

L'Humanité

Tribune Idées

n Retraite des femmes: comment des spécificités sont-elles occultées? Les reports d'âge les pénalisent particulièrement

Par Françoise Milewski, Économiste à L'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE).

1,627 mots

2 octobre 2010

L'Humanité

HUMAN

11

Français

Copyright 2010 L'Humanité All Rights Reserved

Les femmes sont sur le devant de la scène en matière de retraites. C'est un progrès. Ni en 1993 ni en 2003, lors des précédentes réformes, cela n'avait été le cas. Les conséquences spécifiques des mesures générales ne furent «découvertes» qu'après. Pour autant, les choses ont-elles vraiment changé? Ce n'est pas si sûr.

Au moins, les inégalités de retraites entre les femmes et les hommes sont mentionnées. Elles peuvent se résumer en quelques chiffres: la pension de retraite des femmes de droit direct représentait 52,5% de celle des hommes en 2004. Les droits dérivés (pensions de réversion en particulier) corrigeaient en partie cet écart, mais la pension totale des femmes n'atteignait que 67,1% de celle des hommes. Les données pour 2008 montrent que le ratio a un peu progressé pour les droits directs. En 2004, les femmes étaient 44% à avoir liquidé leur retraite à taux plein avec une carrière complète, contre 86% pour les hommes.

Mais entre moyennes et générations d'une part, entre causes de ces écarts et moyens de les corriger d'autre part, nombre de confusions demeurent encore. Les moyennes actuelles agrègent des générations dont les taux d'activité et d'emploi diffèrent. Les femmes des générations récentes ont des taux d'emploi plus élevés que ceux des générations antérieures. Les écarts de durées et de pensions vont donc mécaniquement se réduire. Mais de combien? Avec quelles projections de population active, de taux d'emploi, de taux de chômage et de nature des emplois? Le flou demeure. Des chiffres sont avancés dans les débats récents: les durées d'assurance se seraient déjà égalisées et, à l'avenir, celles des femmes seraient supérieures à celles des hommes (les femmes aujourd'hui âgées de 54 ou 55 ans partiront à la retraite avec autant de trimestres que les hommes. Les femmes nées dix ans plus tard partiront en moyenne avec une quinzaine de trimestres de plus, Éric Woerth, le Parisien, 21 septembre 2010).

Les écarts se sont sans aucun doute déjà réduits et cette tendance va se poursuivre. Mais avec quelle ampleur? Le fait de constater que l'écart n'était que d'un trimestre en 2001 pour la génération 1970 n'est guère significatif. Cette génération est observée à l'âge de trente et un ans: la réduction de l'écart est due à une forte baisse des durées moyennes validées pour les hommes relativement aux générations précédentes du fait d'une entrée plus tardive sur le marché du travail; de plus, à cet âge, les conséquences de la maternité sur l'emploi n'ont encore que peu joué. Pour les générations antérieures, l'écart des durées moyennes validées à 40 et 50 ans s'est réduit mais demeure.

Les projections réalisées par la Cnav indiquent que, comparé à la génération 1950, le repli de l'écart des durées de cotisation se poursuit à toutes les générations et à tous les âges. Mais on peut y lire aussi que pour les générations 1970 et 1980, un écart de quinze à vingt trimestres demeure à 60 et 70 ans lorsque l'on prend en compte la seule activité professionnelle (1). Cela n'est pas surprenant quand on sait l'évolution passée des taux d'activité et d'emploi comparés des femmes et des hommes et leur projection future: ils ne se rejoignent pas, même sous l'hypothèse de faibles taux de chômage.

Il ne suffit donc pas d'afficher que, y compris les trimestres acquis au titre de l'AVPF et de la MDA, l'écart des durées d'assurance à 60 ans pour les générations 1970 et 1980 s'inversera en faveur des femmes et atteindra environ cinq trimestres en 2040, et que la durée de cotisation ne serait donc plus un problème... La politique publique mérite d'être évaluée: l'étude d'impact de mesures préconisées est une nécessité pour éclairer le débat. Pourtant affirmée au plan général, elle fait défaut dans le débat actuel, en particulier pour les conséquences différenciées entre hommes et femmes des mesures générales de report des âges, et de la politique des avantages familiaux et conjugaux (d'autant que ceux-ci sont déjà modifiés, notamment la validation de deux ans par enfant MDA).

La relégation des questions de durée d'assurance à une question secondaire en voie de résorption spontanée conduit à faire de l'écart salarial durant la vie active la question centrale, et à inclure dans le projet de loi sur les retraites des dispositions complémentaires à celles de la loi sur l'égalité salariale de 2006. Ce glissement est problématique, de deux points de vue.

