



Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes (C.L.E.F.)

Association Loi 1901

ONG en Statut Consultatif avec l'ECOSOC des Nations Unies

***EGALITÉ DES CHANCES ET DES DROITS POUR TOUTES LES FEMMES
EN FRANCE, EN EUROPE, DANS LE MONDE***

<p>Les retraites des femmes en France sous le signe des inégalités</p>

Juin 2006

Ce rapport a été élaboré par Lise BURGADE au cours de son cursus universitaire, dans le cadre d'un stage à la CLEF. Il répond à un besoin identifié lors des travaux de la commission femmes et vie professionnelle de la CLEF.

Sa mise au point a bénéficié des apports de la journée de formation et d'échanges organisée le 8 avril dernier pour les associations du réseau, avec l'intervention des chercheuses Anne Eydoux et Nicole Kerschen.

Introduction (p. 5)

Quelques notions utiles (p. 6)

8I. Les retraites des femmes : le lien avec les inégalités du marché du travail (p. 8)

1. Des retraites nettement inférieures à celles des hommes (p. 8)
2. Les femmes sont surreprésentées parmi les très faibles retraites (p. 9)
3. Les carrières des femmes ne leur permettent pas de cotiser suffisamment, d'où un départ plus tardif (p. 10)
4. Les disparités au sein des retraites des femmes sont considérables (p. 11)
 - a) *Au sein d'une même génération* (p. 11)
 - b) *Entre les générations* (p.12)
5. Les retraites reflètent et accentuent les inégalités présentes sur le marché du travail (p. 12)

II. D'un fondement familialiste à une neutralité apparente qui perpétue les rôles traditionnels (p. 15)

1. L'origine : un système de retraites marqué par le modèle familial traditionnel (p. 15)
2. L'évolution : le modèle peine à s'affranchir du cadre de la famille traditionnelle (p. 15)
 - a) *Premiers droits sociaux : les femmes ayants droits de leurs maris* (p. 16)
 - b) *Les avancées des années 1970 : critiques du familialisme et progrès des droits propres des femmes* (p. 16)
 - c) *Loi Boulin : des compensations offertes aux femmes pour améliorer leur retraite* (p. 17)
3. Les réformes Balladur et Fillon pénalisent les femmes (p. 19)
 - a) *La réforme Balladur : forte augmentation de la contributivité du système* (p. 19)
 - b) *Au tour des femmes fonctionnaires avec la réforme Fillon* (p. 20)
 - c) *La contributivité continue d'augmenter* (p. 20)
 - d) *Un recul important dans l'attribution des « avantages » familiaux* (p. 22)

III. L'individualisation des droits sociaux : rompre avec le modèle familialiste et permettre une plus grande autonomie des femmes (p. 25)

1. L'individualisation, une incitation à l'indépendance économique (p. 25)
 - Encadré 1 : Au Danemark : individualisation et universalisation* (p. 27)
 - Encadré 2 : Les retraites en Suède : l'individualisation contributive mise en pratique* (p. 28)
2. La nécessité de mesures transitoires (p. 29)
 - Encadré 3 : Le « Rentensplitting » allemand, « un pas en avant vers l'individualisation des droits des femmes à la protection vieillesse » (Veil, 2001)* (p. 30)
3. Arrimer l'individualisation des retraites à l'égalité professionnelle (p. 30)

Conclusion (p. 32)

Annexes (p. 35)

Annexe 1 : La complexité du système des retraites en France (p. 35)

Annexe 2 : Lieux d'information sur les retraites (p. 36)

Annexe 3 : Répartition des retraitées de droit direct de 60 ans et plus par régime d'affiliation (p. 36)

Lorsque l'on dénonce les inégalités entre les hommes et les femmes, on évoque rarement les retraites parce que l'on considère que si les inégalités qui les précèdent (sur le marché du travail et dans la sphère familiale et domestique) sont résolues, alors elles se résorberont mécaniquement. Ces inégalités sont pourtant si importantes qu'elles méritent d'être étudiées en détail. Par ailleurs, on peut considérer que modifier le système des retraites et d'acquisition des droits sociaux en supprimant toute discrimination et tout mécanisme induisant une dépendance des femmes peut, sous certaines conditions, constituer un levier d'action pour améliorer les pensions des femmes et les inciter à modifier davantage leur comportement de participation au travail rémunéré.

Face à un constat alarmant des inégalités à l'âge de la retraite trop souvent ignorées, la Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes avance des propositions visant à garantir aux femmes leur autonomie après la vie active, ainsi qu'un niveau de vie décent, en rupture avec la dépendance et la pauvreté qu'elles connaissent aujourd'hui plus souvent que les hommes. Il est indispensable que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux engagent une réflexion ciblée sur les retraites des femmes et les moyens de les améliorer et de les sécuriser, pour répondre aux évolutions démographiques, et surtout à la nécessité de construire une société égalitaire entre les hommes et les femmes à tous les âges de la vie.

Le système français d'acquisition des droits à la retraite repose sur une base assurantielle et lie fortement le montant de la pension aux revenus d'activité. De ce fait, il pénalise les femmes qui n'ont pas effectué de carrière complète et ne peuvent obtenir leur retraite au taux plein. Afin de corriger partiellement cette inégalité, des mécanismes de compensation des charges familiales ont été introduits dans les années 1970. Les minima de retraite, sous condition de ressource, participent également à la redistribution en direction des femmes, puisqu'elles en sont les principales bénéficiaires. Malgré ces différents dispositifs, les femmes touchent en moyenne une retraite égale à 56 % de celle des hommes. Elles sont plus souvent pauvres, et plus elles appartiennent à une génération âgée, plus leur retraite est faible, et le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse important.

La participation accrue des femmes au marché du travail, et leurs carrières moins heurtées que par le passé devraient se traduire par des retraites plus élevées, notamment pour les femmes des générations 1950 et suivantes. Cette évolution ne se poursuivra pas jusqu'à la disparition de ces inégalités, cependant. L'INSEE estime en effet qu'à l'horizon 2040, les pensions de retraites des femmes âgées de 65 à 69 ans seront toujours inférieures d'un quart à celles des hommes (Bonnet, Buffeteau, Godefroy, 2004). Il est donc indispensable, alors que l'égalité professionnelle est encore loin d'être acquise, de se pencher sur le problème des faibles retraites des femmes sans attendre une disparition naturelle des inégalités de pensions, et de s'interroger sur les mesures qui peuvent être prises pour y remédier plus rapidement.

Considérant que la complexité du système ne doit pas dissimuler la réalité sociale et les inégalités qu'il maintient, et servir à exclure la société civile, la CLEF a voulu procéder à une analyse des mécanismes conduisant aux fortes inégalités de retraite. Il s'agit pour la CLEF de participer, en tant que représentante de la société civile au féminin, à la redéfinition d'un projet de société permettant de concrétiser le droit fondamental à l'égalité des femmes et des hommes. Ce droit fait partie des droits fondamentaux que la France s'engage à respecter à travers la construction européenne et doit défendre dans le cadre de l'élaboration d'un modèle social européen.

Régime de base : régime géré en répartition assurant le premier « étage » de la sécurité sociale, et comprenant : régime général, régime des salariés agricoles, régimes spéciaux de salariés, et régimes des non salariés

Régime complémentaire : régime de retraite obligatoire dont les prestations s'ajoutent à celles du régime de base (ne s'applique pas aux régimes spéciaux)

Système par répartition : Les cotisations prélevées sur les salaires des actifs d'aujourd'hui servent à payer les pensions des retraités d'aujourd'hui. Le système est donc fondé sur la solidarité intergénérationnelle.

