

Laboratoire
de l'Égalité

Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.

REFONTE DU SYSTÈME DES RETRAITES

POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RÉALISÉ AVEC :



AVEC LE SOUTIEN



Qui sommes-nous ?

POURQUOI ?

Le Laboratoire de l'Égalité est une association de la Loi 1901, créée en 2010 pour obtenir **la mise en œuvre effective de l'égalité de traitement au travail entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision**. Car l'égalité professionnelle est loin d'être acquise : salaires, statuts, conditions de travail, partage des tâches et des responsabilités, stéréotypes... Le chantier reste immense, malgré des acquis incontestables.

QUI ?

Le Laboratoire de l'Égalité regroupe **plus de 1 500 femmes et hommes**, de différentes sensibilités politiques, exerçant des responsabilités dans la vie économique, sociale, universitaire, associative, syndicale, politique ou des médias. Tous et toutes, impliqués dans de multiples réseaux, **agissent concrètement en faveur d'un meilleur partage des responsabilités citoyennes, économiques et familiales entre les femmes et les hommes**.

QUOI ?

Le Laboratoire de l'Égalité a prouvé depuis 10 ans qu'il était une **force de rassemblement, d'interpellation des personnalités publiques et privées et de sensibilisation de l'opinion publique**, capable d'émettre des propositions objectives et étayées sur les questions qui déterminent une vraie mixité dans l'univers professionnel et son articulation avec la vie privée (retraites des femmes, rythmes scolaires, congé parental, dépendance...).

Il est notamment intervenu dans les domaines suivants :

- Articulation des temps de vie
- Entrepreneuriat des femmes
- Stéréotypes et mixité des métiers
- Place des femmes dans la culture
- Parité et représentativité
- Femmes et intelligence artificielle
- Femmes et retraite
- Précarités, fiscalité et inégalités économiques.

Lors de l'élection présidentielle de 2017, le Laboratoire de l'Égalité a rédigé un « Pacte pour l'égalité », proposé à la signature des candidat.es, décliné en trois thématiques regroupant 120 mesures :

- Autonomie des femmes et accès aux responsabilités
- Construction d'une culture de l'égalité durable
- Révolution des temps: pour un partage égalitaire et une paternité active





Créée en 1919, BPW International est une ONG laïque, apolitique et non corporatiste, implantée dans plus de 100 pays, sur 5 continents et qui fédère aujourd'hui près de 30 000 femmes.

Depuis plus de 80 ans, BPW France milite pour que les femmes obtiennent les mêmes salaires que les hommes.

BPW International possède un statut consultatif auprès du Conseil économique et social de l'ONU-ECOSOC et une représentation dans les différentes organisations internationales dépendant de l'ONU (UNESCO, OIT ILO, etc.). BPWI possède également un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe et est membre du conseil administratif du Lobby européen des femmes (CLEF).

BPW France, c'est aujourd'hui 12 clubs en France: Amiens, Chartres, Évreux, Le Mans, Lille, Lyon, Marseille, Paris, Paris IDF, Perpignan, Saint-Etienne, Strasbourg.

«BPW International (Business & Power Women www.bpw-international.org) œuvre pour un développement durable inclusive. Cela passera par l'autonomie économique des femmes, la mixité au cœur de la transformation numérique et une adoption efficace de la nouvelle convention internationale OIT-ILO sur les violences au travail.»

Agnès BRICARD, Présidente de BPW France



Cabinet expert en droit social depuis plus de 50 ans, Barthélémy Avocats intervient en droit du travail, droit de la sécurité sociale et en droit de la protection sociale complémentaire.

Présents dans la France entière avec 18 bureaux, Barthelemy Avocats accompagne les entreprises dans la gestion de leurs relations individuelles et collectives de travail par le conseil, la défense de leurs intérêts ou par la formation.

Notre métier consiste à rechercher la valeur ajoutée pour les entreprises grâce à l'adaptation des normes à chaque contexte, à chaque projet, visant à les sécuriser par le contrat, les accords, le dialogue social. Par une gestion préventive, le droit devient donc un instrument de préservation du climat social, facteur d'amélioration de la compétitivité.

**Fabienne ARRIGHI, associée BARTHELEMY AVOCATS
Responsable du Département International**

INTRODUCTION	10	111 UN NOUVEAU SYSTÈME DE RETRAITE POUR CONTRIBUER A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	24
1 ÉVOLUTION DES RETRAITES EN FRANCE: entre mesures compensatrices et réformes pénalisant les femmes	12	1. Les pensions de réversion	24
1. La retraite aujourd'hui: un empilement de régimes et de règles qui entrave la prise en charge de la question de l'égalité femmes-hommes	12	a. Quels objectifs donner à un mécanisme de réversion au XXIème siècle?	24
2. La construction du système de retraite: entre compensation et cristallisation des inégalités	13	b. Supprimer la réversion? Un choix tentant mais impossible à court terme	25
a. Les droits familiaux: des avantages consentis... à certains parents	13	c. Aligner les 13 systèmes existants par le haut? Un non-sens coûteux	26
b. Les droits conjugaux: une contribution majeure	15	d. Maintenir un certain niveau de vie tout en incitant au maintien sur le marché du travail: un équilibre qui dépend aussi de la prise en compte des interruptions de carrière	26
c. Les dispositifs de minimum de pension et de minimum vieillesse	16	e. Faut-il aligner le Pacs sur le mariage en matière de droit à réversion?	27
3. Quel impact des réformes des retraites sur les pensions des femmes?	17	f. La proposition du rapport Delevoye (juillet 2019) répond-elle aux objectifs de simplicité-équité-émancipation?	27
11 LA REPRODUCTION DES INÉGALITÉS, CONSUBSTANTIELLE À LA CONSTRUCTION DU SYSTÈME ACTUEL	19	2. Les droits familiaux	29
1. Les inégalités dans le parcours professionnel et dans la vie quotidienne	19	3. Le temps partiel	32
a. Majoritairement assumé par des femmes, le temps partiel impacte grandement leur salaire	19	4. La gouvernance et le pilotage	34
b. Les inégalités de salaire se corrigent difficilement	20	CONCLUSION	35
c. La ségrégation professionnelle renforce les inégalités salariales	20	ANNEXES	37
d. Les risques professionnels des secteurs d'activité occupés par des femmes sont « moins visibles » que ceux des hommes	21	HYPOTHÈSES AVANTAGES / INCONVÉNIENTS	38
e. Des carences en amont: un problème d'éducation	21	REMERCIEMENTS	55
f. L'insuffisant partage des tâches domestiques et familiales: un facteur d'inégalité professionnelle	21		
2. Des conséquences sévères pour les femmes et leur retraite	23		

Comment le nouveau système peut-il amorcer l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Emmanuel Macron, Président de la République, a déclaré l'égalité femmes-hommes grande cause du quinquennat. Le gouvernement Edouard Philippe porte le projet de refonte du système de retraite en France. Ce projet est discuté depuis de nombreux mois avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Le 11 décembre 2019, le Premier Ministre, a présenté les principes fondateurs du système universel de retraite.

Au fur et à mesure de l'entrée des femmes dans le monde du travail, le système d'assurance vieillesse a été modifié pour leur ouvrir un droit au versement d'une pension de retraite. Ces aménagements ont abouti à la mise en place d'un système inégalitaire au sein duquel existent de grandes disparités de droits entre femmes et hommes, au point qu'en 2016, la pension moyenne de droit direct des retraité.es qui résident en France, s'élevait à 1 091 euros par mois pour les femmes contre 1 891 euros pour les hommes. Soit une différence de 800 euros par mois et un écart de 42 % en défaveur des femmes!

Aujourd'hui, la réduction des disparités existantes est conditionnée par la mise en place de dispositifs de compensation tels que notamment la solidarité en matière de droits familiaux et conjugaux et l'existence de minima sociaux. Cette approche ne règle en rien les disparités existantes, d'autant moins que les différents reculs de l'âge de départ à la retraite décidés ces dernières années, ont généralement pénalisé les femmes qui ont majoritairement des carrières incomplètes.

Au-delà, les aménagements qui ont contribué à réduire certaines inégalités, ont été déployés trop lentement provoquant des décalages entre les constats effectués et les traitements mis en œuvre. Sauf changement de rythme, les prévisions du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) convergent quant à la date où la pension moyenne des femmes (réversion comprise) se stabilisera autour de 90 % de celle des hommes : il faudra attendre 2045.

Depuis sa création en 2010, le Laboratoire de l'Égalité n'a cessé de dénoncer ces disparités de droits directs et de proposer des solutions susceptibles d'en réduire les effets négatifs sur les femmes.

Aujourd'hui, il est urgent de revisiter le système existant afin de mettre fin à ces écarts et d'articuler le nouveau régime de retraite autour de dispositions garantissant aux femmes l'amélioration de leur situation économique et la consolidation de leur autonomie professionnelle et privée.

Ce Livre Vert, élaboré avec le concours des membres et expert.es du Laboratoire de l'Égalité, alerte sur les questions qui vont déterminer la mise en œuvre d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le nouveau système.

1 - ÉVOLUTION DES RETRAITES EN FRANCE

ENTRE MESURES COMPENSATRICES ET RÉFORMES PÉNALISANT LES FEMMES

1 - La retraite aujourd'hui : un empilement de régimes et de règles qui entrave la prise en charge de la question de l'égalité femmes-hommes

Le système de retraite actuel par répartition est contributif, c'est-à-dire que les pensions des retraités sont proportionnelles aux cotisations versées au cours de leur carrière et donc de leur « contribution » au système. La pension dépend des montants cotisés et de la durée pendant laquelle on a cotisé. Des dispositifs de solidarité viennent compenser des niveaux de revenu faibles (minimum contributif/minimum garanti/minimum vieillesse), des interruptions de carrière (naissance d'un enfant, maladie, chômage...), ou des charges familiales (majoration de pension 3 enfants, les pensions de réversion). Ces dispositifs sont aujourd'hui particulièrement utiles pour les femmes car ils permettent d'améliorer les retraites de bon nombre d'entre elles.

Il existe 42 régimes de retraite différents et 13 dispositifs de réversion qui forment un ensemble doublement complexe :

- Les règles de chaque régime sont telles qu'il est difficile de voir quels droits sont acquis ou perdus au fil de sa carrière. Les arbitrages, entre « rester sur le marché du travail » et « prendre un temps pour s'occuper de ses proches », souvent encore réservés aux femmes, sont ainsi presque impossibles à faire de façon éclairée.
- Même si les durées de cotisation et les dates de départ ont eu tendance à converger ces dernières décennies, les modes de calcul des droits, les conditions de bénéfice de certains dispositifs (réversion, avantages familiaux...) diffèrent sensiblement d'un régime à l'autre. Cela peut susciter des doutes sur l'équité de traitement et génère beaucoup de complexité pour les personnes qui ont changé de statut pendant leur carrière, ce qui est fréquent chez les femmes qui sont surreprésentées dans les parcours précaires et moins nombreuses dans les carrières stables. En effet, selon la DARES, en 2013 elles représentaient 67,9% des parcours précaires contre seulement 44,9% des carrières stables.