D'abord parce qu'il occulte des questions spécifiques aux retraites des femmes. L'égalisation progressive à l'avenir des durées, outre que son ampleur est incertaine, laisse entière la question des conditions d'emploi. Le temps partiel s'est développé depuis les années 1990, suscitant une précarité particulière pour les femmes. Dans la crise économique récente, le sous-emploi s'est étendu: le chômage des femmes en activité réduite a fortement progressé, tout comme leur taux d'emploi à temps partiel.

Les conséquences en termes de retraites futures sont importantes. Les entreprises pourront certes surcotiser sur la base d'un plein-temps. Mais elles n'y sont pas contraintes... et cela sera donc peu suivi d'effet. La compensation des carrières incomplètes et non linéaires n'est pas non plus réglée. À l'arrivée à l'âge de la retraite des générations 1960, 1970 et 1980, bien des inégalités demeureront donc. D'autant que les régimes complémentaires sont fondés sur le seul travail: les interruptions de carrières et les temps partiels pèsent pleinement, sans compensation. Le report de l'âge légal et de l'âge du départ à taux plein risque donc de pénaliser tout particulièrement les femmes. L'évaluation de son impact selon le sexe aurait été d'autant plus nécessaire.

La relégation des questions de durée de cotisation à une question secondaire est problématique aussi d'un second point de vue. La loi sur les retraites risque de se substituer à la nouvelle loi sur l'égalité salariale tant attendue, et qui n'est toujours pas venue. La loi de 2006 (complétant les nombreuses lois précédentes) prévoyait en particulier que les entreprises devaient élaborer tous les ans un «rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes», pour constater les inégalités et négocier dans l'entreprise. L'annonce était faite que toutes les entreprises qui ne se seraient pas engagées dans une démarche égalitaire avant la fin de 2010 seraient sanctionnées financièrement.

Mais le projet de loi qui devait concrétiser ces sanctions financières annoncées fut sans cesse reporté... faute de place dans un calendrier parlementaire chargé, ou faute de motivation réelle, ou parce qu'avec la crise économique l'idée de sanctions financières déplaçait. Les indicateurs du RSC furent mis au point, mais la loi fixant les sanctions ne vint pas. Pourtant, le 1er juillet dernier, lors de l'installation de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, le premier ministre, François Fillon, promettait «de présenter des évolutions législatives d'ici à la fin de l'année». Rien n'est encore venu.

En lieu et place d'une loi spécifique, un article du projet de loi sur les retraites concerne l'égalité professionnelle (article 31). Limité dans une première version aux seules entreprises de plus de 300 salariés et à la «publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression», il fut amendé: d'une part en étendant le champ aux entreprises de plus de 50 salariés; d'autre part en «soumettant à la pénalité les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action». Mais plusieurs incertitudes demeurent. Un plan d'action n'est pas un accord négocié. Unilatéral, il peut être ambitieux mais aussi formel si les objectifs sont à peine plus élevés que la situation existante. De plus, comment juger de sa réalisation? Qui jugera? L'existence d'un plan, quel que soit son contenu, suffira-t-elle pour attester de l'adoption d'une démarche égalitaire? Les modalités de contrôle sont reportées à un décret futur. Comment sera-t-il débattu? Le risque existe désormais que la loi générale sur l'égalité professionnelle et salariale soit considérée comme inutile puisque intégrée (en petite partie) à celle des retraites. Les débats sur les modalités de la sanction financière (par exemple en se basant sur le bilan que l'on pourrait tirer de la mise en œuvre de la loi sur l'emploi des seniors) auront-ils lieu? Rien n'est moins sûr. On sait bien pourtant que seuls des objectifs concrets et évalués annuellement peuvent faire bouger les choses.

Enfin, l'évolution des structures familiales (baisse du nombre de mariages, hausse du nombre de divorces, report de l'âge de la maternité) aurait dû fonder une réflexion sur son impact en termes de niveau de vie des retraité-e-s et sur les réformes des avantages familiaux et conjugaux. Elle fut engagée par le COR, mais n'a pas été intégrée au débat général sur les retraites.

Peut-on se contenter, pour les retraites des femmes, de la seule intégration d'un article sur les inégalités salariales, encore partiel, faute de mieux? (2).

(1) Hors MDA (majoration de durée d'assurance) et AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer).

(2) Cet article est repris du journal en ligne de l'OCFE: Clair et net.

Document HUMAN00020101001e6a20000f