objectif par une amende annuelle de 1% de la masse salariale, sur le modèle de la pénalisation qui a été instaurée pour les entreprises qui ne mettraient pas en

œuvre un plan pour l'emploi des seniors. A titre indicatif, on peut remarquer que les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes représentent a minima 10% de la masse salariale⁷, c'est à dire, même si cela ne correspond pas tout à fait, un déficit d'environ 10% du montant des cotisations... soit l'équivalent d'un manque de 25 milliards d'euros de cotisations en 2008.

• **Majoration du taux de cotisation des employeurs** qui imposent le temps partiel, par exemple cotisation sur une base de temps plein. Le travail à temps partiel est très défavorable aux salariées (salaire, carrière professionnelle, retraite) et très favorable aux employeurs (la productivité horaire d'un emploi à temps partiel est supérieure à celle du temps complet). Là encore, il est légitime de majorer le taux de cotisation pour ces emplois, pour valider ces périodes comme des temps pleins pour les salarié-es.

Plus largement, il existe une aspiration générale à plus de temps libre (modérée par la crainte que cela ne se traduise par une baisse de salaires). Or le financement des retraites n'est pas subordonné à un niveau minimal de croissance, mais à une meilleure répartition des richesses et du travail. Cela offre précisément la perspective d'une baisse de la durée du travail (hebdomadaire, annuelle), à l'opposé donc du discours ambiant. Cette option n'est pas développée ici⁸, mais elle est un outil à la fois pour la transition vers un modèle de développement soutenable et pour l'égalité entre les sexes - par le remplacement du temps partiel par un temps complet mais réduit, pour tous, favorisant le partage des tâches entre les sexes.

Les retraites, choix de société

En résumé, les solutions pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes sont en même temps des solutions qui améliorent à moyen terme le financement des retraites et qui développent une production tournée vers l'utilité sociale. Dans un rapport de décembre 2009, « *L'égalité entre les hommes et les femmes -2010* », la Commission européenne rappelle, une nouvelle fois, les fortes inégalités entre hommes et femmes en Europe. Elle insiste sur l'enjeu stratégique de l'égalité en notant : « *L'égalité des sexes n'est pas seulement une question d'équité sociale. Les investissements dans les politiques égalitaires sont payants, car ils débouchent sur une hausse du taux d'emploi des femmes, de leur contribution au PIB et des recettes fiscales.* » Elle mentionne une étude récente d'experts qui « *montre que l'élimination des disparités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi pourrait entraîner une croissance du PIB de l'ordre de 15 à 45 %* » selon les pays. Pour la France, cette croissance est évaluée à 20%. En supposant que l'égalité serait réalisée en 2030, la part des cotisations de retraites dans le PIB étant de 13% (probablement plus en 2030), une croissance de 20 % du PIB représenterait en 2030 un apport de cotisation minimal de 78 milliards d'euros par an⁹. Cet apport serait pérenne si la dynamique de l'égalité ne se dément pas. Ce montant est à comparer au besoin de financement des retraites évalué (COR, avril 2010) entre 56,3 et 79,9 milliards à l'horizon 2030... Loin de tout productivisme consumériste, cette croissance là répond à des besoins sociaux fondamentaux.

L'ampleur de ces résultats témoigne de la dynamique que peut créer l'égalité. Considérer l'avenir des retraites oblige à prendre en compte de multiples dimensions, parmi lesquelles figurent en bonne place celle des rapports entre les hommes et les femmes, et celle de l'emploi. Au travers du modèle de retraite et de son financement, il s'agit de choix fondamentaux de société, qui mettent en jeu la conception de la solidarité, des rapports de genre celle du partage des richesses et de la nature de ces richesses.

⁷ Les salaires moyens des femmes représentent 73% de ceux des hommes (80% si on ne considère que les temps complets) et leur part dans la population active est de 47%.

⁸ Elle est largement traitée dans « Retraites, l'heure de vérité », Attac et Fondation Copernic, éditions Syllepse, 2010.

⁹ 3000 milliards (PIB 2030) x 20% x 13% = 78 milliards d'euros.