2. La construction du système de retraite : entre compensation et cristallisation des inégalités

13

Notre système de retraite actuel provient d'un double héritage : des régimes de retraite du 19^{ème} siècle organisés par profession (mineurs, cheminots...) et du Conseil National de la Résistance qui, en 1945, avait pour ambition de mettre en place un régime universel. Ses caractéristiques sont très marquées par la société de l'époque avec un système patriarcal dont la base est la famille traditionnelle : les revenus du ménage reposent principalement sur ceux du mari. Lorsque la femme travaille, son salaire est considéré comme un salaire d'appoint. Les mariages sont nombreux, les divorces rares, il n'y a quasiment pas de familles monoparentales et l'espérance de vie en retraite est réduite. Il s'agit alors de protéger les veuves de la pauvreté (régime général), voire de leur garantir un certain niveau de vie (régime des cadres ou de la Fonction Publique).

De surcroît, après-guerre, il convient d'encourager la natalité. Les régimes de retraite soutiennent donc les familles nombreuses avec la création de majorations de pensions pour enfants qui ne ciblent que les familles de 3 enfants et plus. Le marché du travail est moins marqué par la précarité, le modèle du travailleur qui fait toute sa carrière et progresse dans la même entreprise est valorisé. Le système ne compense qu'en partie les interruptions de carrière et ne prend pas en compte le développement du temps partiel et des contrats courts : il favorise donc les carrières complètes ascendantes qui bénéficient principalement aux hommes alors que ce sont les femmes qui représentent la majorité des salariés en parcours précaires.

Cependant le système prévoit des niveaux minimums de pensions destinés à lutter contre la pauvreté des personnes âgées. Ce sont ces dispositifs qui protègent aujourd'hui massivement les femmes dont la carrière a été accidentée, avec souvent de faibles revenus.

Certains dispositifs non contributifs sont également mis en place afin de compenser les aléas des parcours professionnels des femmes : le but étant de favoriser les naissances, de compenser la dépendance économique vis-à-vis des maris à leur décès et faire face aux situations de grande pauvreté des femmes.

a - Les droits familiaux : des avantages consentis... à certains parents

Ils représentent environ 8 % de la masse des pensions de droits propres de l'ensemble des retraités en 2008². Les droits familiaux bénéficient à 80 % aux parents de familles nombreuses et aux deux tiers aux mères. Ils couvrent une très grande majorité de femmes (moins de 10 % des femmes ne bénéficient d'aucun droit familial en 2013 ; ce sont celles

² - Chiffre plus récent : en 2012, les droits familiaux représentaient 6,7% de l'ensemble des pensions de droits propres des retraités selon la DREES (mais des différences méthodologiques dans les estimations entre le COR et la DREES existent).

qui n'ont pas eu d'enfant). Ces dispositifs permettent d'augmenter les pensions de droits propres des mères de 16 % en moyenne.

■ **Les majorations de durée d'assurance (MDA)** consistent à compenser l'impact des enfants sur la carrière en validant des durées d'assurance. Mise en place en 1971, au départ réservée aux mères, puis étendue aux pères d'enfants nés après 2010, pour se conformer au droit européen, la MDA permet aux parents de bénéficier de trimestres supplémentaires au titre de la maternité ou de l'éducation des enfants. Dans le régime général, quatre trimestres par enfant sont accordés à la mère pour la maternité. S'y ajoutent, 4 trimestres au titre de l'éducation des enfants que les parents peuvent se répartir durant les 4 années suivant la naissance ou l'adoption. Si aucun choix n'est formulé, ces trimestres sont automatiquement attribués à la mère. **La MDA privilégie la durée d'assurance au montant de pension.** Ces dispositifs sont indispensables pour compenser les aléas de carrière subis principalement par les femmes du fait de l'arrivée des enfants, puisque les actives dont la carrière est incomplète subissent dans le système actuel des pénalités multiples (pour les personnes de 1953 et après, il y a une minoration du taux plein de 1,25 % par trimestre manquant). Les majorations de durée d'assurance limitent ou évitent ces réductions de pension et permettent, en cas de carrières incomplètes, d'avancer l'âge de départ en retraite et d'atteindre le taux plein sans attendre 67 ans. Elles ont donc un effet indirect sur le montant de la pension puisqu'elles permettent d'éviter d'éventuelles décotes et d'améliorer le coefficient de proratisation (calcul de la pension au prorata temporis de la carrière). Concrètement, elles améliorent de 7 % en moyenne le niveau des pensions de plus de 2/3 des femmes. Toutefois, les règles d'attribution sont complexes et différentes d'un régime à l'autre, ce qui crée de l'iniquité et de la complexité pour celles et ceux qui ont cotisé auprès de plusieurs régimes au cours de leur vie professionnelle. Ces majorations ne permettent pas non plus d'acquérir des points dans les régimes complémentaires dans le secteur privé. Surtout, **la MDA ne compte pas pour le calcul du salaire de référence ni pour la surcote** (majoration de pension appliquée après la poursuite d'une activité professionnelle alors que les conditions pour une liquidation de la retraite à taux plein sont atteints). **Elle ne compense donc pas le préjudice de carrière des femmes pour lesquelles l'arrivée d'un enfant s'est traduite souvent par une stagnation ou une baisse d'opportunités professionnelles et de salaire** (moindre progression de carrière, passage à temps partiel, etc.).

■ **L'Assurance Vieillesse pour les Parents au Foyer (AVPF)**³, concerne les parents au foyer ayant arrêté ou réduit leur activité professionnelle. Créée en 1972 pour les familles ayant un jeune enfant (moins de trois ans) ou au moins quatre enfants à charge, elle s'est transformée et complexifiée au fil du temps. Aujourd'hui les conditions sont multiples et différent selon la situation, son attribution est donc complexe. L'assurance vieillesse des parents au foyer permet de compter les périodes que les parents ont passées à moins travailler pour élever leurs enfants comme des périodes d'assurance. L'AVPF est accordée sous trois conditions : pouvoir bénéficier d'une prestation familiale, avoir des ressources inférieures à un certain seuil et avoir une activité réduite. L'AVPF valide des périodes avec un salaire porté au compte - égal au SMIC - dans le régime général. Il n'existe pas de dispositifs équivalents dans les régimes complémentaires. Elle concerne

aussi bien les parents au foyer que les parents d'enfants handicapés ou encore les personnes ayant la charge d'un parent handicapé à domicile. C'est la branche famille qui verse des cotisations à la CNAV permettant de valider des trimestres sur la base de la valeur du SMIC (temps plein ou partiel). Elle n'est donc pas incluse dans le budget retraite. Le dispositif permet essentiellement d'atteindre plus rapidement le taux plein et d'améliorer le coefficient de proratisation, mais ne permet pas l'acquisition de points dans les régimes complémentaires. Dans 85 % des cas il améliore le montant de la pension. **Les femmes représentent 92 % des affiliés de l'AVPF.** Cette assurance est critiquée car elle peut constituer une incitation à l'éloignement du marché du travail pendant de longues périodes avec un risque important de « **trappe à inactivité** ». A l'extrême, une mère de trois enfants dont l'espacement des naissances est de trois ans pourrait se trouver en AVPF pendant douze ans.

■ **Les majorations de pension pour enfant (MDP)** : Il s'agit d'une majoration de 10 % de la pension pour les parents de trois enfants et plus. Ce dispositif est le plus ancien des avantages familiaux pour retraite : il a été institué dès la création du régime général de la Sécurité sociale en 1945. Plus de 40 % des parents retraités perçoivent ces majorations. Pour ces derniers, elles représentent en moyenne **126 euros pour les pères et 62 euros pour les mères**. Ces mesures qui visaient à la fois à soutenir la natalité, le niveau de vie des familles nombreuses et la « perte de chance » des familles nombreuses à se constituer un capital (épargne, immobilier...), posent un problème global d'équité. En effet, puisqu'elles sont proportionnelles à la pension elles bénéficient davantage aux retraités aisés et renforcent, de fait, les inégalités de pension entre les femmes et les hommes. Ces majorations étant plafonnées dans le privé, cela limite dans une certaine mesure les inégalités dans ce régime.

En volume global, elles bénéficient à 65% aux pères. Mais il existe aussi des disparités entre les régimes : de 10 % dans le privé, leur taux augmente avec la taille de la famille dans le public et les régimes spéciaux. Surtout elles se révèlent de plus en plus inadaptées aux réalités socioéconomiques actuelles : ciblées sur les familles nombreuses, elles ne concernent pas les nouveaux foyers de pauvreté que sont les familles monoparentales.

b - Les droits conjugaux : une contribution majeure

Il s'agit ici des **pensions de réversion**. Elles représentent à l'heure actuelle l'élément indispensable de correction des inégalités de pension puisqu'elles permettent aux personnes de bénéficier d'une partie de la pension de leur conjoint.e décédé.e. Elles sont considérées, non pas comme de la solidarité, mais comme un droit dérivé accordé en cas de décès à un.e ayant droit (conjoint.e, ex conjoint.e, voire enfant mineur ou à charge dans certains régimes). Les femmes vivant plus longtemps, ce sont elles qui en bénéficient le plus largement.

Les réversions concernent un nombre très significatif d'assurés : 4,4 millions de personnes, **soit plus du quart du nombre total de retraités** des régimes français et en priorité **des femmes qui représentent 89 % des bénéficiaires**. Les montants en jeu méritent que l'on vérifie l'équité du système : 34 milliards d'euros, 11 % de la masse totale des pensions et 1,5 point de PIB.

³ - http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/7_1_assurance_vieillesse_des_parents_au_foyer.pdf

Ces droits apportent une contribution majeure aux revenus des veufs et veuves. **La réversion représente en effet en moyenne 23 % de la retraite des femmes** (93,6 % des masses financières consacrées à la réversion).

Mais les droits conjugaux sont d'une grande diversité; les niveaux et les conditions d'obtention sont hétérogènes selon les régimes et sont d'une grande complexité avec 13 dispositifs différents. Certains comportent des conditions d'âge, de ressources, de remariage... d'autres pas et les montants diffèrent: 50%, 54 %, 60 %... de la pension initiale. Sans parler des cas de séparations et de remariages qui entraînent des conséquences différentes en fonction des régimes... et de sérieux casse-têtes entre ex-conjoint.es! Cette complexité génère en premier lieu de l'iniquité. Entre le privé et le public puisqu'il n'y a ni condition d'âge ni de ressources dans la Fonction Publique. Pire encore, dans le régime de base du privé, la réversion est accordée sous conditions de ressources mais pas dans les complémentaires, ce qui rend le dispositif anti-redistributif entre les hauts et les bas revenus. Sans oublier que **la réversion ne concerne que les personnes ayant été mariées**. Une condition qui apparaît de moins en moins adaptée aux modes de vie et de conjugalité actuels puisque **l'on se marie moins qu'auparavant**. En effet, si 90 % des femmes nées en 1950 avaient déjà été mariées à 40 ans, au même âge ce n'est plus le cas que de 65 % de celles nées en 1970. Environ 1/3 des personnes de plus de vingt ans ne sont pas en couple et parmi celles qui le sont, ¼ ne sont pas mariées. Vingt pour cent des personnes âgées de 26 à 65 ans en 2013 avaient connu plusieurs unions et cette proportion augmente avec les générations. En 2015, pour 100 mariages, on compte 45 divorces.

