



## Retraites : comment améliorer les droits des femmes ?

Lucy apRoberts,

IDHE, Université Paris Ouest Nanterre

Nicolas Castel

2L2S, Université de Nancy

*Depuis les années 1980, la « contributivité » du système de retraite a été renforcée de façon à contenir la masse des pensions. Cette politique nuit particulièrement à ceux qui n'ont pas eu une carrière « pleine » et à ceux qui ont connu des fluctuations de rémunération, deux tendances qui concernent davantage les femmes que les hommes. Afin d'améliorer les droits des femmes, il est parfois question de renforcer les minima de pension ou d'augmenter les droits des mères et des veuves. Pour Lucy apRoberts et Nicolas Castel, il s'agit là de pis-aller. Ils montrent qu'il est préférable de s'éloigner de la contributivité pour renforcer les droits des femmes.*

Les pensions de retraite des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes. Qui plus est, les inégalités de pensions sont encore plus prononcées que les inégalités de salaires. Sur l'ensemble des salariés – travaillant à temps complet ou partiel, dans le secteur public ou privé – une femme gagne en moyenne 75 % de ce que gagne un homme. Parmi les retraités percevant une pension au titre de leur propre activité professionnelle, la pension moyenne des femmes équivaut à 69 % de celle des hommes [Insee, 2012, p. 129].

Si l'écart des droits en matière de retraite est plus important que l'écart des salaires, c'est que le calcul des pensions prend en compte non seulement le niveau des salaires mais aussi la durée de carrière. Les femmes se voient doublement désavantagées car aussi bien leurs salaires que leurs durées de carrière sont généralement inférieurs à ceux des hommes.

Pourtant, l'augmentation de l'emploi des femmes depuis cinquante ans s'est traduite par une amélioration significative de leurs droits à retraite. Leur durée de carrière professionnelle et leurs salaires tendent à se rapprocher de ceux des hommes. Traduisant cette dynamique, les pensions de retraite des femmes tendent également à se rapprocher de celles des hommes.

Toutefois, les changements du système de retraite opérés depuis la fin des années 1980 ont partiellement contrecarré cette tendance positive. Plusieurs mesures sont venues renforcer la contributivité du système de retraite (*i. e.* une norme de justice selon laquelle les pensions ont vocation à être proportionnelles aux cotisations versées durant toute une carrière pour le compte de chaque salarié).

Celles et ceux qui s'inquiètent de l'évolution des pensions des femmes en viennent parfois à revendiquer des

droits spécifiques pour elles pouvant contrebalancer les effets de la contributivité. Ces mesures, liées à la sphère familiale, ont ceci de positif qu'elles opèrent une valorisation monétaire du travail domestique et parental mais, c'est là le revers de la médaille, elles contribuent à confiner les femmes dans un rôle d'épouse et de mère.

### Le tout contributif et la « solidarité » avec ses victimes

Selon un système de représentation aujourd'hui largement partagé, la Sécurité sociale ne peut perdurer qu'au prix d'une réduction constante des prestations en réponse aux contraintes financières. Cette orientation politique se traduit par l'accent mis sur l'« équité » dans le versement des prestations contre l'égalité dans les droits, accompagné d'un ciblage des prestations sur les plus démunis en réduisant celles des autres. C'est dans ce contexte que le concept de contributivité dans son acception actuelle se diffuse et atteint sa reconnaissance législative dans la loi Balladur de 1993 qui distingue ce qui est « contributif » et ce qui ne l'est pas. À l'origine, le terme « contributif » indiquait qu'il fallait cotiser pour acquérir des droits à des prestations sociales, par opposition à l'assistance qui accorde des allocations aux pauvres sous condition de ressources. Progressivement depuis la fin des années 1980, l'usage du terme « contributif » se transforme. Ainsi dans la littérature technique et administrative actuelle, un système de retraite est défini comme « purement contributif » s'il verse des pensions proportionnelles à la somme des cotisations (salariales et patronales) versées par chaque travailleur. On suppose que les travailleurs « paient » leurs pensions avec leurs cotisations et que le « prix » de la pension – c'est-à-dire le montant de cotisations nécessaires pour « acheter » un euro de pension – doit être le même pour tous. Les cotisations sont considérées comme une propriété individuelle des travailleurs et le régime de retraite n'est pas autre chose qu'un système d'épargne individuelle

où chacun accumule ses cotisations qu'il touchera au moment de la retraite. Cette conception s'oppose à la conception d'origine de la Sécurité sociale selon laquelle elle opère grâce aux cotisations sociales, une socialisation d'une partie des salaires.