Un régime par annuités garantit un niveau de revenu de remplacement calculé sur la base des derniers ou des meilleurs salaires, le lien contributif est donc atténué. Un tel système favorise les carrières ascendantes (ce qui est contrebalancé par le plafonnement des salaires pris en compte et l'allongement de la période servant au calcul du salaire de référence).

Un régime par points obéit à une logique purement contributive : il existe un lien direct entre les prestations reçues et les cotisations versées tout au long de la carrière. Chaque assuré a le même taux de rentabilité. Le montant de la pension dépend du nombre d'années de cotisation validées et du montant des revenus salariaux. Un tel système pénalise les carrières heurtées et les salaires faibles (souvent le cas des femmes). Les régimes complémentaires ARRCO (salariés non cadres), AGIRC (salariés cadres) et IRCANTEC (agents non titulaires du secteur public) fonctionnent en points.

Mode de calcul de la pension au régime général:

$$\text{Pension} = \text{Salaire de référence} \times \text{taux de liquidation}$$

Salaire de référence = moyenne des 25 meilleurs salaires de la carrière plafonnés à 1,25 fois le salaire moyen soit 2432 euros bruts en 2003

Taux de liquidation = taux d'annuité x durée de cotisation

La durée d'assurance au régime général est déterminée en fonction du montant des cotisations ou salaires reportés au compte : « en 2005, il est retenu autant de trimestres que le salaire reporté au compte de l'assuré représente de fois 1522 €. Un maximum de 4 trimestres par an est reconnu. » (Chaput & El Mekkaoui de Freitas, 2005)

Ainsi, le temps partiel peut être sans incidence sur le montant de la pension si le salaire cumulé est supérieur à 800 heures de SMIC par an (200 pour un trimestre) et si la période de temps partiel n'entre pas dans le calcul du salaire annuel moyen.

Le taux plein (50 % du salaire annuel moyen) s'obtient après avoir cotisé 40 annuités, ou à 65 ans.

Une décote s'applique, si la durée requise pour le taux plein (40 annuités ou 65 ans) n'est pas atteinte :

- le taux de liquidation est réduit de 1,25 % par trimestre (passage à 0,625 % par trimestre suite à la réforme de 2003), soit 10 % (progressivement 5 %) par année manquante
- le niveau de pension est réduit proportionnellement pour toute durée de cotisation inférieure à 37,5 ans (passage progressif à 40 ans depuis 1993)
- la retraite complémentaire subit un abattement d'1 % par trimestre manquant.

Une surcote de 0,75 % par trimestre s'applique pour chaque trimestre validé au-delà de 60 ans jusqu'à 65 ans, ou au-delà de la durée requise.

Prise en compte des périodes de chômage : les périodes de chômage indemnisé sont assimilées à des périodes d'assurance, ainsi que les périodes de chômage non indemnisé dans la limite d'un an pour les personnes de moins de 55 ans, et jusqu'à 5 ans sous certaines conditions pour les personnes de plus de 55 ans.

Mode de calcul de la retraite complémentaire, par points :

Pension = nombre de points x valeur actuelle du point

Nombre de points acquis au cours d'une année par un salarié = salaire (plafonné) x taux de cotisation contractuel / salaire de référence fixé par le régime

Mode de calcul de la pension dans la Fonction Publique :

Chaque année de service rapporte à l'assuré-e 2 % de son traitement des 6 derniers mois (hors primes). La pension peut atteindre au plus 75 % de ce traitement (37,5 annuités x 2 %), ou 80 % lorsque l'on y ajoute les bonifications pour service militaire et enfants.

Une décote s'applique si l'assuré-e liquide sa retraite avant d'avoir cotisé pour le taux plein : cette décote va monter en charge jusqu'à atteindre 5 % par année manquante en 2020.

Une surcote de 0,75 % par trimestre s'applique pour la durée de cotisation au-delà de la durée requise pour le taux plein et de l'âge limite, dans la limite de 20 trimestres.

La durée d'assurance correspond à la période d'activité, et non au montant du salaire comme dans le privé.

Composition de la retraite globale :

Avantage principal de droit direct : partie de la pension reçue en contrepartie de l'activité professionnelle.

L'avantage principal de droit direct est complété par :

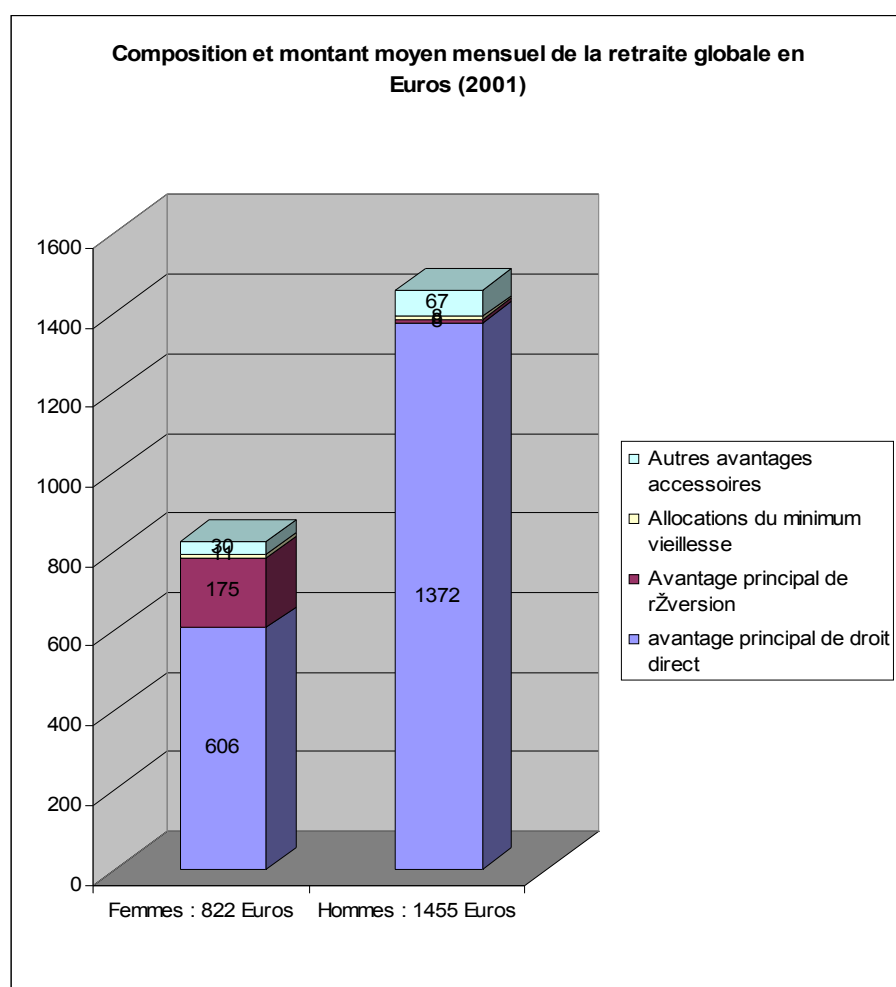
- un avantage de réversion en cas de veuvage (concerne 3,6 % des hommes en 2001, et un tiers des femmes), compris en 50 et 60 % de la pension du conjoint décédé
- une allocation du minimum vieillesse composée de deux parties :
 - o l'allocation permettant de porter la pension au niveau de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS, seuil de 229 euros mensuels pour une personne seule en 2001), concerne peu d'assurés
 - o l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse, qui complète les ressources du ménage jusqu'à les porter au niveau du minimum vieillesse (610 euros pour une personne seule en 2006).
 - o des avantages accessoires, comme la bonification pour trois enfants et plus, la majoration pour conjoint à charge (bonification proportionnelle à l'avantage principal, versée à 43 % des assurés), ou la majoration pour aide constante à une tierce personne.