En résumé, si les droits conjugaux permettent de diminuer de manière substantielle la différence de pension entre femmes et hommes et contribuent à réduire l'écart entre les pensions des femmes et des hommes à 29 % contre 42 % en pensions de droits directs, ils demeurent insuffisants pour résorber complètement les inégalités et inadaptés aux modes actuels de conjugalité.

c - Les dispositifs de minimum de pension et de minimum vieillesse

D'autres instruments au titre de la solidarité comme le minimum de pension, appelé aussi « minimum contributif », et le minimum vieillesse ou, depuis 2006, l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA) jouent un rôle important pour la retraite des femmes.

Le minimum de pension vise à relever la pension de celles et ceux qui ont travaillé longtemps mais avec des petits salaires. C'est le cas notamment pour les actifs avec des carrières longues mais à temps partiel et/ou des salaires autour du SMIC. **Selon les dernières données disponibles** (DREES, 2012), toutes durées de carrière confondues, **54 % des femmes étaient concernées par le minimum contributif** (ou le minimum garanti pour les régimes de la fonction publique), **contre 34 % des hommes**. Parmi les retraités.es ayant une carrière complète, 42 % des femmes relevaient du minimum contributif (ou garanti) contre 31 % des hommes.

Le minimum vieillesse (ou ASPA depuis 2006) relève d'une autre logique et s'adresse aux personnes qui n'ont pas ou très peu travaillé. Il n'est pas un droit individuel mais

versé en fonction des revenus du foyer et seulement à partir de 65 ans. Sur environ 500 000 allocataires, **plus d'un allocataire du minimum vieillesse sur deux est une femme seule**. D'une manière générale, **les personnes seules et les personnes âgées de 90 ans ou plus sont surreprésentées, la part des femmes augmentant avec l'âge** (DREES, 2018). Il a été fortement revalorisé ces dernières années et devrait atteindre un peu plus de 900 euros en 2020...

3. Quel impact des réformes des retraites sur les pensions des femmes ?

1987, 1993, 2003, 2010, 2014... Depuis la fin des années 1980, face au vieillissement de la population française et au risque de dérapage financier du système de retraite, plusieurs réformes se sont succédées dans un but de modération des dépenses de retraite. Les travaux du COR soulignent que les modalités d'évolution des règles de calcul des pensions qui ont été retenues par **les réformes depuis 1987 sont susceptibles d'avoir emporté des effets plus défavorables pour les femmes que pour les hommes**. Comme cela est trop peu connu hors d'un petit cercle d'expert.es, « *les diverses règles de calcul peuvent, au total, s'avérer plus ou moins favorables selon les parcours professionnels* » (Conseil d'orientation pour les retraites)⁴. Parce que les carrières « à trou », plus courtes, déclassées... concernent plus souvent les femmes que les hommes, la charge des réformes passées a vraisemblablement davantage pesé sur elles.

Les réformes des retraites depuis 1987

- Indexation des salaires de références (1987) puis des pensions (1993) sur **l'évolution des prix et non plus des salaires**
- **Allongement de la durée de cotisation exigée pour « le taux plein »** (1993, 2003, 2014)
- **Relèvement de deux ans de l'âge minimum d'ouverture des droits à la retraite** (62 ans dans la plupart des cas) **et de l'âge d'annulation de la décote** (2010) *En 2018, pour l'obtention d'une retraite à taux plein, les assurés doivent avoir atteint 62 ans (âge d'ouverture des droits) et une durée d'assurance de 41,5 années = 166 trimestres (43 années en 2035 = 172 trimestres pour la génération 1973) ou avoir atteint 65 ans et 9 mois (âge du taux plein dit autrement l'âge d'annulation de la décote à 67 ans en 2022)*
- Introduction des **dispositifs carrières longues** (2003) et **pénibilité** (2010 et 2014)
- **Régimes spéciaux** (2008): **convergence progressive** sur le régime des salarié.es du privé (durée d'assurance, taux de cotisation, indexation, décote et surcote).

4 - COR, « Fiche n°9: Les règles de calcul de la retraite et leur diversité au regard des parcours professionnels » in *Retraites: douze fiches pour l'information et le débat, mai 2013*

Le fait que certains profils de carrière, et plutôt les carrières féminines, aient été plus impactés que d'autres par les réformes a été montré par des travaux statistiques. En effet, selon le COR, le système joue « **en défaveur des assurés à carrière courte, donc des assurés à plus bas salaires et des femmes tout particulièrement.** (...) Les règles de calcul des pensions et d'acquisition des droits sont plus favorables en cas de carrière complète qu'en cas de carrière courte, renforcé par le lien statistique entre carrières courtes et bas salaires – et réciproquement entre carrières complètes et salaires plus élevés » (COR, 12^{ème} rapport, 2013). Autre exemple, l'INSEE a calculé que dans les régimes de la sécurité sociale et les régimes alignés, la règle des 25 meilleures années et l'indexation des salaires de référence sur l'inflation font que les salarié.es qui ont les carrières les plus ascendantes reçoivent une meilleure pension relativement à leur cotisation. A l'inverse les salarié.es aux fins de carrière difficiles sont pénalisés.es (P. Aubert et M. Bachelet, 2012).

11. LA REPRODUCTION DES INÉGALITÉS, CONSUBSTANTIELLE À LA CONSTRUCTION DU SYSTÈME ACTUEL

19

Les inégalités professionnelles rencontrées par les femmes au cours de leur vie active ont pour conséquences directes des inégalités dans le niveau de retraite.

Les droits familiaux et conjugaux ainsi que les minima ne permettent de les corriger que partiellement.

1. Les inégalités dans le parcours professionnel et dans la vie quotidienne

Les inégalités face à l'emploi : si le taux d'emploi féminin a progressé spectaculairement depuis les années 70, il reste largement inférieur à celui des hommes. En 2016, le **taux d'activité des 25-49 ans s'élevait à 93 % pour les hommes et à 82,9% pour les femmes (INSEE, 2018)**. Au-delà du taux d'activité, les conditions de cette activité et son articulation avec la vie personnelle impactent négativement les parcours professionnels des femmes.

a. Majoritairement assumé par des femmes, le temps partiel impacte grandement leur salaire

Les femmes subissent particulièrement la précarité et le temps partiel⁵, élément explicatif majeur des inégalités économiques entre les femmes et les hommes.

En 2015, **les femmes actives travaillent près de quatre fois plus souvent à temps partiel que les hommes**⁶. Plus précisément, 30,4 % des femmes contre 7,9 % des hommes travaillent à temps partiel. On peut expliquer ce phénomène par trois facteurs majeurs : la maternité, le secteur d'exercice de l'activité professionnelle et les stéréotypes liés à l'âge.

Pour les femmes, le temps partiel advient pour 29 % dès le premier enfant, croît après la naissance du deuxième enfant (31 %) et surtout au-delà de trois enfants (44 %)⁷.

Dans certains domaines où les femmes actives sont majoritaires, comme le *care* et la grande distribution, un grand nombre d'emplois ne sont proposés qu'en temps partiel. Enfin, de nombreuses situations professionnelles s'arrêtent autour de cinquante-cinq ans. Selon les données du ministère du Travail, en 2017, le taux d'activité des personnes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans était de 56,9 % pour les hommes et de

5 - Lemièrre S (2013) *l'accès à l'emploi des femmes, une question de politiques ...*

6 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2121578>

7 - Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », édition 2017

53 % pour les femmes. Pour cette dernière tranche d'âge, 34 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre seulement 11 % des hommes. Par ailleurs, les femmes de plus de cinquante-cinq ans sont victimes de stéréotypes tenaces qui rendent plus difficile l'accès à l'emploi. Elles subissent notamment des discriminations liées au physique, mêlant âge et genre.

b. Les inégalités de salaire se corrigent difficilement _____

Les statistiques sont implacables : en vingt ans, l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes ne s'est que très légèrement réduit, **passant de 27,4 % en 1995 à 23,8 % en 2014** selon l'INSEE⁸. Un tiers s'explique du fait du temps partiel, un autre par la concentration des femmes dans les métiers à salaires plus bas que ceux des hommes, le dernier tiers par le salaire horaire qui accuse une différence de 14 %⁹. On constate également que même à poste, expérience et qualification identiques, les femmes subissent une sous-rémunération inexpliquée (estimée de 6 à 9 % selon les études). La présence d'enfants reste un motif discriminant à la baisse des salaires. Il touche les plus jeunes femmes, car les employeurs et employeuses anticipent qu'elles pourraient avoir des enfants, les plus anciennes quand elles en ont eu, toutes parce que le salaire féminin est encore plus ou moins consciemment considéré comme un salaire d'appoint du foyer et que certaines femmes elles-mêmes ont parfois du mal à demander des augmentations. Il est important de souligner que les femmes sont plus exposées à la précarité puisque les **deux tiers des bas salaires concernent des femmes et que 12,7% d'entre elles (contre 5,5% des hommes) sont payées au SMIC (INSEE et Ministère du Travail, 2013)**. Elles ont également un accès inégal à la formation continue dans les entreprises. Par exemple dans les entreprises de plus de 2000 salarié.es, les **taux d'accès à la formation sont de 62,2 % pour les hommes et de 49,6 % pour les femmes**¹⁰.

c. La ségrégation professionnelle renforce les inégalités salariales _____

Les femmes subissent sur le marché du travail une discrimination liée à une forte spécialisation des activités qui les cantonnent dans des emplois plus précaires et moins rémunérés, aussi appelée la « ségrégation professionnelle ». Près de la moitié des femmes qui travaillent sont concentrées dans dix familles professionnelles. Ces secteurs d'activité majoritairement occupés par des femmes sont aussi en général les moins valorisés, y compris sur le plan des salaires. Par ailleurs, au sein de chaque métier, les femmes se situent plus souvent au bas de l'échelle des salaires et ont plus difficilement accès aux emplois les mieux rémunérés.