ANNEXE

Les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes¹⁰

- En 2004, les femmes retraitées de 60 ans et plus percevaient une retraite moyenne (droits propres, dispositifs familiaux et minimum vieillesse) de 1 020 € par mois, soit 62 % de celle des hommes (1 636 €). La retraite amplifie donc les inégalités de salaire, puisque le salaire moyen de femmes est de 73% de celui des hommes.
- Si on considère les seules pensions de droit direct (sans pensions de réversion et sans dispositifs familiaux), l'écart est plus fort : les femmes perçoivent 746€, soit 48% seulement de celle des hommes (1550€).
- La fonction publique est moins inégalitaire : la pension moyenne des femmes représente 77% de celle des hommes.
- La moitié des femmes retraitées (et 20 % des hommes) avait en 2004 une retraite inférieure à 900 €.
- Du fait de l'insuffisance des droits acquis, les femmes liquident leur retraite en moyenne plus tard que les hommes (1,4 an pour la génération 1938).
- Les femmes sont majoritaires parmi les prestataires du minimum contributif et du minimum vieillesse.
- Les bonifications pour avoir élevé 3 enfants ou plus rapportent deux fois plus aux hommes qu'aux femmes, alors que ce sont les femmes qui sont en grande majorité pénalisées par l'éducation des enfants, ce qui vient du fait que ces bonifications sont calculées en proportion du salaire (10%) et que le salaire des hommes est en moyenne plus fort.
- Le risque de pauvreté est aggravé chez les femmes seules, et cela est vrai dans toute l'Union européenne : un quart des femmes retraitées isolées vivent sous le seuil de pauvreté (défini à 60% du revenu médian national).

L'impact des « réformes » passées et l'injustice de ce qui se prépare

Les lois de 1993 et de 2003 ont pénalisé particulièrement les carrières courtes et à temps partiel, c'est à dire les femmes. Le passage des 10 aux 25 meilleures années et la décote ont fortement pénalisé leur pension. Les femmes ont très peu bénéficié du seul dispositif progressiste de la loi 2003, celui relatif aux longues carrières. Elles ont plus subi la décote que les hommes et moins bénéficié de la surcote.

En 2004, seulement 41% des femmes avaient validé une carrière complète, contre 86% des hommes. Les salariées parties en retraite en 2004 avaient en moyenne cotisé 34,25 ans contre 39,25 pour les hommes. **Toute augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour une pension à taux plein frappe donc les femmes de manière disproportionnée puisqu'elles sont beaucoup plus loin que les hommes du seuil exigé. Une telle mesure est discriminatoire envers les femmes.**

- Trois femmes sur dix doivent attendre l'âge de 65 ans, pour ne pas voir s'appliquer la décote qui abaisse la pension en cas d'annuités manquantes. A noter que cette borne reculerait si l'âge de départ recule après 60 ans, ce qui pénaliserait là encore largement les femmes.
- Fin 2007, 70% des retraités du régime général dont la pension, trop faible, est rehaussée au minimum contributif sont des femmes. Le pourcentage des retraités portés au minimum contributif augmente au fil des générations, du fait de la baisse des pensions entraînée par les réformes.
- Les dispositifs familiaux de majorations de durée d'assurance pour les enfants dont bénéficient les mères ont été conçus pour compenser les inégalités entre hommes et femmes, et ils restent insuffisants pour les réduire vraiment. Ils ont été remis en cause, et ils continuent de l'être, au nom de l'égalité entre hommes et femmes ! Dans la fonction publique, la loi de 2003 a réduit la bonification d'un an par enfant : le nombre moyen de trimestres validés par les femmes à ce titre est passé de 8,7 en 2003 à 7,9 en 2006. Depuis, pour compenser cette réduction, l'âge moyen de départ en retraite des femmes a reculé nettement plus que celui des hommes. La même restriction menace les femmes du privé, ce qui est un enjeu d'autant plus important que cette compensation pour enfants représente 20% de la pension des femmes...

¹⁰ Sources des données : DREES, COR, INSEE