I. Les retraites des femmes : le lien avec les inégalités du marché du travail

Les retraites des femmes sont très inférieures à celles des hommes. Pour les femmes, la retraite rime plus souvent avec minima, isolement, et accentuation des inégalités. Ces inégalités reflètent, en les renforçant, celles que l'on trouve sur le marché du travail.¹

1. Des retraites nettement inférieures à celles des hommes

Les retraitées âgées de 65 ans et plus percevaient en 2001 une pension mensuelle moyenne de 606€ au titre des droits acquis en contrepartie d'une activité professionnelle, contre 1372€ pour les hommes. Ainsi **la pension mensuelle des femmes équivaut à 44% de celle des hommes, lorsque l'on considère les droits issus de l'activité professionnelle**. En considérant la retraite globale (tous les droits directs plus les droits dérivés), les femmes ne touchent que **56% de la retraite moyenne des hommes**, soit respectivement **822 et 1455 €**.



Comme on peut le déduire des chiffres qui précèdent, la part des droits propres dans les retraites des femmes est inférieure à celle qu'elle dans les retraites des hommes. En 2001, les femmes de plus de 65 ans perçoivent au titre de leur retraite issue de l'activité professionnelle (ou retraite de droit direct) une pension

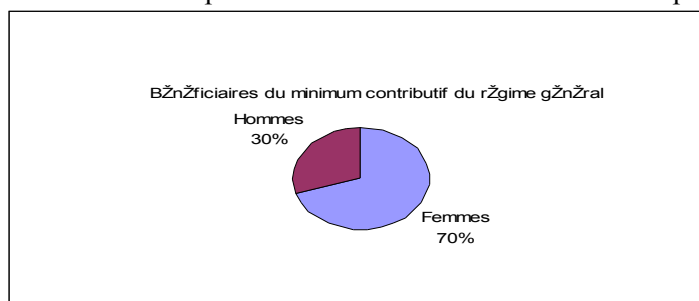
¹ La majorité des statistiques utilisées ici sont issues des publications de l'INED – principalement : Bonnet, Buffeteau & Godefroy (2004) mais aussi Debrand & Privat (2005), et de la DREES – notamment Coëffic (2000 et 2002), Kohler (2004), Raynaud (2003).

moyenne de 606 euros, ce qui représente 73,7% de leur retraite globale. Pour les hommes, la retraite issue de l'activité professionnelle représente 94,2 % de la retraite globale. **Plus du quart de la retraite globale moyenne des femmes provient donc soit des droits dérivés** (réversion, en moyenne 21,3 % de la retraite des femmes), **soit des allocations du minimum vieillesse, soit d'autres avantages accessoires** (bonification de pension pour enfants par ex.).

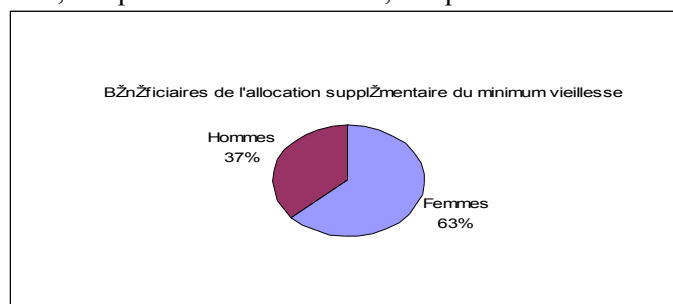
L'importance de la réversion dans la retraite totale des femmes varie fortement selon les générations. Cette part passe de 12,5% pour les femmes âgées de 65 à 69 ans, à 33,5% pour celles âgées de 85 ans, selon une progression régulière. La hausse de ce ratio traduit à la fois la réduction du montant des pensions de droit direct selon l'âge, les femmes plus âgées ayant eu des taux d'activité plus faibles que les jeunes retraitées, et la progression du montant moyen de la pension de réversion. Celle-ci résulte de la multiplication des veuvages au fil des années, et du fait que les femmes les plus âgées, ayant moins de droits directs, sont moins soumises à la condition de ressource qui dans le régime général les exclue du bénéfice de la réversion.

2. Les femmes sont surreprésentées parmi les très faibles retraites

En 2001 près de 4 femmes sur 10 perçoivent moins de 600 euros par mois, alors que ce n'est le cas que d'1 homme sur 10. Les femmes sont plus nombreuses à toucher des retraites portées aux minima.



En 2002, une femme retraitée du régime général sur 2, contre un homme sur cinq, voit sa pension portée au minimum contributif². La part du minimum contributif dans le montant total de la pension des assurés concernés était en 2002 de 20,4 % pour les hommes et 27,8 % pour les femmes.



Les bénéficiaires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse³ sont aussi majoritairement des femmes. Le minimum vieillesse concerne 5,4 % des femmes de plus de 60 ans et 4,5 % des hommes. Et ce chiffre est probablement sous-estimé puisque derrière un bénéficiaire du minimum vieillesse (un homme)

² Institué en avril 1983, le minimum contributif est le minimum de pension auquel a droit tout retraité du régime général (saliés, et salaliés agricoles), afin que les assurés ayant cotisé toute leur vie reçoivent une retraite supérieure au minimum vieillesse. Le minimum contributif taux plein est de 563,40 euros, il peut être « majoré » pour atteindre 597,71 euros au titre des périodes strictement cotisées (réforme de 2003).

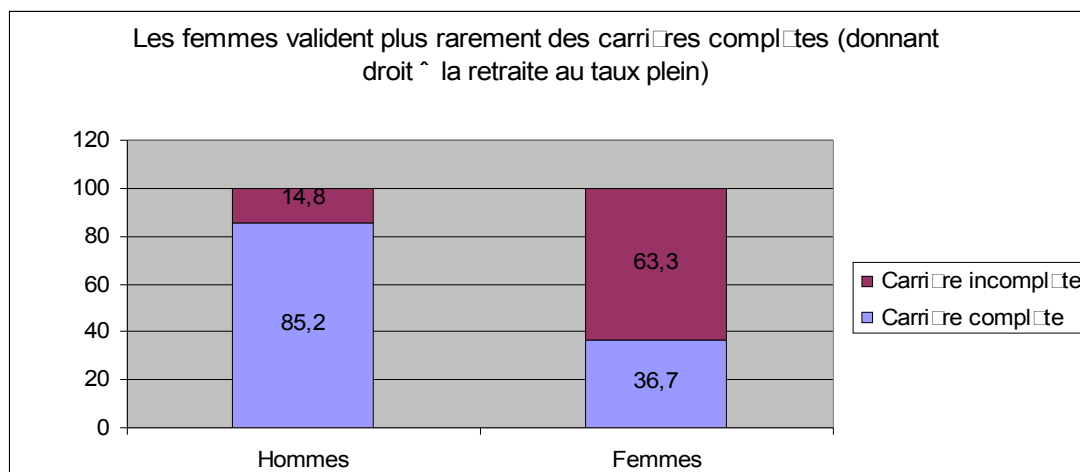
³ Le minimum vieillesse (créée en 1956) est un avantage non-contributif sous condition de ressource (plafond de 625 euros par mois, ou 1094 pour un couple) permettant de compléter le revenu des personnes de plus de 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité de travail) pour leur permettre d'atteindre un montant minimum de revenu. Le montant du minimum vieillesse depuis le 1^{er} janvier 2006 est de 7323,48 euros par an pour une personne seule et 13137,69 euros pour un couple. L'allocation supplémentaire du minimum vieillesse est l'élément qui s'ajoute à la faible retraite de base et à un éventuel complément pour atteindre le montant du minimum vieillesse.

peuvent se cacher deux titulaires (lui et sa femme). Le pourcentage de femmes allocataires s'élève avec l'âge : 46,1% des femmes titulaires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse au 31 décembre 2004 ont 85 ans et plus (21,8% des hommes). Plus de la moitié des femmes qui en bénéficient sont dites « isolées », c'est-à-dire divorcées, veuves ou célibataires.