Cette ségrégation commence dès l'école, se poursuit lors des études et se retrouve dans les parcours professionnels. Cela produit des inégalités à tous les niveaux de la hiérarchie puisque les fonctions et filières dites « féminines » se trouvent largement sous valorisées. On le retrouve dans les grilles de classifications : les métiers du *care*, de l'accompagnement et du soin tout comme ceux de l'administration sont moins bien situés

8 - Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », édition 2017

9 - DARES Analyses n°15

10 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres-clés, Edition 2017, p. 22

dans les échelles de classification et par suite moins payés que les filières techniques et scientifiques où l'école a orienté plutôt les garçons. Cette dichotomie existe dans le public comme dans le privé.

d. Les risques professionnels des secteurs d'activité occupés par des femmes sont « moins visibles » que ceux des hommes _____

Pourtant leurs emplois peuvent les exposer à des dangers comme « le travail répétitif, les postures contraignantes, le manque d'autonomie dans le travail, le contact avec le public (danger d'exposition aux infections, à la violence, aux agressions verbales), l'exposition à certains produits chimiques nocifs (métiers des soins esthétiques, du nettoyage, de la santé entre autres), ou les horaires qui rentrent en conflit avec les obligations familiales »¹¹. A cet égard, on peut faire mention des métiers du sanitaire et du social particulièrement impactés par ces contraintes, notamment par le travail de nuit, et dont la pénibilité est peu reconnue. Or, ces risques ainsi que les facteurs psycho-sociaux sont invisibilisés par les critères de pénibilité retenus dans le C2P (Compte Professionnel de Prévention). Ce dernier retient principalement des éléments visant les pénibilités « masculines » puisque la moitié d'entre eux concerne les environnements physiques agressifs (températures extrêmes, exposition au bruit etc), éléments relevant plus souvent des métiers dits masculins. En outre, les femmes représentent **58 % des cas de troubles musculo-squelettiques (TMS)** et leur probabilité à être exposées aux TMS est de 22 % supérieure aux hommes. La répartition sexuée des tâches au sein des métiers engendre une **répartition sexuée des modalités des pénibilités** vécues dans le travail.

e. Des carences en amont : un problème d'éducation _____

Un autre facteur explicatif des inégalités de rémunération et de parcours professionnels est lié à l'éducation. Notre système éducatif reste basé sur une culture patriarcale et les filles n'apprennent pas à se mettre en avant, à faire valoir leurs qualités et leurs compétences. Il est ensuite difficile pour elles, une fois sur le marché du travail de demander des augmentations et des promotions au sein des entreprises. Quand on leur en propose une évolution, curieusement, elles hésitent, ne se pensant pas à la hauteur.

Une des solutions peut venir du système éducatif : sensibilisation des enseignant.es et réflexions sur le contenu des programmes. Dans l'enseignement supérieur, on veillera par exemple à multiplier les jeux de rôle où la parité est respectée, où les étudiantes tiennent une place aussi valorisante que les étudiants.

f. L'insuffisant partage des tâches domestiques et familiales : un facteur d'inégalité professionnelle _____

La progression de l'activité salariée des femmes n'a pas eu pour effet de faciliter le **partage des tâches domestiques dans les couples biactifs**. En effet, les femmes

11 - Messing K., « La place des femmes dans les priorités de recherche sur la santé au travail au Québec », Relations Industrielles / Industrial Relations, vol. 5 / n°4, automne 2002

consacrent toujours plus de temps que les hommes aux tâches domestiques : 3 heures 26 minutes par jour en moyenne pour elles contre 2 heures pour eux¹². À la charge mentale s'ajoute la charge physique, qui se cumule à la pénibilité professionnelle. Cela impacte directement leur carrière : interruptions d'activité et temps partiels sont en général l'apanage des femmes¹³ qui assurent aux trois quarts la deuxième journée de travail. Ces réductions de temps de travail sont souvent subies, par manque de places d'accueil de la petite enfance, par norme sociale (les femmes « doivent » garder les enfants) ou par contrainte économique, puisque ce sont souvent celles qui ont les revenus inférieurs dans le couple. S'engage aussi un cercle vicieux, puisqu'elles risquent davantage que les hommes de prendre un congé parental ou un temps partiel, on leur confie moins de responsabilités professionnelles, on les rémunère moins... La répartition des tâches et des responsabilités dans les couples est donc un sujet majeur !

La maternité a également un impact sur l'activité professionnelle et donc sur le niveau d'obtention d'une pension de droits directs. En France selon l'INSEE¹⁴, plus d'une mère d'enfants de moins de huit ans sur deux (55%) s'est arrêtée de travailler après leur naissance ou a réduit temporairement son temps de travail au moins un mois au-delà de son congé de maternité. Les pères, eux, ne sont que 12 % à réduire et/ou arrêter leur activité après une naissance au-delà du congé paternité.

A la question de la maternité s'ajoute parfois celle de l'« aide ». En effet, une note du Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge¹⁵ publiée en 2019 rappelle que 57% des proches aidants en France sont des femmes. Le HCFEA dénombre 1,1 million de femmes aidantes âgées de 55 à 64 ans (sous-population la plus impliquée dans l'aide d'un.e proche) dont 37% exercent une activité professionnelle, 32% travaillent à temps partiel (vs 7% des hommes sur la même tranche d'âge) et 19% déclarent ne pas pouvoir compter sur d'autres personnes pour les aider en cas d'indisponibilité. L'aide régulière apportée à un.e proche amène ainsi une partie des aidantes à renoncer à une activité professionnelle à temps plein (parfois même de refuser des évolutions professionnelles). Dans ces conditions, il semble inconcevable de faire l'économie d'une réflexion en matière d'égalité entre les genres.

12 - Brousse C., « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et statistique*, 2015

13 - COR séance plénière du 21 janvier 2019

14 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281361>

15 - HCFEA, *Rapport sur les femmes seniors « L'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale »*, 2019

2. Des conséquences sévères pour les femmes et leur retraite¹⁶

23

En raison de son caractère essentiellement contributif, le système de retraite reproduit les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. Surreprésentation des femmes parmi les retraités.es à petite pension, écart de pensions, niveau de vie inférieur, précarité, les conséquences sont en effet sévères pour les femmes. Elles ont **plus de mal que les hommes à atteindre les durées de cotisation nécessaires** pour liquider leur retraite à taux plein. Concrètement, **moins d'une femme sur deux (45 %) a validé le nombre de trimestres nécessaire pour toucher une pension complète** (contre 74 % des hommes¹⁷), **avec de plus un risque de décote** notamment à cause du fait qu'elles tendent à avoir des carrières plus courtes et accidentées. Les femmes partent en moyenne plus tard : en 2016, l'âge de départ moyen en retraite s'établissait à 61 ans et 6 mois pour les hommes contre 62 ans et 1 mois pour les femmes. Dans les générations 1930 à 1942, près de 30 % des femmes contre 7 % des hommes, sont parties au-delà de 65 ans afin d'avoir une retraite complète. De même, près d'une femme sur quatre attend 65 ans ou plus pour liquider sa retraite contre un homme sur dix¹⁸. Dans la période récente, les deux tiers des bénéficiaires d'une cessation anticipée d'activité sont des hommes, notamment au titre du droit à la retraite anticipée pour carrière longue (RACL).

L'écart de pension a diminué au fil des générations grâce à l'entrée des femmes sur le marché du travail. Toutefois, leurs pensions demeurent plus faibles en moyenne que celles des hommes avec 42 % d'écart en 2016, et même en intégrant les réversions, l'écart reste de 29 %. Elles sont plus nombreuses parmi les retraités.es à petites pensions : fin 2012, 42 % des femmes retraitées, contre 23 % des hommes, percevaient une pension totale inférieure ou égale à 1 000 euros bruts par mois¹⁹. Leur niveau de vie, c'est-à-dire l'ensemble des revenus et prestations sociales, la fiscalité, la structure du ménage etc. est inférieur d'environ 5 % à celui des hommes. Un écart qui s'explique essentiellement par le plus faible niveau de vie des personnes qui vivent seules. En effet, ce dernier est inférieur de 14 % pour les femmes seules de plus de 65 ans²⁰ en comparaison de celui des hommes ne vivant pas en couple. Les femmes se retrouvent donc plus souvent que les hommes dans les dispositifs des minima sociaux et constituent plus de la moitié (56,4 % en 2012) des allocataires de l'ASPA (minimum vieillesse)²¹. Elles représentent également les **trois-quarts des résident.es en structures d'hébergement**. Les femmes vivant plus longtemps elles subissent également de plus mauvaises conditions économiques après la mort de leur conjoint. Sans oublier que si l'espérance de vie n'a cessé d'augmenter ces dernières décennies, l'espérance de vie en bonne santé est de 64,1 ans chez les femmes et 62,7 chez les hommes dans notre pays. Les femmes vivent donc plus longtemps, mais pas forcément en bonne santé.

16 - Cf rapport annuel du COR juin 2018

17 - <https://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3190692/les-inegalites-hommes-femmes-face-retraite.html>

18 - DREES, *op. cit.*, p. 123.

19 - Drees, *Les retraités et les retraites*, 2018, p. 63

20 - Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », édition 201

21 - Rapport Fragonard février 2015

III. UN NOUVEAU SYSTÈME DE RETRAITE POUR CONTRIBUER À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Les pensions de réversion

La «réversion» participe du sens même de ce qu'était la retraite dès son origine: il ne s'agit pas simplement de procurer un revenu de remplacement à un individu qui n'est plus en âge de travailler, il s'agit aussi de maintenir un certain niveau de vie à sa famille, notamment au ou à la conjoint.e survivant.e qui, dans le passé était souvent une femme qui avait peu ou pas travaillé.

C'est pourquoi la réversion n'est pas considérée comme un élément de solidarité dans les régimes de retraite, mais comme un véritable droit contributif. Un droit «dérivé» du droit principal, mais contributif.

Avec le temps, ces règles sont devenues inadaptées aux nouvelles réalités économiques et sociales: généralisation (mais précarité) du travail féminin, diversité et instabilité des liens conjugaux, développement des foyers monoparentaux...

Pourtant les réversions continuent d'être indispensables à beaucoup de veuf.ves: elles contribuent notamment à réduire de façon significative l'écart de pensions entre les hommes et les femmes.

Comme elles représentent une part importante des dépenses de retraite (34 milliards d'euros), il est important d'essayer d'imaginer un dispositif plus équitable et socialement adapté à nos modes de vie et de travail.

a. Quels objectifs donner à un mécanisme de réversion au XXI^{ème} siècle?

Le nouveau mécanisme de réversion doit-il se contenter d'assurer un revenu au-dessus du seuil de pauvreté? Doit-il contribuer à maintenir le niveau de vie antérieur du foyer? A quel niveau?

Dans ce cas qui doit le financer? La solidarité des cotisants ou le couple lui-même via une cotisation spécifique (comme c'est le cas en Suède)? De façon volontaire ou obligatoire?

Ne devrait-on pas également ajouter un objectif au futur système de retraite et à son mécanisme de réversion: celui de l'émancipation des femmes et de leur accès au marché du travail, notamment en évitant les «désincitations» à l'emploi, et même l'emploi à temps partiel?

Enfin pour permettre des choix de vie éclairés, il faut que le système soit simple et lisible.

De la pondération que l'on retiendra entre les principaux objectifs - niveau de vie, équité, émancipation des femmes et simplicité - dépendra la pertinence du futur mécanisme de réversion.

b. Supprimer la réversion?