L'idéologie contributive a bien sûr des effets pratiques. Alors que le principe de la contributivité détermine la hiérarchie des prestations mais non leur montant, il est systématiquement appliqué de sorte à réduire le montant des pensions par rapport au *statu quo*. Les deux mesures phares appuyant une telle orientation ont été décidées lors de la loi de 1993 : la durée de cotisation nécessaire au taux plein pour un départ en retraite à partir de 60 ans et le nombre d'années de salaires pris en compte pour établir le salaire de référence servant de base au calcul de la pension ont été augmentés. La première mesure sera poursuivie dans les années 2000 puisqu'il faudra désormais 166 trimestres, et non plus 150 comme ce fut le cas entre 1972 et 1993, pour prétendre au taux plein avant 67 ans (et non 65 ans, l'âge légal de la retraite ayant été repoussé en 2010). Si on prend au sérieux les déclarations du Medef ou du gouvernement socialiste, on ne sait toujours pas en 2013 quand s'arrêtera cette course à l'allongement : 168, 172 et pourquoi pas 200 trimestres ?

En outre, une nouvelle modification du salaire de référence pourrait avoir lieu sur la base d'une transformation encore plus radicale du système de retraite. Le Conseil d'orientation des retraites (Cor) étudie dans son rapport de 2010, les conséquences d'un éventuel remplacement du système de retraite français actuel par des comptes individuels de cotisations [Cor, 2010]. Avec ce type de comptes, les pensions deviendraient proportionnelles à la somme des cotisations versées par chaque travailleur au cours de toute sa carrière. Cela reviendrait à prendre comme référence non plus les 10 ou 25 meilleures années de salaire mais les salaires de toute sa vie.

Une telle contributivité serait plus désavantageuse pour les femmes que pour les hommes pour les raisons rappelées en introduction de cette note. Un système purement contributif suppose donc une « solidarité » pour venir en aide aux laissés pour compte de la contributivité, soit en priorité les femmes. Des mesures correctrices devront donc être envisagées.

### **Développer des droits pour les veuves, les mères et les pauvres ?**

Une amélioration des droits des veuves ou des mères aurait quelque chose d'anachronique. Sous l'impulsion de la Commission européenne et de la Cour de justice des communautés européennes, les droits à retraite spécifiques aux femmes n'existent pratiquement plus. Au nom de la lutte contre la discrimination, toute loi favorisant un sexe sur l'autre a été neutralisée. Toutefois, certains dispositifs ouverts aux hommes et aux femmes bénéficient

presqu'exclusivement aux femmes. C'est le cas de la réversion. Plus de 90 % des bénéficiaires sont des femmes et son rôle dans leurs pensions s'avère important. La réversion représente en effet fin 2008 environ 25 % de l'ensemble des pensions des femmes contre 1 % pour les hommes [Drees, 2012] et sans elle, la pension moyenne des femmes serait égale à seulement 52 % de celle des hommes, contre 69 % avec [Insee, 2012, p. 129].

Faut-il l'améliorer ? Une telle orientation paraît peu progressiste car on peut faire l'hypothèse que la réversion renforce la dépendance des femmes vis-à-vis de leurs maris. Pensée à une époque où, selon la norme sociale en vigueur, il revenait au mari de pourvoir grâce à son salaire aux besoins du foyer et à sa femme d'assurer le bien-être domestique, la réversion prend acte d'une situation féminine sous tutelle de l'époux, la femme étant alors posée comme être de besoins. Au-delà de ce fondement idéologique contesté aujourd'hui, cette prestation reste par définition incertaine et n'offre pas une véritable protection sociale. C'est un truisme mais encore faut-il

que l'épouse soit veuve pour disposer d'une pension basée sur les droits acquis par son mari. En outre, le mariage peut être rompu. En cas de divorce, une partie des droits à réversion est perdue si l'ex-conjoint se remarie. Sans compter que depuis la loi de 2003, si l'ex-épouse cohabite avec un nouveau partenaire, ses droits à réversion au régime général sont conditionnés aux revenus de son nouveau ménage. Enfin, la baisse de l'incidence du mariage et son instabilité croissante laissent penser que la place de la réversion dans les pensions des femmes sera moins forte à l'avenir.