Les femmes de plus de 75 ans sont plus souvent pauvres que les hommes, au sens de la **pauvreté monétaire** (moins de la moitié du revenu médian) : 5,4 % d'entre elles sont pauvres selon l'Insee, contre 2,2 % des hommes, or ce taux de pauvreté monétaire est le même pour les femmes et les hommes entre 60 et 74 ans. En ce qui concerne ce que l'on appelle la pauvreté administrative (le fait de bénéficier d'un minimum social), 15,6 % des femmes de plus de 90 ans contre 6,8 % des hommes du même âge sont considérés comme pauvres. Il apparaît que la situation familiale des femmes est déterminante : **c'est lors du décès de leur conjoint qu'elles deviennent particulièrement exposées à la pauvreté** (Eyduoux, 2005). Or, les femmes retraitées vivent plus souvent seules. En 2000, environ la moitié des femmes de plus de 75 ans vivent seules, contre un homme sur cinq en France. Ceci est dû essentiellement au veuvage, les femmes vivant plus longtemps et étant souvent plus jeunes que leur mari, et à la difficulté plus grande pour les femmes de fonder une nouvelle union.

3. Les carrières des femmes ne leur permettent pas de cotiser suffisamment, d'où un départ plus tardif

Les femmes ont une durée moyenne de cotisation plus faible que les hommes. La durée moyenne de cotisation des retraités de droit direct de plus de 65 ans en 2001 était de 42,25 ans pour les hommes et de 29,75 ans pour les femmes.



En 2001, 34% des femmes ont validé moins de 25 ans à l'assurance vieillesse (7% ont validé moins de 10 ans, 27% de 10 à 25 ans), alors que c'est le cas de seulement 4 % des hommes. Cette faible part des carrières complètes chez les femmes se retrouve dans tous les régimes d'affiliation, mais **en particulier au régime général⁴ (où seulement environ un tiers des assurées ont des carrières complètes)**. La prise en compte des majorations de durée d'assurance⁵ et de l'AVPF (Assurance Vieillesse des Parents au Foyer) augmente la durée validée pour les femmes de **20 % en moyenne, soit 6 ans**. Cela ne suffit pas à leur assurer le taux plein au même âge que les hommes. En effet, pour augmenter leur trop faible nombre

⁴ Le régime général rassemble 67,8 % des femmes retraitées, qu'elles relèvent uniquement ou majoritairement de ce régime.

⁵ Au 31 décembre 1999, 79 % des femmes retraitées du Régime général bénéficient de la MDA. 12,1 % ont déjà 150 trimestres (la MDA peut intervenir dans le taux) et 8,6 % ont déjà 160 trimestres (la MDA n'intervient pas). Pour les bénéficiaires, la durée moyenne de majoration s'élève à 6 ans mais seulement 5,3 ans en moyenne interviennent dans la durée validée. (Bonnet, article OFCE juillet 2004)

d'annuités de cotisation et partir avec une meilleure retraite, **les femmes liquident leurs droits en moyenne 2 ans plus tard que les hommes.**

Plus de la moitié des hommes et des femmes ne passent pas directement de l'emploi à la retraite, mais cessent de travailler avant de liquider leur retraite. L'âge moyen de cessation d'activité des femmes n'est que peu inférieur à celui des hommes. Leur statut pendant cette période entre emploi et retraite traduit cependant des inégalités. 32% des hommes connaissent un passage par la préretraite, contre 21% des femmes, et les femmes sont davantage en inactivité (19% contre 9% des hommes), cette dernière relevant pour moitié de l'invalidité, et aussi pour partie du chômage (18% contre 13% pour les hommes).

4. Les disparités au sein des retraites des femmes sont considérables

a) Au sein d'une même génération

Les disparités entre les femmes en matière de retraite sont particulièrement importantes, **même au sein d'une même génération.** Elles reflètent notamment la diversité des régimes de retraite (on en compte 38 en France) régis par des règles différentes. Ainsi le régime de la Fonction Publique offre aux femmes divers « avantages » ou correctifs de leurs aléas de carrière, qui leur permettent de partir à la retraite en moyenne plus tôt que les hommes, alors que de façon générale, les femmes, on l'a vu, liquident leur retraite 2 ans plus tard que les hommes.

Mais les disparités entre les femmes ne reflètent pas seulement des différences de qualification et de régime d'affiliation, mais aussi **la diversité des situations professionnelles et familiales, et donc des durées validées.** Ainsi en 2001, les rapports interdéciles de retraite globale (c'est-à-dire le rapport entre ce que touchent les 10% de retraités les plus « riches » et les dix pourcent les plus « pauvres ») sont de 4,3 pour les hommes et de 7 pour les femmes. Ces rapports sont de 4,5 et 9,4 lorsque l'on ne prend en compte que l'avantage principal de droit direct. Ainsi 10% des femmes retraitées perçoivent moins de 151 euros par mois d'avantage principal de droit direct (530 euros pour les hommes), alors que 10% perçoivent plus de 1413 euros (2357 euros pour les hommes).

b) Entre les générations

Les différences sont importantes entre générations : le montant de l'avantage principal de droit direct des femmes des générations 1931-1935 est supérieur de 18% à celui des femmes des générations 1916-1920.

Disparités intergénérationnelles de retraite :

Âge des retraitées :	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 ans et plus
Durée moyenne d'assurance (trimestres)	141	122	119	119	115	122
Pourcentage de carrières complètes	52,6	39,2	38,1	37,1	33,5	29,8
Composition de la retraite des retraitées de droit direct de 60 ans et + : montants mensuels moyens bruts, €:						
Avantages principaux de droit direct	892	666	619	587	566	506
Avantages de réversion	61	101	151	206	252	280
Avantages accessoires	34	31	30	30	33	25
Allocations du minimum vieillesse	7	7	8	10	13	24
Retraite totale	994	805	808	833	864	835

Part (%) des titulaires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse	2,1	3,2	3,7	4,4	5,9	23,2
---	-----	-----	-----	-----	-----	------

Source : Nicole Coëffic, 2002, et Kohler, 2004.

5. Les retraites reflètent et accentuent les inégalités présentes sur le marché du travail

Ces écarts de retraite sont le fruit d'une sorte d'effet multiplicateur des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et durant la vie active en général (partage des tâches, temps de travail, durée de cotisation, écarts de salaire, statut des emplois, etc.), effet propre au système fortement contributif liant les retraites de très près aux revenus de la vie active. Pour cerner par exemple **les effets des différences de salaires sur les différences de retraites**, on peut considérer uniquement les personnes ayant des carrières complètes (une durée de cotisation permettant d'atteindre le taux plein) : l'écart entre les droits directs des hommes et des femmes s'élève alors encore à **35 % en 2001**.