Un choix tentant mais impossible à court terme

La réversion est le reflet d'une organisation très patriarcale de la société: elle fait dépendre une partie du revenu des femmes du statut et de la rémunération de leur conjoint! Elle constitue ainsi une incitation implicite au sous-emploi des femmes. Et elle n'a plus de sens dans un contexte de diversité et de volatilité des liens conjugaux.

Dans une visée d'émancipation, on pourrait souhaiter sa disparition et l'attribution de droits et de revenus propres aux femmes, indépendants de leur situation matrimoniale.

La montée régulière du taux d'emploi féminin pourrait plaider pour la suppression à terme de la réversion. Cependant, malgré une progression spectaculaire depuis les années 70, un écart significatif de plus de dix points demeure entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes. La chercheuse Carole Bonnet pense qu'un écart résiduel demeurera y compris dans de nombreuses années.

Surtout que, même en emploi, les femmes subissent plus de précarité (contrats courts, temps partiel) et encore beaucoup de discriminations salariales.

Difficultés d'accès à l'emploi, précarité, discriminations salariales sont pour partie corrélées à la maternité. Des études réalisées dans les entreprises montrent même que les femmes commencent à subir ces discriminations dès le recrutement et le début de la carrière... alors même qu'elles n'ont pas ou pas encore d'enfants!

Alors si la réversion apparaît comme la conséquence d'une organisation patriarcale à combattre, sa disparition ne pourrait intervenir que si toutes les discriminations sur le marché du travail étaient éradiquées ou compensées, la répartition des tâches domestiques totalement partagées, les modes de garde généralisés et accessibles. Autant dire que cet horizon est très lointain...

La société ne paraît pas prête et l'opinion publique reste très attachée à la réversion. Quand les inégalités sont aussi ancrées, il apparaît difficile de toucher à la réversion à court ou moyen terme. Il semble cependant possible d'en aménager les principes.

Du coup, certains proposent non seulement de les maintenir mais d'«aligner par le haut» les treize dispositifs existants.

c. Aligner les treize systèmes existants par le haut? Un non-sens coûteux

C'est une demande que l'on entend parfois dans les débats.

Les dispositifs sont très divers en conditions d'attribution, de maintien en cas de séparation, de montant ... les aligner par le haut consisterait à attribuer une pension de réversion du montant le plus élevé possible (60%), sans conditions de durée de travail, d'âge, ni de ressources.

Mais le mieux est parfois l'ennemi du bien. Un tel mécanisme constituerait une incitation aux arbitrages des ménages en faveur du sous-emploi des femmes, et serait donc contreproductif pour l'insertion des femmes dans un emploi de qualité.

De plus, le cumul sans conditions de montant et/ou de ressources favoriserait les couples biactifs aisés qui pourraient cumuler des revenus élevés. N'oublions pas que même s'il est dit « contributif » le droit à réversion est un droit « indirect » auquel contribue l'ensemble des cotisants du régime et non la capitalisation issue de l'épargne du ou de la conjoint.e décédé.e! Il est donc légitime de poursuivre un objectif de redistribution de revenu. Or une telle hypothèse organiserait **une redistribution massive des célibataires et des couples non mariés vers les couples mariés les plus aisés!**

Il n'y aurait donc dans un tel « alignement » ni équité, ni incitation à l'émancipation et à l'autonomie.

En revanche il pourrait être envisagé de permettre aux couples (mariés ou non) de financer eux-mêmes, avec une cotisation ad hoc, une part de réversion supplémentaire au droit commun, s'ils l'estiment nécessaire.

d. Maintenir un certain niveau de vie tout en incitant au maintien sur le marché du travail: un équilibre qui dépend aussi de la prise en compte des interruptions de carrière

Véritable « projet de société », la refonte du système des retraites doit non seulement être cohérente mais aussi articulée à l'ensemble des politiques publiques qui visent l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail comme dans la vie familiale.

Il faudrait améliorer, en amont de la retraite, ce qui participe à l'insertion des femmes sur le marché du travail à parité avec les hommes, comme la généralisation des modes de garde collectifs.

Le projet de refonte du système des retraites doit rechercher le difficile équilibre entre autonomie des femmes et corrections des inégalités de carrière, incitation à l'emploi et compensation des interruptions.

C'est pourquoi avant même de parler de réversion, qui n'est qu'un palliatif à une série de discriminations subies dans la vie active, il conviendrait de **mieux compenser les interruptions de carrière subies par les femmes** (maternité, adoption, éducation des enfants), le temps partiel, la précarité de l'emploi... Nous en parlerons plus loin.

Le défi consiste à protéger les femmes dont les carrières ont été entravées et les revenus minorés, sans orienter les arbitrages des individus et des foyers systématiquement en défaveur des femmes.

e. Faut-il aligner le Pacs sur le mariage en matière de droit à réversion?

Le rapport Delevoye (juillet 2019) s'y refuse arguant d'un principe de solidarité différent entre le Pacs et le mariage, ce qui n'est pas évident car le Pacs comporte aussi une obligation d'assistance.

Il pourrait être envisageable, par exemple, d'ouvrir le dispositif aux personnes pacsées en instaurant une durée minimum de Pacs. Toutefois, l'objectif d'étendre la réversion à ces personnes complique la gestion de la compensation et réparation des préjudices liés à la vie commune, car un juge n'intervient pas nécessairement dans cette procédure. Par ailleurs, le mariage étant désormais ouvert aux couples de mêmes sexes, cette différence pacs/mariage en matière de réversion n'engendre plus de discrimination.

Au regard de l'objectif d'émancipation qui doit conduire à la diminution progressive de la réversion, au profit d'une amélioration des carrières des femmes, il paraîtrait également paradoxal de réclamer son élargissement à d'autres couples.

Par contre tant que la réversion est maintenue pour les personnes mariées, il semble important d'informer régulièrement sur la différence entre un mariage et un pacs, notamment en ce qui concerne l'ouverture ou non de droits à une pension de réversion.

f. La proposition du rapport Delevoye (juillet 2019) répond-elle aux objectifs de simplicité-équité-émancipation?

A juste titre le rapport propose d'harmoniser les règles existantes au profit d'un seul régime²². Rien en effet ne peut expliquer que l'on traite différemment un ou une veuf.ve selon le statut de son ou sa conjoint.e!

Le rapport se fixe comme objectif de maintenir le niveau de vie du ou de la conjoint.e survivant.e. Pour ce faire, il propose de lui garantir (à partir de ses 62 ans) 70% des droits à retraite du couple²³.

Les précédentes unions ne seraient pas prises en compte. Il appartiendrait au juge de les compenser au moment du divorce, le cas échéant, dans le cadre des prestations compensatoires. Toutefois, des questions peuvent apparaître concernant le cadre juridique qui va être instauré pour organiser ce fonctionnement. Cette question reste en suspens pour le moment. Cependant, il paraît intéressant de solder les comptes 50/50 pour chaque ex-conjoint.e sous forme de capital et non de rente au titre des droits à réversion.

D'autres options peuvent être envisagées comme celle de prévoir une telle compensation directement dans le contrat de mariage, ce qui éviterait de prendre cette décision au moment du divorce. Cependant, encore une fois cela interviendrait très tôt dans la vie du couple et pourrait ne pas prendre en compte certains éléments importants comme

22 - La nouvelle règle ne s'appliquerait pas aux personnes déjà en retraite au 31 décembre 2024

23 - Le texte parle bien de « 70% des pensions » mais ne dit pas ce qu'il se passe quand le. la conjoint.e survivant.e n'est pas encore retraité.e

l'arrivée d'enfants, des promotions ou périodes de chômage etc. Des ajustements réguliers seraient alors à envisager.

Ce changement dans le fonctionnement de la réversion n'affectera pas les personnes qui seront déjà à la retraite au moment du passage au nouveau système.

Les objectifs de simplicité et de lisibilité sont atteints!

Pour ce qui est de l'équité, cela paraît positif puisque cela garantit un niveau de vie au ou à la conjoint.e survivant.e, sans permettre de cumuler des pensions de droit direct et indirect, sans aucune condition de ressources, comme cela existe dans certains régimes aujourd'hui.

A l'avenir, la réversion permettrait de maintenir un niveau de revenu identique au ou à la survivant.e, quel que soit l'écart de revenus dans le couple.

Mais il faudra attendre d'avoir des cas-types chiffrés pour mesurer les effets de la règle proposée avec précision, et peut-être envisager d'y mettre un plafond.

A contrario, cela renforce l'idée d'un revenu « du foyer », antinomique avec la recherche d'autonomie et de reconnaissance professionnelle des femmes. Le mécanisme proposé est très favorable aux ménages dans lesquels un.e conjoint.e n'a pas ou peu travaillé, et donc plutôt désincitatif à l'activité.

Si l'on considère que le système de retraite doit favoriser l'autonomie des femmes et leur insertion sur le marché du travail, il conviendrait d'en faire un objectif de la gouvernance du système, de mesurer des effets sur l'activité des femmes, voire de piloter dans le temps une diminution progressive de la réversion, à mesure de l'amélioration des carrières, des rémunérations des femmes et de la juste prise en compte de leur période d'interruption de carrière.

2. Les droits familiaux

Dans les régimes actuels, les droits familiaux de retraite sont de deux natures :

Les majorations de durée d'assurance visent à compenser les interruptions d'activité liées à la naissance et à l'éducation des enfants. Elles bénéficient essentiellement aux femmes, notamment celles qui ont interrompu leur activité professionnelle pour l'éducation des enfants. Mais elles n'apportent aucun droit aux femmes qui ont une carrière complète, alors qu'elles ont tout de même pu subir des discriminations dans leur parcours professionnel et leur rémunération.

Les majorations de pensions trouvent leur justification initiale dans la compensation de la perte de capacité d'épargne des familles nombreuses. Elles sont donc attribuées aux deux parents de trois enfants et plus. Proportionnelles à la retraite, elles bénéficient plus massivement à ceux qui ont des retraites élevées, donc plutôt aux hommes.

S'il faut repenser ces majorations, c'est pour qu'elles répondent aux enjeux auxquels sont confrontées les familles aujourd'hui : **compenser les aléas de carrière** sans éloigner durablement du marché du travail, **soutenir celles et ceux qui élèvent seuls leurs enfants** parce que leurs arbitrages entre emploi et éducation des enfants sont plus contraints, et **lutter contre la pauvreté des familles monoparentales** devenue un fait de société.

Dans un système à points, il ne devrait plus être nécessaire de raisonner en durée de cotisation, les majorations de durée d'assurance ne devraient donc plus exister sous leur forme actuelle. Mais les débats de la rentrée sur la durée de cotisation, jugée, pour les carrières longues, préférable à l'âge pour choisir le moment du départ à taux plein, remet au centre du jeu cette question pénalisante pour les femmes, qui ont plus fréquemment que les hommes des interruptions de carrière.