Si on considère plus légitimes les droits accordés au titre de l'éducation des enfants qu'au titre du rôle d'épouse, serait-il judicieux pour soutenir les pensions des femmes d'augmenter les droits des mères ?

Certains droits dits « familiaux » accordés au titre de l'éducation des enfants sont assortis de la condition que le parent cesse ou réduise son activité professionnelle pendant que l'enfant est en bas âge : c'est le cas de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et de la majoration de service pour les parents fonctionnaires. Ce sont surtout les mères qui bénéficient de ces droits car les pères réduisent plus rarement leur activité pour élever un enfant. Les droits familiaux réservés à un parent qui travaille peu ou pas du tout peuvent être considérés comme une incitation pour les mères à ne pas travailler ou à ne travailler qu'à temps partiel, autant d'actions qui nuisent à leur capacité de trouver un emploi sans stagnation ou baisse de salaire par la suite. Développer de tels droits s'avère contradictoire : en voulant compenser partiellement les effets de la contributivité, on crée un handicap pour l'intéressée dans l'acquisition de droits qu'on veut plus contributifs.

En revanche, le dispositif de majorations de durée d'assurance dans le régime général n'est pas assorti d'une

*Un système purement contributif crée des laissés-pour-compte, surtout des femmes, qu'il faut ensuite nécessairement « aider ».*

condition de réduction ou d'interruption d'activité. Entre 1975 et 2009, le régime général accordait aux seules mères – sans condition d'interruption d'activité – une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres pour chaque enfant élevé. Ce dispositif disparaît en 2010 pour laisser place à une nouvelle majoration de durée d'assurance par enfant de 4 trimestres pour les mères, censée compenser l'incidence de la grossesse et de l'accouchement sur leur vie professionnelle. De plus, le couple a droit à 4 trimestres supplémentaires par enfant, ces trimestres pouvant sur demande bénéficier au père ou à la mère, sachant qu'en cas d'absence de choix des parents, ils sont attribués d'office à la mère. Certes, les majorations de durée d'assurance sans condition d'inactivité ou d'activité réduite ne découragent pas directement l'emploi des bénéficiaires mais le fait qu'elles soient accordées quasi automatiquement aux mères renforce l'idée que c'est à elles qu'incombe la prise en charge quotidienne des enfants.

Qu'en est-il de la majoration du montant de la pension pour enfants, accordée aux pères et aux mères de trois enfants ou plus ? Cette majoration pour les parents de familles nombreuses est proportionnelle aux autres droits à pension, ce qui fait qu'elle accentue les écarts de pension. Elle reste donc pour l'heure inégalitaire.

On l'aura compris, comme mécanismes pour améliorer la pension des femmes, la réversion et les droits familiaux paraissent difficiles à défendre. Ils cantonnent les femmes à la sphère domestique et on peut douter que le retour au foyer soit un pas en avant quant à l'émancipation féminine. Une extension des droits réservés aux seules mères, même sans condition d'inactivité ou d'activité réduite, tout comme une augmentation de la majoration pour trois enfants, semblent difficiles à défendre tant ils sont en contradiction avec les aspirations à l'égalité entre hommes et femmes.

Dans le même temps, la suppression sans contrepartie de la réversion et des droits familiaux empirerait considérablement la situation des assurées. Comment dépasser ce dilemme ? Faut-il plutôt promouvoir une pension minimale acquise sans référence au mariage, à la maternité ou à l'activité professionnelle ?