Durant les années 1950 et 1960, « peu de femmes restent totalement à l'écart du marché du travail », mais « leur présence se module en fonction des besoins familiaux » (Battagliola, 2000). La hausse de l'activité féminine à partir de la fin des années 1960 se traduit par l'apparition de **trois sortes de « biographies professionnelles » des femmes**: des femmes actives toute leur vie, ou « actives continues », des femmes inactives toute leur vie (de moins en moins nombreuses), et des femmes alternant foyer et emploi, ou « actives discontinues » (deux tiers des femmes de la génération 1918-1922, et près de la moitié des femmes de la génération 1941-1945). Dans l'entre-deux-guerres, le taux d'activité des actives discontinues décroissait régulièrement avec l'âge. Ce profil a ensuite évolué vers une « courbe à deux bosses, ce qui signifie que les femmes reviennent sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants ». Parmi les femmes entrées sur le marché du travail dans les années 1970 (donc celles qui liquideront leur retraite dans les années qui viennent), ce sont les actives continues qui constituent le profil le plus fréquent. **Ce qui marque les carrières des femmes aujourd'hui à la retraite, c'est donc la discontinuité de leurs trajectoires et la diversité de leurs parcours** (d'où les disparités parmi les femmes que nous avons évoquées).

Signalons également le cas particulier des **femmes de commerçants, d'artisans et d'agriculteurs**, qui ont souvent travaillé auprès de leur conjoint sans être salariées, ni déclarées comme conjointe collaboratrice ou conjointe associée. Elles n'ont par conséquent aucune protection sociale personnelle et sont considérées « sans profession ». La loi du 10/7/1982 a créé trois statuts assortis de droits sociaux, parmi lesquels les conjointes d'entrepreneurs pouvaient choisir (conjoint salarié, collaborateur ou associé), mais de façon facultative (seulement 6 % des conjoints d'entrepreneurs avaient un statut en 2004). Pour mettre fin à cette **absence de reconnaissance** de la contribution des femmes dans l'entreprise de leur conjoint, la loi du 17 août 2005 rend obligatoire pour le/la conjoint/e du chef d'entreprise d'opter pour un statut. Aucun décret d'application n'est encore paru. En 2001, les retraites de droit direct des femmes affiliées au régime des artisans (CANCAVA) étaient en moyenne de 272 euros (retraite de base + complémentaire), contre 678 euros pour les hommes. Très rares sont celles qui ont une carrière complète.

Les obstacles à une carrière complète pour les femmes s'accumulent toujours aujourd'hui. Les femmes occupent actuellement 70 % des emplois précaires, et 82 % des emplois à temps partiel. Le travail à temps partiel, qui s'est rapidement développé à partir des années 1980 comme un instrument de flexibilité plus que de conciliation, touche 30 % des femmes (25,2 % en 1997) contre 5,5 % des hommes. Et les femmes sont 4 fois plus nombreuses à être à temps partiel contraint. Ce phénomène a et aura donc un impact important sur les retraites des femmes dont une grande partie de la vie active s'est déroulée pendant et après les années 1980. Le taux de chômage des femmes est aussi plus élevé que celui des hommes (respectivement 11,1 et 9% en 2004). Les responsabilités familiales continuent de peser beaucoup plus sur les femmes.

Combinées à des mesures incitant les femmes – surtout les moins qualifiées – au retrait du marché du travail (ex : APE), elles aboutissent à des carrières discontinues et plus généralement à un investissement professionnel des femmes inférieur à celui des hommes. Si le taux d'activité⁶ des femmes a beaucoup augmenté depuis les années 1960, il reste inférieur à celui des hommes : **63,8 % des femmes et 74,9 % des hommes en âge de travailler sont actifs** (en emploi ou au chômage). Pour les 25-49 ans, le taux d'activité des femmes est de 81 % et celui des hommes 94,3 %, avec donc un différentiel d'un peu plus de 13 points. Le taux d'emploi des femmes en 2004 est de 56,7 % contre 68,1 % pour les hommes⁷.

Les femmes occupent encore des emplois moins qualifiés que les hommes dans leur ensemble, sont concentrées sur un petit nombre de secteurs d'activité peu rémunérateurs, et leurs carrières continuent à être plus souvent interrompues, avec un impact négatif sur les salaires. **Les salaires moyens des femmes en 2001, quelque soit leur temps de travail, étaient d'un quart inférieurs à ceux des hommes**. Cet écart est resté stable. Calculé sur le salaire médian en 2001, il était de 21%. En excluant l'effet du temps partiel, l'écart médian de rémunération est de 11%. Le salaire moyen des femmes à temps complet équivaut à 81% du salaire moyen des hommes (ce chiffre était de 64% en 1960 et 74% en 1985). À qualifications et responsabilités égales, à secteur d'activité identique, le salaire des femmes est 7% inférieur à celui des hommes. Alors qu'à peine la moitié des salariés sont des femmes, elles représentent **80% des salariés à bas salaire**. Dilués dans les revenus du ménage, **les bas salaires féminins sont moins visibles que la pauvreté des hommes** (qui ont souvent une femme inactive).

L'évolution actuelle est à **l'augmentation des droits propres des femmes**, du fait de la participation accrue au marché du travail des générations liquidant progressivement leur retraite, et de la montée en charge des « avantages » familiaux. Cette évolution va se poursuivre – à un **rythme lent** – du fait de la croissance du taux d'activité des femmes et de leur qualification croissante (notamment pour les générations 1950 et suivantes, à la retraite à partir de 2010). **Mais selon les simulations de l'INSEE, les retraites des femmes ne rattraperont pas complètement les retraites des hommes**, puisque des inégalités persistent en amont (le développement du travail précaire notamment, qui les concerne plus que les hommes, le temps partiel contraint, l'écart de rémunération). En **2040**, les pensions de droit direct des femmes âgées de 65 à 69 ans seront, selon la simulation de l'INSEE, inférieures de 29 % à celles des hommes, alors que cet écart est de 50 % en 2001. Parallèlement à la réduction lente et incomplète des écarts moyens entre hommes et femmes, **les disparités entre les femmes augmentent** (Bonnet, Buffeteau & Godefroy, 2004). Le rapport sur la précarité et les inégalités entre hommes et femmes présenté à Nicole Ameline en mars 2005 prédit ainsi que « la discontinuité des trajectoires et la précarité à l'âge actif qui se sont développées dans les années 80 et 90 du fait de la faible croissance économique, se répercuteront sur les retraites futures. Risquent ainsi de réapparaître des poches de pauvreté parmi la population féminine âgée ».

II. D'un fondement familialiste à une neutralité apparente qui perpétue les rôles traditionnels

Le système français, assurantiel, est assorti de nombreux avantages familiaux. S'il protège mieux les droits des femmes n'ayant pas constitué de droits propres avec la réforme Boulin de 1971, il perpétue le rapport de genre traditionnel. Les réformes Balladur et Fillon, axées sur la soutenabilité financière du

⁶ Taux d'activité = ratio des personnes actives (en emploi ou au chômage) sur le total de la population en âge de travailler (15 à 64 ans). Taux d'emploi = taux de personnes exerçant un emploi sur le total des personnes en âge de travailler (actives ou non).

⁷ L'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne est d'atteindre un taux d'emploi des femmes de 60% en 2010.

système des retraites, mettent en œuvre des mesures dont l'affichage de neutralité⁸ est contredit dans ses conséquences différenciées sur les hommes et les femmes compte tenu des inégalités professionnelles.