Ainsi, si l'on demeure dans la logique stricte des points (sans calcul de durée de cotisation), il sera tout à fait indispensable d'attribuer des points pour compenser les périodes d'interruption d'activité liées à la naissance et à l'éducation des enfants. **Si l'on opte pour une logique de durée de cotisation, il faudra réintroduire des majorations de durée d'assurance pour la naissance des enfants et leur éducation.**

A ce stade, le rapport du Haut-commissaire à la réforme des retraites prévoit d'attribuer des points correspondants aux congés maternité et en cas d'interruptions d'activité éligibles à certaines prestations. Il faudra donc être très vigilant.es à y associer des majorations de durée d'assurance si la concertation abandonne le principe de l'âge pivot, plus favorable aux femmes.

De plus, il paraît important d'analyser les effets de l'abandon de la notion de durée de cotisation au profit d'un âge pivot à partir duquel hommes et femmes pourraient partir à la retraite avec un taux plein. Les femmes ayant plus de mal à atteindre la durée de cotisation requise pour un taux plein et partant souvent plus tardivement, un tel système pourrait peut-être leur être favorable.

Quoi qu'il en soit, pour l'instant, la proposition d'attribuer des points sur la base de l'année précédente durant le congé maternité n'est pas suffisante comparée à la perte des quatre trimestres pour accouchement. Le fait que les interruptions d'activité ne donnent droit à l'attribution de points que sous certaines conditions constitue également un réel recul comparé aux quatre trimestres partageables entre les parents au titre de l'éducation de chaque enfant. En attendant qu'il y ait une réelle égalité dans les parcours professionnels, des dispositifs compensant les inégalités restent nécessaires.

Par ailleurs, ciblées sur certaines périodes d'interruption de carrière, les majorations de durée d'assurance ou les attributions de points prévues par le rapport ne suffisent cependant pas à compenser toutes les conséquences de l'arrivée des enfants dans le parcours professionnel des femmes, souvent discriminées dès l'orientation et le recrutement.

C'est donc bien en amont de la retraite que la question doit être traitée, dès l'éducation pour favoriser une orientation professionnelle vers des métiers plus divers et plus rémunérateurs, puis en permettant aux mères de travailler à temps plein par la généralisation des modes de garde accessibles financièrement et géographiquement, et enfin en passant un cap dans le partage des tâches ménagères et d'éducation. Il est également important de souligner la nécessité d'une information sur les conséquences des choix réalisés lors de la carrière professionnelle sur les pensions de retraite. Cette information pourrait se faire, tout au long de la vie professionnelle, par les employeur.euses et par les services de l'Etat chargés de l'emploi.

En l'état actuel de la société et du marché du travail pour les femmes, des majorations de pensions demeurent indispensables. Il est impératif de **mieux les flécher vers les femmes** car elles sont en moyenne plus impactées dans leur carrière et leur temps de travail par la survenue des enfants.

Le rapport Delevoye propose que les diverses majorations de pensions pour les parents soient remplacées par **une majoration de 5% par enfant dès le premier enfant**. Elle serait attribuée à un des parents ou partagée au choix du couple. A défaut de choix aux quatre ans de l'enfant ou lors de l'adoption, la majoration serait attribuée à la mère.

Ainsi une famille d'un ou deux enfants qui n'a aucune majoration aujourd'hui, aurait une majoration de 5 % ou 10 %.

Dans une famille de quatre enfants, chacun des parents a aujourd'hui 10 % de majoration dans le privé, 15 % dans le public. Un des deux parents aurait 20 %.

C'est une avancée pour les familles d'un ou deux enfants. Mais ça ne l'est peut-être pas pour les femmes. En effet, on imagine aisément qu'un couple qui doit choisir avant les quatre ans de l'enfant l'affectation de la majoration proportionnelle, aura tendance à l'attribuer au salaire le plus élevé. Donc souvent au père.

Il est possible de questionner le critère de l'âge de l'enfant (ses quatre ans) qui semble peu approprié. D'abord, cela est relativement tôt dans la vie des parents et bien avant la liquidation de leur retraite. Peu de personnes ont une idée de leur future pension à ce

stade et trop peu d'information est diffusée sur les conséquences des choix fait durant la carrière sur la retraite. Faire un choix éclairé à cette période semble donc compliqué. Reculer la décision de l'affectation de cette majoration de pension à une date plus tardive pourrait donc être une solution. Pour les parents non séparés, cela pourrait être à leurs 60 ans ou bien douze mois avant que le premier ne parte à la retraite. Dans le cas d'un divorce, cette décision sera prise en compte dans les mesures compensatoires. Il paraît logique que le critère de rattachement de ce droit soit plutôt lié aux ayant-droits, à leur âge, plutôt qu'à celui de leur enfant.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur le caractère strictement proportionnel au revenu d'un droit dit « non contributif », c'est-à-dire financé par la cotisation de solidarité.

Pour répondre aux objectifs cités plus haut : compenser les aléas de carrière, lutter contre la pauvreté des familles monoparentales, il conviendrait que cette majoration soit forfaitaire.

Dans le même objectif, il importe de concevoir un procédé d'indemnisation des congés parentaux. Une solution à envisager serait de mettre en place des dispositifs incitant la mise en place au niveau des branches professionnelles d'un régime de prévoyance intégrant ou prenant davantage en considération le congé parental d'éducation, avec de nouvelles incidences sur le plan social et fiscal, pour renforcer son attractivité. Cela permettrait d'inciter les pères à s'arrêter plus longtemps à l'arrivée de l'enfant dans le cadre d'un congé parental puisqu'ils seraient mieux indemnisés. Parallèlement ce système, rendant plus fréquents les congés pris par les hommes, amoindrirait les stéréotypes qui sont liés à l'arrivée d'un enfant et à ses conséquences sur le travail des femmes et qui entrent en jeu notamment lors de l'embauche. En effet, les hommes s'arrêtant également de travailler suite à une naissance, le congé parental ne serait plus un critère défavorable aux femmes.

En résumé, des mécanismes de compensation doivent être maintenus, tant que les inégalités qui touchent les parents pendant la carrière aggravent significativement les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes. Ils devront contribuer au maintien dans l'emploi par l'incitation à éviter des interruptions de carrière trop longues, et combiner solidarité de revenu et égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi il devrait y avoir :

- **Des points** en fonction du revenu attribués aux femmes **au titre de l'accouchement** (partagés en cas d'adoption) et des points partagés en fonction du congé parental effectivement pris et limité dans le temps pour inciter au partage de ce dernier. Si la notion de durée de carrière est réintroduite dans le projet : une majoration de durée d'assurance d'un an par enfant attribuée à la mère.
- **Une majoration de pension dès le premier enfant** attribuée à la mère, à défaut d'un choix différent, mais **forfaitaire** pour éviter l'incitation à l'attribuer au salaire le plus élevé.

3. Le temps partiel

Comme nous l'avons vu, les inégalités dans le parcours professionnel sont, en partie, à l'origine des inégalités de retraite. Or 29,3% des femmes ayant un emploi en 2018 étaient à temps partiel, soit trois fois plus que les hommes (8,4%, selon l'INSEE), le temps partiel étant souvent une solution pour garder et éduquer les enfants. Il existe également certains métiers et secteurs où ce type d'emploi est généralisé, et ces secteurs d'activité sont majoritairement féminins. Dans ces secteurs, s'ajoutent parfois de la pénibilité qui peut empêcher les employé.es de travailler à temps plein.

De nombreuses préconisations présentes dans le rapport de Jean-Paul Delevoye tournent autour de cette question de manière indirecte. La proposition d'assurer un minimum de retraite à 85% du SMIC net pour une carrière complète permettra aux personnes ayant une carrière accidentée ou à faibles revenus d'avoir une retraite plus importante. De plus, les personnes qui interrompent ou réduiront leur activité en passant à temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant pourront acquérir des droits à retraite, à condition de bénéficier de certaines prestations familiales. Ces droits issus de la solidarité nationale, seront calculés sur la base de 60% du SMIC et seront accordés durant les trois premières années de l'enfant. Des points seraient également attribués pour les aidant.es de personnes handicapées, d'enfants malades ou de personnes âgées en forte perte d'autonomie au titre des périodes d'aide.

Toutefois, ces préconisations ne sont pas suffisantes pour venir à bout de ce déséquilibre puisqu'elles ne ciblent pas directement le temps partiel. Il est pourtant important que ce dernier soit compensé, car une personne à temps partiel cotise moins pour sa retraite alors que ce n'est pas toujours un choix.

Il pourrait alors être envisageable de compenser les temps partiels au moment de la retraite avec l'attribution de points de solidarité. Cependant cela soulève de nombreuses questions : le système doit-il compenser tous les temps partiels ? Comment faire la différence entre les temps partiels volontaires et ceux qui sont subis ? Comment ces droits seraient-ils calculés : par durée de travail à temps partiel ? Et tout simplement, combien de points seraient attribués ?

Tout d'abord, il reste difficile de savoir si un temps partiel est réellement subi ou non. Des critères pourraient être instaurés, mais ces derniers risquent d'être subjectifs et de ne pas prendre en compte toutes les situations possibles. Ensuite, il faudrait justifier une telle compensation. Est-il juste que l'ensemble des travailleur.euses cotisent pour compenser les temps partiels d'autres personnes ? D'autant plus, si les temps partiels compensés ont été choisis. Une telle mesure risque aussi de ne pas décourager les organisations d'imposer des emplois à temps partiels, mais plutôt de les inciter à ne rien changer à leur organisation puisque ces temps partiels seraient compensés par la contribution de tous.tes.

Une autre solution serait de remédier aux problèmes liés au temps partiel en amont de la retraite. Cela pourrait se faire en cotisant à temps plein avec l'accord des employeurs et employeuses. Ce système de sur-cotisation existe déjà dans certaines structures qui s'engagent à prendre en charge la part patronale des cotisations pour la retraite des personnes en temps partiel souhaitant cotiser comme si elles travaillaient à temps plein, les travailleur.euses prenant en charge la part salariale. Certaines entreprises prennent même en charge les cotisations salariales et patronales complémentaires pour les plus faibles revenus, afin que la prise en charge de la part salariale ne soit pas un frein à la sur-cotisation.

Un tel dispositif est intéressant mais il reste peu répandu, alors qu'il permet de compenser les inégalités professionnelles en amont et donc de limiter leur impact sur les retraites. Néanmoins, on peut s'interroger sur la soutenabilité financière de ces dispositifs pour les entreprises ayant recouru à de nombreux temps partiels. La faisabilité de la généralisation de cette cotisation temps plein pour temps partiel est donc à vérifier. Cela nécessiterait des négociations d'accords spécifiques au sein des entreprises et/ou des branches dans les milieux où ce type de contrat est courant. Une mesure au niveau interprofessionnel serait plus efficace et permettrait de rendre ce dispositif de cotisation temps plein pour temps partiel accessible à tous.tes. Une transition est cependant nécessaire à envisager en fonction des capacités des branches et entreprises.