On peut imaginer la mise en place d'une pension qualifiée d'« universelle », à l'instar de certains pays étrangers [apRoberts, 2007]. Il s'agit d'une allocation de base pour tous financée par l'impôt. Mais rien ne dit qu'un tel dispositif ne se fasse pas en définitive au détriment des femmes. Une pension « universelle » a forcément une dimension minimale. Il s'accompagne donc, comme aux Pays-Bas et dans d'autres pays ayant ce type de pension, d'un second système de régimes professionnels liant quant à eux la pension à la carrière au sein de groupes professionnels (entreprises, branches) et financé par des cotisations prélevées sur les salaires. Or les régimes

professionnels sont connus pour être plus discriminatoires envers les femmes que les régimes de sécurité sociale puisqu'ils pénalisent généralement les salariés qui changent d'employeur ou de branche au cours de leur carrière ou qui interrompent leur activité. Un système égalitaire minimal s'accommode pour le coup d'un second système très inégalitaire.

Les pensions dites « universelles » n'ont pas d'équivalent en France, qui propose à la place deux autres types de *minima* de retraites : 1) un revenu minimum pour les personnes âgées, versé sous condition de ressources (*i. e.* l'ancien « minimum vieillesse » devenu l'« Allocation de solidarité aux personnes âgées » ou Aspa) ; 2) le « minimum contributif » qui, sous conditions d'âge, de durée de carrière et durée de cotisation, augmente les pensions des assurés ayant touché de faibles salaires. En 2010, 57 % des bénéficiaires du minimum vieillesse étaient des femmes [Drees, 2012, p. 78]. En 2008, parmi les nouveaux retraités, 42 % des femmes (et 15 % pour les hommes) avaient un salaire de référence suffisamment faible pour bénéficier du minimum contributif, mais faute d'avoir validé suffisamment de trimestres, 28 % des femmes nouvellement retraitées n'ont eu droit qu'à un minimum tronqué, contre 12 % des hommes [Drees, 2012, p. 67].

*Le calcul de la pension sur quelques meilleures années de salaire limite les effets négatifs des fluctuations ou interruptions de carrière.*

Dans la mesure où ce sont les femmes qui bénéficient le plus des *minima*, faut-il les améliorer ? Une telle revendication serait largement insuffisante, non pas nécessairement sur le montant de la ressource mais quant à sa nature. Une augmentation du minimum vieillesse, comme celle

décidée sous la présidence de Nicolas Sarkozy, accroît les revenus de certaines personnes âgées mais une telle mesure renvoie les bénéficiaires à l'assistance en leur octroyant un statut de pauvre plutôt qu'un droit à retraite. La critique est la même au sujet du minimum contributif dont une augmentation serait certes bénéfique pour de nombreuses femmes mais au prix d'une stigmatisation. C'est comme être de besoins, comme travailleuses pauvres qu'elles sont redevables d'un coup de pouce au moment de la retraite. C'est sur la base d'un manque (elles n'ont pas assez cotisé au regard du droit en vigueur) que le législateur entend leur venir en aide et non sur la base d'une reconnaissance de leur statut de salarié.

Comment donc améliorer les pensions des femmes sans recourir à des *minima* ou des dispositifs reposant sur les liens familiaux ou conjugaux qui, loin de les émanciper, les posent comme victimes ?

### **Renforcer le lien entre retraite et meilleur salaire**

Une réponse peut être trouvée dans un changement du lien entre retraites et salaires en mesure d'augmenter les pensions des personnes ayant eu des carrières courtes. De cette façon, les droits des femmes seraient clairement

assis sur le salariat sans qu'il soit nécessaire de recourir aux liens de famille ou de rabattre une grande partie d'entre-elles dans des dispositifs visant à pallier la pauvreté dans laquelle un système par trop restrictif les aura mises. Esquissons plusieurs traits d'une telle solution sachant que toute modification ne peut se faire que graduellement, de manière à ne pas pénaliser les retraitées. En particulier, la réversion et les droits familiaux, dont la disparition à terme est à souhaiter, devront être réduits très lentement, au fur et à mesure que d'autres droits augmenteront et prendront le relais.

Envisageons le renforcement, non pas de la contributivité mais du lien entre la pension et le meilleur salaire de la carrière. Une telle orientation, qui fut d'ailleurs privilégiée jusqu'à la fin des années 1980, tendrait vers l'idéal de la pension de retraite comme continuation du salaire, c'est-à-dire une retraite venant reconnaître la qualification passée et présente des retraités.