1. L'origine : un système de retraites marqué par le modèle familial traditionnel

A l'origine, le système français d'acquisition des droits de Sécurité Sociale repose principalement sur une **base assurantielle** : les individus cotisent pour se couvrir contre un risque. C'est un système par répartition, où les générations actives d'aujourd'hui financent par leurs cotisations les pensions des générations actuellement à la retraite, et s'ouvrent en même temps des droits pour leur propre retraite, qui sera alors financée par les générations plus jeunes. Les prestations sont liées aux contributions, c'est-à-dire aux cotisations des travailleurs. Les actifs se créent donc des droits en cotisant, et ouvrent également **des droits dits dérivés aux personnes dont ils ont la charge, leurs « ayants droit »**. Lors de la construction de ce modèle, la majeure partie de la population pouvait être couverte par ce système, du fait du **modèle largement dominant de la famille à un actif** (c'est en effet dans les années 1950 que le taux d'activité des femmes a été le plus bas), et du fort taux d'emploi. On peut donc dire que les femmes mariées inactives échangeaient dans ce système « sécurité contre dépendance » (Alain Supiot, cité dans Lanquetin, Letablier & Périvier, 2004). Peu à peu les femmes ont acquis des droits propres venant compléter ces droits dérivés, d'abord à travers la reconnaissance de la maternité comme ouvrant des droits à la retraite, puis en résultat de leur participation accrue au marché du travail. Le système français de retraites, malgré sa forte contributivité (le lien étroit entre cotisations et prestations), conserve de nombreux « **avantages** » **familiaux et conjugaux** adoptés dans une perspective de protection des femmes. Par ailleurs, le principe assurantiel coexiste avec des prestations d'assistance, formant des filets de sécurité pour les personnes non couvertes par le premier système.

2. L'évolution : le modèle peine à s'affranchir du cadre de la famille traditionnelle

L'évolution des retraites des femmes a suivi **trois phases principales** (Anne-Marie Brocas, 2004) : (1) la mise en place des premiers droits sociaux pour les femmes jusqu'aux années 1960, liés à la maternité, ou à leur statut d'épouse en ce qui concerne les pensions de réversion, puis (2) dans les années 1970 et 1980 l'extension des droits à la retraite des femmes dans le but d'augmenter le niveau de vie des retraités dans leur ensemble, et (3) dans les années 1990 et 2000, des mesures apparemment neutres qui constituent en réalité des reculs pour les retraites des femmes compte tenu de leur position toujours infériorisée dans l'activité professionnelle.

a) Premiers droits sociaux : les femmes ayants droits de leurs maris

Lors de la construction progressive du système français de protection sociale à partir de la fin du XIX^e siècle, familialisme, natalisme, et préoccupations de paix sociale se sont combinés pour configurer « **une protection sociale centrée sur la figure du travailleur-pourvoyeur de salaire et de droits sociaux** », favorisant le maintien des femmes au foyer (Strobel, 2004). Les faibles droits accordés aux femmes (un congé maternité en 1909, et l'institution des allocations familiales en 1913) trouvent une « double inspiration » dans le féminisme et natalisme de l'époque : la reconnaissance de la maternité comme une contribution sociale des femmes, et le souci d'enrayer la baisse de la natalité.

« Bien que très présentes dans l'activité économique, les femmes, jusqu'à la fin des années 60, se voient ouvrir à ce titre des droits très faibles » (Brocas, 2004) : leur activité dans des positions d'assistance de leur conjoint bien souvent est peu reconnue car peu visible, et **c'est donc surtout la prise en compte de**

⁸ La « neutralité » d'une mesure, c'est-à-dire le fait qu'elle traite différentes catégories de personnes – ici les femmes et les hommes – de la même façon, peut-être équivalente à un « aveuglement au genre », ou « gender blindness » pour reprendre le vocabulaire anglophone, lorsqu'il ignore que les situations traitées sont différentes et appellent à un traitement différent.

la maternité qui leur ouvre des droits à pension, avec la validation des périodes de congé maternité dès l'entre-deux-guerres. Obéissant à une même logique, une bonification de la pension des retraités ayant eu au moins trois enfants est instaurée en 1945 dans le régime général, sur le modèle de ce qui existait dans plusieurs régimes spéciaux. Le but de ces bonifications est alors de compenser le déficit d'épargne des familles nombreuses, mais surtout d'encourager la natalité : il suffit d'avoir eu des enfants, trois ou plus, même sans les avoir élevés, pour que la bonification soit accordée, et ce aux deux parents⁹.

Les droits propres acquis par les femmes pendant cette première phase d'évolution de leurs retraites sont complétés par des droits dérivés, avec **en 1945 la création de pensions de réversion dans le régime général** (50% de la pension de l'assuré), soumise à des conditions d'octroi « extrêmement restrictives » et ensuite assouplies, et avec la majoration pour conjoint à charge, également dans le régime général.

b) Les avancées des années 1970 : critiques du familialisme et progrès des droits propres des femmes

Avec l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes, et la montée des revendications féministes à la fin des années 1960, on assiste à « un changement radical de perspective », qui se traduit par l'obtention de **droits civils garantissant l'autonomie des femmes dans le droit**, ainsi que par une réflexion sur « la grande misère de personnes âgées oubliées des années de prospérité » (cristallisée dans les travaux de la Commission de Pierre Laroque en 1962). Les années 1960 et 1970 sont alors le cadre de débats de société concernant les droits sociaux des femmes, et la place faite à la famille. Les féministes insistent sur l'acquisition de droits sociaux par les femmes indépendamment de la maternité, et luttent pour l'égalité professionnelle. De l'autre côté, les familialistes, favorables au salaire maternel, magnifient la famille. Celle-ci reste « une valeur de référence », tandis que sa forme change, et qu'évolue l'autonomie financière des femmes qui sont de plus en plus salariées.

Les féministes se tiennent relativement à distance des débats sur la législation sociale, qui n'est pas pour elles le premier front de lutte pour l'égalité. Mais des articles comme celui de Rolande Cuvillier (« L'épouse au foyer : une charge injustifiée pour la collectivité », *Droit social*, décembre 1977) apportent cependant des **critiques au modèle familialiste**, et demandent que les conjoints à charge puissent se constituer des droits à la sécurité sociale sur la base de cotisations qui seraient calculées sur une partie des revenus du ménage. Les propositions de Pierre Laroque vont aussi dans le sens d'une **promotion des droits propres pour les femmes**. L'article de Laroque dans la Revue internationale du travail de 1972 (« Droits de la femme et pensions de veuve », vol 106, N°1) remet en effet en question un modèle dont « l'hypothèse de base plus ou moins implicite » est celle d'une « minorité féminine, d'une dépendance de la femme dans la famille ». Il demande alors, face à l'affirmation croissante de l'égalité des sexes », « si le moment n'est pas venu de remettre en cause les principes qui commandent les régimes de pensions de veuves ». Pour améliorer les droits propres des femmes et leur garantir un montant de retraite satisfaisant, il suggère plus concrètement de « faire entrer en compte [à l'égard de la femme] aussi bien le temps passé à l'éducation des enfants et à l'entretien du foyer que le temps qu'elle a pu consacrer à l'exercice d'une activité professionnelle ». Ce sont ces idées qui sont le fondement des mesures prises dans les années 1970 visant à améliorer le montant des retraites des femmes.