Des incitations financières, par exemple un régime fiscal de faveur pour les entreprises prenant des dispositions concernant le temps partiel, pourraient favoriser la généralisation de ce type de dispositif. A contrario, cela obligerait peut-être les structures ayant fortement recours aux temps partiels à revoir leurs modes d'organisation pour favoriser les emplois à temps plein.

D'autres dispositifs existent déjà dans le code du travail pour les personnes à temps partiel. Par exemple, les travailleur.euses ayant ce type de contrat sont prioritaires lorsqu'un poste identique au leur est ouvert à temps plein, même à durée déterminée. Toutefois, encore une fois, ce dispositif est méconnu et donc peu revendiqué. Afin d'éviter les contournements de cette loi, il serait intéressant de l'ouvrir aux postes équivalents et non plus simplement identiques.

4. La gouvernance et le pilotage

La gouvernance et le pilotage de ce nouveau système de retraite représentent un enjeu majeur. Conçu pour assurer la stabilité à long terme du système, le régime universel devra s'adapter aux évolutions sociétales comme aux enjeux démographiques et économiques. La gouvernance du régime aura la responsabilité de son équilibre économique et social. Elle statuera sur l'évolution éventuelle de ses paramètres et de ses dispositifs de solidarité: la question de l'égalité entre les femmes et les hommes y demeurera donc un enjeu essentiel. La gouvernance devra s'attacher à **être paritaire** et à **inclure des organisations en charge des questions d'égalité**.

Dans la même perspective, la **gouvernance** à venir du futur système de retraites devra pouvoir fixer des objectifs précis pour permettre la correction – et à terme l'élimination – des inégalités entre les femmes et les hommes.

Dans les propositions du Haut-Commissaire aux retraites (juillet 2019), le projet de gouvernance apparaît complexe. Il serait constitué d'un Conseil d'administration, d'une Assemblée Générale, d'un Comité d'expertise ainsi que d'un Conseil citoyen, sans oublier le Gouvernement. Dans les suggestions du rapport, ce dernier aurait la possibilité de fixer le cadre du pilotage avec des lois qui auront au préalable été adoptées par le Parlement. Ces dernières pourraient notamment porter sur les conditions d'ouvertures des droits à la retraite ainsi que sur les dispositifs de solidarité.

Les associations ne sont, pour leur part, pas mentionnées. Il serait intéressant qu'elles puissent s'insérer dans ce système et avoir un poids. Quoi qu'il en soit dans ces propositions, l'Etat apparaît comme ayant trop de place dans la gouvernance.

CONCLUSION

35

Un nouveau système de retraite et une loi sur l'émancipation économique en 2020 pour répondre aux inégalités entre les femmes et les hommes en France

Le futur dispositif de retraite, quelle qu'en soit la configuration, devra garantir une égalité de droits à chaque femme. A cette fin, les différentes dispositions qui vont l'organiser devront a minima aboutir à la suppression des écarts de niveau de pension entre femmes et hommes, à l'équité de la durée d'activité leur ouvrant droit à une retraite à taux plein et à la prise en compte du temps qu'elles consacrent à l'éducation des enfants ou à l'accompagnement de proches.

Au-delà, le système qui sera retenu devra être le fer de lance de la correction des inégalités dont souffrent les femmes actives:

- distorsion de rémunération à poste similaire ou formation équivalente
- non-mixité de certains métiers et cantonnement des femmes dans les emplois les moins rémunérateurs
- inadéquation de l'organisation du travail aux temps des familles.

C'est pourquoi la refonte du système des retraites ne saurait être limitée à l'évolution de paramètres techniques. Elle doit être pensée comme le creuset d'un écosystème où les femmes pourront déployer un parcours de vie professionnelle et privée respectueux de leurs compétences et de leurs choix. A ce socle doivent être progressivement arrimées des dispositions complémentaires impliquant fortement les employeurs.euses public.ques et privé.es, orientées vers la suppression des disparités et des freins existants, dans le domaine de l'éducation comme dans celui du travail (orientation des parcours scolaires et de formation, gouvernance des entreprises, rémunérations, congés parentaux, congés et parentalité, lutte contre les violences...).

Dans l'objectif du Laboratoire de l'Egalité de lutter contre les inégalités professionnelles, la loi prévue en 2020 concernant l'émancipation économique des femmes est indispensable, à condition qu'elle pose des droits réels et réalistes.

Les Femmes sur le marché du travail en France

Le nombre de femmes actives

1960 → 6,8 millions

2017 → 12,7 millions

Les femmes sont entrées massivement dans l'emploi durant la seconde moitié du XX^{ème} siècle. Le nombre de celles ayant un emploi a presque doublé en 60 ans. En comparaison l'emploi des hommes n'a que peu évolué avec une augmentation de 500 000 travailleurs (Ires, 2018).

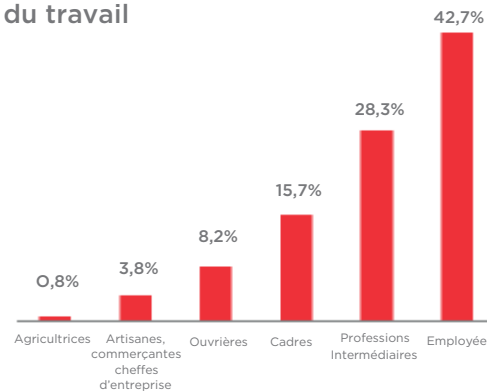
Taux d'activité, chômage et temps partiel



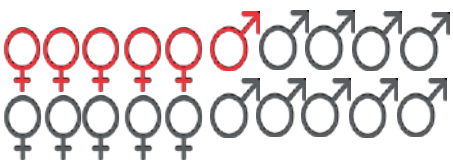
Les femmes restent moins nombreuses à être actives que les hommes (75,8% des 15-64 ans actifs en 2018). Le taux de chômage est quant à lui identique. On observe par contre une différence dans le taux de temps partiels : les femmes sont plus de 3 fois plus souvent dans ce type d'emploi en 2018 (29,3% contre 8,4% des hommes).

Place des femmes sur le marché du travail

La répartition est différente pour les hommes, qui n'étaient que 12,7% à être employés, mais 31,7% à être ouvriers. Les femmes sont concentrées dans certains domaines d'activité : en 2011, presque la moitié des celles ayant un emploi étaient regroupées dans seulement 10 métiers. Elles sont par exemple nombreuses dans le secteur de la santé et de l'action sociale, le commerce, l'éducation et l'administration publique.



Les parents et le travail



Femmes et hommes ayant un emploi en 2010, INSEE 2013

Les femmes sont plus nombreuses à réduire ou arrêter leur travail pendant au moins un mois après la naissance d'un enfant (55% contre 12% des hommes en 2010). Ces chiffres dépendent de certains facteurs comme le nombre d'enfants et le niveau de diplôme des parents. Globalement l'arrivée d'enfant a souvent plus d'impacts négatifs sur la carrière des mères que sur celles des pères.

Les femmes et la retraite en France

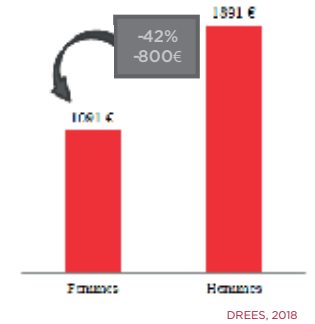
Les retraité.es en France



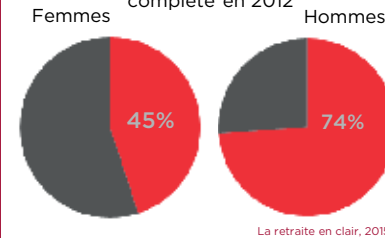
Les femmes constituent plus de la moitié des personnes touchant une pension de retraite : fin 2018, elles en représentaient 55,6 % (CNAV). Cela est notamment dû à leur espérance de vie plus longue. En 2016, à leur naissance les femmes pouvaient espérer vivre 6 ans de plus que les hommes. Toutefois, l'écart se réduit pour l'espérance de vie en bonne santé : l'écart entre hommes et femmes n'est alors que de 1 an et 7 mois (DREES, 2018). Les femmes sont donc en moyenne plus longtemps à la retraite mais pas nécessairement en bonne santé.

Des inégalités à la retraite

En 2016, il y avait un écart de 42 % entre la pension de droits directs des femmes et celle des hommes résidant en France. Cela représente un écart de 800€ (DREES, 2018). A cela s'ajoute un départ à la retraite plus tardif pour les femmes. En 2017, l'âge de départ moyen en retraite était de 61 ans et 9 mois pour les hommes contre 62 ans et 1 mois pour les femmes. Elles sont plus nombreuses à attendre 65 ans ou plus pour liquider leur retraite et sont globalement plus touchées par la décote (DREES, 2019). En 2012, 45 % des femmes ont liquidé leur retraite avec une carrière complète contre 74 % des hommes.



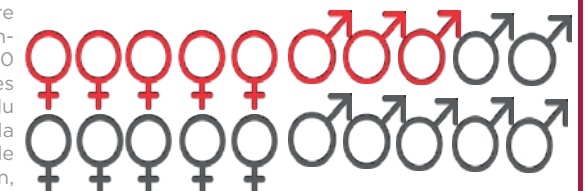
Liquidation de la retraite avec carrière complète en 2012



La pension de réversion est un outil majeur dans la réduction des inégalités puisque les femmes représentent 89 % des bénéficiaires. Grâce à ce système l'écart de pension entre les femmes et les hommes passe de 42 % à 29 %. Les droits familiaux bénéficient également aux femmes. En effet, en 2013 moins de 10 % d'entre elles ne bénéficient d'aucun droit familial. Toutefois, ces dispositifs ne suffisent pas à réparer les inégalités.

Les femmes restent plus nombreuses parmi les retraité.es à petites pensions et sont donc plus sujettes à la précarité. Fin 2016, 38 % des femmes retraitées, contre 23 % des hommes, percevaient une pension totale inférieure ou égale à 1 000 euros brut par mois. (DREES, 2019), ces personnes étaient donc en dessous du seuil de pauvreté monétaire. Par ailleurs, la moitié des femmes de la génération de 1950 perçoit un minimum de pension, contre 3 hommes sur 10 (DREES, 2019).

Personnes de la génération 1950 percevant un minimum de pension



DREES, 2019

HYPOTHESES AVANTAGES / INCONVENIENTS

PENSIONS DE RÉVERSION

I. Aspects du calendrier

Hypothèse 1

Refonte du système, qui va entrer en vigueur pour les personnes d'une certaine génération. Par exemple, les droits seront acquis pour toutes les personnes qui bénéficieront de leurs droits à la retraite avant le 1er janvier 2025 (toutes personnes à la retraite actuellement ou qui partiront d'ici 2025 seront sous l'ancien régime).