Pour aller dans ce sens, les effets négatifs sur le niveau des pensions des femmes peuvent déjà être fortement limités en jouant sur les deux éléments essentiels du calcul de la pension que sont la durée d'assurance et le salaire de référence. Au sujet de la durée d'assurance, une réduction massive du nombre de trimestres requis pour le taux plein soutiendrait le droit à pension des femmes. Une durée d'assurance atteignable pour le plus grand nombre pénaliserait moins les carrières interrompues sans qu'il soit nécessaire de recourir à des droits associés aux enfants ou au mariage. Quant au salaire de référence, pourquoi ne serait-il pas calculé sur la base des salaires les plus élevés de la carrière comme dans la fonction publique ou comme cela fut le cas dans le secteur privé entre 1972 et 1993, lorsque la pension du régime général était calculée sur la base de 10 meilleures années de salaire ? Le calcul de la pension sur quelques meilleures années de salaire limite fortement dans le droit à retraite les effets négatifs des fluctuations ou interruptions de carrière.

Certains objecteront qu'une telle politique favorisera les salariés et les salariées ayant une rémunération élevée mais si tel est le cas, elle le fera dans le cadre d'une harmonisation par le haut des taux de remplacement des quelques salaires les plus élevés par la première pension. Si les modifications suggérées à l'instant sont mises en œuvre, il n'y a pas de raison que ces taux de remplacement soient inférieurs à 100 % du salaire net. Une telle garantie irait au-delà de la faiblesse des pensions « universelles » appelant des régimes professionnels inégalitaires et réduirait massivement le nombre de celles – surtout – et ceux soumis à la logique assistancielle des *minima*. En effet, dans notre société salariale, peu nombreuses (et peu nombreux) seront celles (et ceux) ne pouvant pas prétendre à une pension équivalant au minimum au Smic.

Ces mesures amélioreront singulièrement les droits à retraite, tout en faisant largement disparaître la figure des femmes posées comme victimes, redevables d'une assistance à travers le minimum vieillesse, le minimum contributif ou les droits attribués aux mères et aux veuves.

Une autre question qui concerne tous les retraités, mais là encore plus particulièrement les femmes parce qu'elles vivent en général plus longtemps que les hommes, porte sur le mode d'indexation. La retraite étant un droit salarial, les salaires portés au compte des assurés et les pensions devraient être indexés sur l'évolution des salaires – comme ce fut le cas avant 1987. Eu égard à leur travail passé et leur activité présente, pourquoi les retraités ne verraient-ils pas leur pension évoluer comme le salaire des actifs, de manière à ce que les gains de productivité soient partagés par tous les salariés, retraités comme actifs ?

Réduire de beaucoup la durée de cotisation requise pour le taux plein, calquer la pension sur les meilleurs salaires de carrière, augmenter le taux de remplacement, indexer les pensions sur les salaires, voilà une série de mesures qui reconnaîtraient les femmes non pas comme des êtres de besoins ou les protégées économiques des hommes, mais comme des travailleurs et des salariés comme les autres. Pour qui désire assumer pleinement dans les retraites le fait que l'emploi soit largement féminisé sans recourir à des droits qui témoignent de – tout en contribuant à – l'assignation des femmes au travail domestique, il faut s'émanciper de l'idéologie contributive.

Lucy apRoberts, Nicolas Castel

#### Références :

- apRoberts L., « Les logiques des systèmes de retraite en Europe », *Retraite et société*, n° 50, 2007.
- Conseil d'orientation des retraites, Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques. Septième rapport, La documentation Française, Paris, 2010.
- Drees, Les retraités et les retraites en 2010, Paris, 2012.
- Insee, Femmes et Hommes. Regards sur la parité, Paris, 2012.

#### Les notes de L'Institut Européen du Salariat

**Directeur de la publication:** Bernard Friot

**Comité de rédaction :** Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Matthieu Hély, Jean-Pascal Higélé, Emmanuel de Lescure, Maud Simonet.

**Secrétariat de rédaction:** postmaster@ies-salariat.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre, Maison Max Weber, 200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.

ISSN: 1969-6442