La loi Boulin de 1971 résulte de ces débats et réflexions, et participe à l'amélioration des droits à retraite des femmes. Elle comporte tout d'abord des mesures *générales* favorables aux femmes : le calcul des retraites se fait désormais sur les dix meilleures années, et non plus les dix dernières, la condition de stage est supprimée du régime général, et les pensions sont fortement revalorisées, et le minimum vieillesse doublé. Elle comporte également des mesures *spécifiques* destinées à rétribuer un « devoir de mère de famille » « admirablement rempli » au prix d'une carrière complète (discours du ministre Boulin). La voie choisie ici

⁹ Actuellement le montant de la bonification varie selon les régimes : 5 % à l'ARRCO, 10 % dans le Régime général, 8 % à l'AGIRC (pour trois enfants plus 4 % supplémentaires par enfant dans la limite de 24 %) et enfin 10 % dans la fonction publique (pour au moins trois enfants élevés, plus 5 % supplémentaires par enfant). Sa proportionnalité et le fait qu'elle soit non imposable donne lieu à débat. Les bonifications concernent actuellement 45 % des pensionnés (hommes et femmes en proportions proches), et sont d'un montant mensuel moyen de 129 euros pour les hommes et 64 euros pour les femmes (Bonnet, Chagny, Monperrus-Veroni, 2004).

est donc de **compenser la difficulté voire l'impossibilité pour les femmes de réaliser des carrières qui correspondent à la norme donnant droit au taux plein**, plutôt que d'adapter cette même norme de façon à la rendre atteignable par tous.

c) Loi Boulin : des compensations offertes aux femmes pour améliorer leur retraite

En 1972 est ainsi créée une assurance vieillesse des mères de famille, qui donne lieu au versement de cotisations d'assurance vieillesse par la branche « famille » sur la base du SMIC, et qui est transformée en 1978 en **assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)**. L'AVPF est destinée aux familles élevant au moins un enfant de moins de trois ans ou trois enfants et plus. En effet, son bénéficiaire est conditionné à la perception de certaines prestations familiales (complément familial, l'Allocation pour jeune enfant ou l'Allocation parentale d'éducation) ou à la prise en charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé. Elle est de ce fait, **sous conditions de ressources du ménage**. Les bénéficiaires potentiels ne doivent pas exercer d'activité professionnelle ou seulement dans la limite d'un montant de revenu (353,59 euros mensuels en 2004), **sauf pour les parents isolés** (pour eux, le salaire porté au compte pour le calcul de la retraite comprendra à la fois le salaire d'activité et le SMIC, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale). Cantonnée au régime général, l'AVPF sensée permettre la constitution de droits individuels pour le parent cessant son activité professionnelle reste conditionnée aux ressources du ménage¹⁰ (Bonnet, Chagny, Monperrus-Veroni, 2004). Elle est par ailleurs cumulable avec des majorations de durée d'assurance.

Une majoration de durée d'assurance (MDA) pour enfants est instaurée dans le régime général en 1972 suite à la loi Boulin, accordant une année d'assurance supplémentaire par enfant pour les femmes ayant élevé au moins deux enfants. En 1975, cette mesure est étendue au premier enfant et la majoration portée à 2 ans par enfant. On peut considérer les MDA comme un dispositif forfaitaire, identique pour toutes les assurées d'un régime, mais leur effet est différent selon qu'elles permettent ou non d'atteindre le taux plein. En effet **l'apport des majorations de durée d'assurance dépend de la durée d'assurance des femmes avant majoration**. Si la durée validée avant majoration n'est pas trop éloignée de la durée requise lors du 60^{ème} anniversaire, la MDA permet de partir dès 60 ans à la retraite en ayant le taux plein. Dans le cas contraire, si la durée d'assurance avant majoration est très nettement inférieure à 40 ans lors du 60^{ème} anniversaire de l'assurée, la majoration ne permet pas d'obtenir le taux plein dès 60 ans, et il n'est souvent obtenu qu'à 65 ans (âge auquel le bénéfice du taux plein est automatique). Dans ce cas, la MDA intervient en majorant les droits à pension. Enfin, si au moment du départ à la retraite, la femme dispose de la durée de cotisation requise, la MDA est inutile, car elle ne peut être prise en compte que dans la limite des années manquantes (Bonnet, Chagny, Monperrus-Veroni, 2004). Ainsi, certaines femmes ne profitent pas des MDA qui leur sont attribuées. D'autre part, la diminution éventuelle du salaire moyen due à un passage à temps partiel n'est absolument pas compensée par les MDA (Assous, 2002). Par ailleurs, il n'est pas possible de cumuler deux majorations d'assurance au titre du même enfant, en cas d'affiliation dans plusieurs régimes différents.

Autre acquis des années 1970, des **possibilités de départs à la retraite anticipés** sont ouvertes pour les femmes (à partir de 1976 départ à 60 ans pour les ouvrières mères de 3 enfants ayant cotisé 30 années au régime général, puis pour les femmes ayant cotisé 37,5 années). Les femmes fonctionnaires mères de 3 enfants se voient aussi ouvrir la possibilité de départ à la retraite dès qu'elles ont cotisé 15 années. Il s'agit d'une reconnaissance sociale du « double fardeau » qui pèse sur les femmes. En ce qui concerne les droits dérivés, les pensions de réversion du régime général s'améliorent lentement, avec une baisse de l'âge d'ouverture du droit à 55 ans en 1975 et un passage du taux de réversion de 50 à 54 % au cours des années 1980.

¹⁰ Entre 10 et 20 % des ménages selon les estimations sont exclus des bénéficiaires potentiels de l'AVPF par le plafond de ressources, elle touche donc une large partie des ménages. En 2000, l'affiliation à l'AVPF concernait un peu moins de 2 millions de personnes (dont 93,5 % de femmes). Les cotisations versées au titre de ce dispositif en 1997 représentaient un peu plus de 3 milliards d'euros. Suite à sa montée en charge encore en cours, elle devrait permettre aux femmes nées après 1950 d'augmenter leur durée d'assurance de 3 ans en moyenne. (Bonnet, 2004)

Le **congé parental d'éducation**, créé en 1977, est pris en compte dans la durée d'assurance au régime d'assurance vieillesse, et ne donne lieu à des cotisations de l'entreprise que lorsque c'est explicitement prévu par un accord ou un vote majoritaire des salariés. Ainsi, le père qui a pris le congé parental (rarissime) peut de fait bénéficier d'une majoration de sa durée d'assurance égale à la durée de ce congé (maximum 3 ans). La mère n'est susceptible d'en bénéficier que si elle ne peut bénéficier de la majoration de durée d'assurance (c'est-à-dire si elle n'a pas élevé son enfant pendant 9 ans avant son 16^{ème} anniversaire), cas rare.

3. Les réformes Balladur et Fillon pénalisent les femmes

Depuis les années 1980 et surtout 1990, on assiste parallèlement à la montée en charge des avantages créés dans les années 1970 à des réflexions sur la soutenabilité budgétaire du système. Son fonctionnement assurantiel fait face aujourd'hui à « deux **transformations sociétales majeures** : d'un côté, l'augmentation du nombre de divorces qui rend l'accès indirect aux droits sociaux plus aléatoire pour les inactifs, et de l'autre, la précarisation de l'emploi qui soulève la question de l'accès aux droits sociaux pour l'ensemble de la population exclue momentanément ou définitivement du marché du travail, et ceci non seulement pour l'actif, mais de facto pour ses ayants droits.» (Lanquetin, Letablier, Périvier, 2004). Malgré les recommandations de l'UE et les revendications de mouvements féministes en faveur de la mise en place d'un système reposant sur l'individualisation des droits sociaux et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, le système n'a pas subi de grands changements concernant l'équilibre entre droits propres et dérivés. Les femmes continuent de toucher des retraites bien inférieures à celles des hommes, en raison de leur situation infériorisée sur le marché du travail et du fait de l'inégal partage des rôles. **Ces inégalités émergent au sein d'un système encore largement familialisé, et de plus en plus contributif.** Les principales réformes des retraites de la dernière période distinguée par Anne-Marie Brocas (2004) ont eu lieu en 1993 (réforme Balladur) et en 2003 (réforme Fillon), et contiennent surtout des mesures de portée générale, ayant des effets conséquents et défavorables sur les retraites des femmes.

a) La réforme Balladur : forte augmentation de la contributivité du système

La réforme dite Balladur de 1993, qui ne concerne que le régime général (et exclue de son champ d'application les régimes spéciaux et de fonctionnaires), touche de façon progressive les personnes prenant leur retraite à partir de 1994 et produira ses pleins effets sur les générations liquidant leurs retraites entre 2020 et 2030. Entre autres mesures, la réforme

- modifie la durée d'assurance requise en la faisant passer de 37,5 à 40 ans,
- base le calcul de la pension non plus sur les 10 mais sur les 25 meilleures années,
- indexe les pensions sur les prix pour 5 ans,
- crée le Fonds de Solidarité Vieillesse, alimenté par des recettes fiscales, et qui rembourse aux régimes de retraite une partie des dépenses de solidarité comme les droits pour les chômeurs, et les majorations pour enfants.