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	
Equité	Pose question pour les personnes d'environ 50ans qui se retrouveraient de justesse dans le nouveau régime (âge = arbitraire): est-il normal qu'une personne de 56 ans aujourd'hui soit sous un autre régime qu'une autre de 57 ans ? Ou inversement pour une personne de 57 ans si le nouveau système lui est moins favorable ?
Maintien du niveau de vie	
Incitation au travail	
Autre	

Hypothèse 2

Refonte du système, mais en attendant besoin de garder le système actuel pour la période d'acceptation, qui dépend du mariage (fait générateur du droit). La Période d'Acceptation (délai de prévenance) est entendue comme la durée nécessaire pour que les générations s'adaptent au nouveau système et l'acceptent (facile acceptation du changement pour les jeunes mais pas pour les personnes plus proches de la retraite). Concrètement, les personnes mariées avant le passage au nouveau système restent sous le fonctionnement de l'ancien régime, les nouveaux mariages contractés après la mise en application de la loi fonctionneront sous le nouveau système.

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	Pose le problème de la durée et persistance de l'ancien système (pendant environ 50 ans les deux systèmes vont se côtoyer)
Equité	Dépend de la date de l'union, pas de changement pour les personnes s'étant mariées avant, et les nouveaux couples peuvent s'organiser en fonction des nouvelles règles
Maintien du niveau de vie	
Incitation au travail	
Autre	

Hypothèse 3

Se passer de la pension de réversion après la période d'autonomisation des femmes. La Période d'Autonomisation des femmes est conçue comme la période au terme de laquelle il y aura des conditions de travail égalitaires (*a priori* environs 60 ans). Concrètement des objectifs d'égalité professionnelle seraient fixés pour pouvoir passer au nouveau fonctionnement, ces objectifs seraient intégrés au suivi du projet de refonte du système dans le comité de pilotage.

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité		
Equité		
Maintien du niveau de vie		A terme pas de garantie du niveau de vie du couple (car chaque personne devient autonome avec l'égalité professionnelle)
Incitation au travail	Autonomisation des femmes	
Autre	Contribue à accélérer la mise en œuvre des objectifs d'égalité professionnelle	

II. Aspect de « périmètre » d'application

Hypothèse 4

Refonte de la réversion avec ouverture aux autres formes d'unions (Pacs et unions libres)

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité		Pose problème en cas de séparation (plus facile car pas de jugement comme dans le cas d'un divorce)
Equité		
Maintien du niveau de vie		
Incitation au travail		
Autre	Plus ouvert et adapté aux évolutions de la société	Nécessite un financement plus important (car plus de couples)

Hypothèse 5

Mise en place d'une condition d'âge d'attribution (ex. avoir au moins 62 ans pour pouvoir prétendre à la pension de réversion).

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	
Equité	Le choix de l'âge peut être vu comme arbitraire
Maintien du niveau de vie	Absence du maintien du niveau de vie pendant une certaine période pour les personnes qui perdent leur conjoint.e avant l'âge limite (ex. 62 ans)
Incitation au travail	
Autre	Permet de limiter le nombre de pensions de réversion versées et leur durée

III. Proposition de changements du système

Hypothèse 6

La réversion est financée par la solidarité interprofessionnelle (continue sur le fonctionnement actuel)

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	
Equité	Non prise en compte des autres formes d'unions, cela produit de l'iniquité puisque tout le monde cotise pour les couples mariés
Maintien du niveau de vie	
Incitation au travail	
Autre	Répond à la demande de la population et maintien le concept de solidarité interprofessionnelle

Hypothèse 7

La réversion est financée par une solidarité entre conjoint.es avec la création d'une cotisation spécifique pour le couple (changement de concept)

Exemple de la Suède: Dans le nouveau système, la pension se compose de deux éléments dont une partie investie dans un fond sélectionné par l'assuré.e qui est donc capitalisée. Ces droits par capitalisation sont transférables à la personne survivante (mariage ou Pacs). Si l'assuré.e opte pour la réversion, sa pension est réduite d'environ 14 %, pour tenir compte de la différence entre l'espérance de vie des femmes et celle des hommes.

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité		Pose la question de l'individualisation de chaque compte pour prendre en considération les potentiels changements d'union (divorces et remariages) En cas de divorce: peut être décidé lors du jugement
Equité	Plus individuel et équitable car n'engage pas le reste des citoyen.nes	
Maintien du niveau de vie		
Incitation au travail		
Autre	Baisse des cotisations globales OU si restent les mêmes, l'argent pourra financer d'autres formes de solidarités (ex. de revenus) Moins cher que si contractée dans le privé	Moins solidaire, plus individuel, perte de la solidarité interprofessionnelle Impact sur les salaires puisque cotise plus

Hypothèse 8

Refonte de la pension de réversion actuelle avec alignement vers le haut (idée de garder le meilleur de tous les treize systèmes existants, c'est-à-dire attribuer une pension de réversion du montant de 60%, sans conditions de durée de travail, d'âge ni de ressources)

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	Ne garde que le meilleur des treize systèmes existants	
Equité		Redistribution massive des célibataires et des couples non mariés vers les couples mariés les plus aisés (cumul sans condition de montant et/ou de ressources favoriserait les couples biactifs aisés qui pourraient cumuler des revenus élevés)
Maintien du niveau de vie		
Incitation au travail		Pas d'incitation à l'émancipation des femmes mais plutôt à leur sous-emploi (contreproductif)
Autre		

HYPOTHESES AVANTAGES / INCONVENIENTS

TEMPS PARTIEL

47

Hypothèse 9

Proposition du Haut-Commissaire à la réforme des retraites : conserver 70% des droits à retraite dont bénéficiait le couple (sans conditions de ressources) pour garantir un niveau de vie constant. Ce droit serait ouvert dès les 62 ans des personnes et réservé aux couples mariés.

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité		
Equité		Pas équitable pour les personnes célibataires et non-mariées
Maintien du niveau de vie	Permet d'assurer le maintien du niveau de vie lorsque les personnes sont à la retraite	Absence du maintien du niveau de vie pendant une certaine période pour les personnes qui perdent leur conjoint.e avant l'âge limite (ex. 62 ans)
Incitation au travail	Pousse à ce que femmes travaillent puisque le niveau de vie du couple est plus haut si les deux conjoint.es travaillent	Selon certaines personnes cela peut désinciter au travail si l'un.e des deux à des revenus très élevés (ex. si monsieur a un revenu élevé, que sa femme travaille ou pas ne changera rien au montant de sa réversion à lui si elle décède)
Autre		

Hypothèse 1

Le temps partiel n'est pas pris en compte dans la pension de retraite

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité		
Equité		Ne permet pas de compenser les réductions de temps de travail qui peuvent être subies (pour s'occuper des enfants) qui sont souvent en défaveur des femmes
Compensation		Retraites partielles pour les personnes ayant réduit leur activité
Incitation au travail		
Autre		

Hypothèse 2

Trouver une solution en amont en cotisant à temps plein pour un temps partiel (surcotisation) avec l'accord des employeurs et employeuses

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	Voir faisabilité de la généralisation à l'ensemble des milieux
Equité	Problème d'inégalité pour les salarié.es à temps partiel qui touchent une rémunération moindre que les salarié.es à temps plein du fait de paiement des cotisations égales à celles des salarié.es à temps plein Nécessité de justifier « l'inégalité » temps plein/temps partiel
Compensation	Permet de compenser en amont les inégalités professionnelles femmes-hommes et limiter leur impact sur les retraites
Incitation au travail	N'incite pas les entreprises à prendre des personnes à temps partiels et peut poser problème pour celles qui souhaitent réellement l'être
Autre	Aide des sociétés qui prennent en charge au moins les charges patronales Difficilement supportable financièrement pour les entreprises où il y a beaucoup de temps partiels

Hypothèse 3

Compenser les temps partiels au moment de la retraite avec l'attribution de points de solidarité (non-contributif)

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	Difficile de savoir si un temps partiel est subi ou non
Equité	Nécessité de justifier cette compensation
Compensation	Compense la réduction du temps de travail qui peut être subie
Incitation au travail	Ne décourage pas aux temps partiels subis
Autre	Effet de seuil si calcul par durée de travail à temps partiel

HYPOTHESES AVANTAGES / INCONVENIENTS

LES DROITS FAMILIAUX

Hypothèse 1

Majoration de pension proportionnelle pour les parents de trois enfants et plus

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	Existe des différences en fonction des régimes (montants, plafonnés ou non etc)
Equité	Ne cible que les familles nombreuses Etant proportionnelle cela profite plus aux personnes aisées ayant une pension élevée et donc souvent aux hommes
Compensation	Compense les impacts liés à la constitution d'une famille nombreuse
Incitation au travail	
Autre	

Hypothèse 2

La majoration de pension demeure mais devient forfaitaire et s'applique dès le premier enfant

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité	
Equité	Ne cible plus que les familles nombreuses
Compensation	Compensation des impacts de la naissance d'un enfant sur la famille (arrêt/réduction de travail, capacité d'épargne etc)
Incitation au travail	
Autre	Egalitaire car meilleure redistribution entre les femmes et les hommes (puisque forfaitaire et non proportionnelle) Coûtera plus cher puisque concernera plus de familles

Hypothèse 3

La majoration de pension étendue dès le premier enfant, mais reste proportionnelle

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité		Peut poser problème au moment du jugement (si désaccord etc.)
Equité	Ne favorise plus que les familles nombreuses	
Compensation		
Incitation au travail		Incite à la réduction de l'activité
Autre	Responsabilise les couples	Inégalitaire puisque proportionnelle et avantageant les hommes ayant des pensions supérieures à celles des femmes Ne peut pas garantir que les décisions soient en faveur des femmes

Hypothèse 4

Reprendre le même principe mais avec un partage de points

	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Simplicité		
Equité		
Compensation	Compensation des réductions de travail liées à l'éducation des enfants	
Incitation au travail		Ne peut pas assurer que le partage choisi soit équitable et ne désavantage pas les femmes
Autre	Responsabilise les couples, plus de liberté	

Olga Trostiansky, présidente du Laboratoire de l'Égalité, et les membres du Conseil d'administration tiennent à remercier particulièrement toutes les personnes qui se sont investies au sein du groupe de travail *Femmes et retraite* et qui ont pris part aux réflexions dont ce livre vert est issu :

Amina Abdoullahi, Emmanuelle Abelé, Fabienne Arrighi, Arnaud Bihel, Marine Boisson-Cohen, Carole Bonnet, Jacky Bontems, Pierre-Louis Bras, Agnès Bricard, Dominique Corona, Pascale Coton, Bérangère Couillard, Aline Crépin, Aude de Castet, Laure de la Bretèche, Marie Deburge, Véronique Descacq, Caroline Diard, François Fatoux, Catherine Foucher, Marco Geraci, Lucille Griffon, Annie Jolivet, Alexandra Laffitte, Julie Landour, Evelyne Laybros-Dubois, Annaïck Morvan, Emmanuelle Myoux, Gilles Oberrieder, Sophie Panonacle, Niels Poussiégués, Mélie Preux, Emmanuelle Prouet, Monika Queisser, Nadine Ret, Frédéric Sève, Corinne Vignon et Michel Yahiel.

Laboratoire
de l'Égalité

Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.