Cette réforme touche très durement les femmes. Elle touche au taux de remplacement à travers la mesure phare de l'allongement de la durée d'assurance requise, particulièrement désavantageuse car elle intervient dans un contexte de chômage élevé et en présence de dispositifs de cessation anticipée d'activité de grande ampleur (COR, 2004). Si l'impact de cet allongement est atténué pour les femmes par les majorations de durée d'assurance, l'effet de la règle des 25 meilleures années, en revanche, les atteint femmes encore plus durement que les hommes, du fait de leurs **carrières plus courtes, moins continues, moins rémunérées et moins ascendantes** que celles des hommes. Cette règle accroît l'impact négatif du travail à temps partiel sur les retraites en faisant entrer dans le calcul du salaire annuel moyen des années à temps partiel moins rémunérées. Une étude de l'INED conclue que « les hommes sont plus nombreux à être touchés par la réforme de 1993 (si on se réfère à la proportion d'individus qui ajournent leur retraite). Mais les femmes subissent une diminution plus importante de leur pension moyenne » (Debrand & Privat, 2005). **Toute réforme allongeant la période de référence pour le calcul de la pension défavorise en effet les**

femmes et constitue une forme de « discrimination indirecte manifeste » qui accroît le « risque de précarité pour certaines retraitées » (Rapport Ameline, 2005).

Après l'échec de la tentative d'élargir le mouvement de réforme aux régimes du secteur public en 1995, une nouvelle « phase d'étude » commence, avec les rapports Briet puis Charpin, et la création du COR en 2000 par Lionel Jospin. Le premier rapport du COR en 2001 sert à la préparation des discussions entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur la réforme à adopter.

b) Au tour des femmes fonctionnaires avec la réforme Fillon

Dans la continuité de la réforme Balladur, la réforme Fillon concerne également la Fonction Publique. La loi votée le 21 août 2003 portant réforme des retraites concerne tous les régimes, sauf ceux des grandes entreprises publiques, des mines, et des clercs de notaire. Les buts affichés sont l'harmonisation des règles des différents régimes, l'adaptation aux évolutions démographiques et économiques de façon à garantir le financement des retraites jusqu'en 2020, et à « sauver les retraites par répartition ». **Encore une fois, on fait de l'allongement de la durée de cotisation le levier principal.** Parallèlement, des mécanismes de décote, surcote, rachat de trimestres, assouplissement du cumul emploi-retraite, retraite progressive etc. doivent permettre d'augmenter les marges de choix des assurés concernant la date du départ à la retraite.

Pour retarder l'âge de liquidation de la retraite, la loi passe par l'allongement progressif de la durée d'assurance, avec tout d'abord une **harmonisation d'ici 2008 des règles du secteur public et de celles du secteur privé.** La durée d'assurance pour les fonctionnaires passe à 160 trimestres (40 ans). La pension des fonctionnaires partant à la retraite avant d'avoir cotisé 160 trimestres subira une décote, mise en place progressivement entre 2006 et 2015 pour atteindre 5 % par année d'anticipation. A partir de 2009, l'allongement de la durée d'assurance concernera tous les régimes de façon progressive, pour atteindre une durée nécessaire de 41 ans (164 trimestres) en 2012. Ensuite, les gains d'espérance de vie seront partagés entre augmentation de la durée du travail (deux tiers) et de la durée de retraites (un tiers), lors de rendez-vous quadriennaux où seront décidées les modalités de l'allongement de durée d'assurance. Si l'assuré a accompli une durée d'assurance inférieure à la durée maximale, sa pension est réduite au prorata.

Un allongement de la durée d'activité doit rendre l'allongement de la durée d'assurance réalisable, à travers des **mesures en faveur de l'emploi des plus de 55 ans.** D'une part on incite au maintien en activité jusqu'à 60 ans (limitation de l'accès aux préretraites et rôle accru des partenaires sociaux), et d'autre part **on incite à poursuivre l'activité après 60 ans** (création d'une surcote de 3% par année d'activité au delà de l'âge de la retraite, passage de 60 à 65 ans de l'âge auquel l'employeur peut mettre le salarié à la retraite d'office, assouplissement de la « contribution Delalande », règles facilitant le cumul emploi-retraite...).

L'harmonisation des différents régimes passe aussi par un rapprochement des droits des pluripensionnés de ceux des unipensionnés, notamment pour corriger le mécanisme qui faisait qu'on leur comptabilisait de plus nombreuses « mauvaises années ».

c) La contributivité continue d'augmenter

Un certain nombre des mesures prises dans le cadre de cette réforme vont dans le sens d'un renforcement de la contributivité des régimes (Brocas, 2004). Outre l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein, la loi introduit en effet **une distinction entre les périodes strictement cotisées et les périodes validées à d'autres titres** (notamment l'éducation des enfants), pour les possibilités de départ avant 60 ans (assurés du secteur privé ayant commencé à travailler tôt) et pour le calcul du minimum contributif. Pour partir avant 60 ans en ayant commencé à travailler très jeune, il ne suffit pas d'avoir validé un certain nombre de trimestres, il faut qu'une certaine part de ces trimestres provienne de périodes effectivement cotisées. Ainsi les femmes ne pourront pas faire valoir le temps d'éducation des enfants pour bénéficier de la retraite avant 60 ans, puisque **la majoration de durée d'assurance liée aux enfants et l'AVPF ne sont pas considérées comme périodes cotisées ! Au contraire, le service militaire, lui, est reconnu comme cotisé ! Ceci constitue une discrimination manifeste à l'égard des femmes.**

Le **minimum contributif** du régime général et des régimes alignés est majoré de 3% par an en 2004, 2006, et 2008, dans le but d'obtenir **une retraite minimale** (régime de base et régime complémentaire) **garantie à hauteur de 85% du SMIC net**. Dans le régime général, 58% des femmes contre 20% des hommes à la retraite voient leur pension portée au minimum contributif (2004), les mesures augmentant ce minimum tendent donc à améliorer le sort de nombreuses retraitées. Cependant, cette mesure ne concerne encore une fois que les périodes ayant donné lieu à des cotisations effectives, participant ainsi à l'augmentation de la contributivité du système. Dans la fonction publique également, la part des femmes parmi les liquidants percevant le minimum garanti est toujours plus élevée que parmi l'ensemble des nouveaux retraités.

L'aspect contributif du système est cependant atténué en ce qui concerne **les droits à la retraite des salariés à temps partiel**. Avant 2003, seuls les salariés ayant été embauchés à temps plein et mis à temps partiel par l'employeur pouvaient cotiser au régime d'assurance vieillesse sur une assiette à temps plein. Cette possibilité a été élargie par la loi de 2003 à l'ensemble des salariés à temps partiel et à ceux dont la rémunération ne peut être déterminée en fonction du nombre d'heures travaillées (la mesure n'est pas rétroactive). Cette possibilité est aussi ouverte aux fonctionnaires, mais dans la limite de 4 trimestres, pour les périodes effectuées à temps partiel après le 1^{er} janvier 2004. Cette situation ne rétablira pas pour autant la situation de celles ayant déjà réalisé la majeure partie de leur carrière, et ce largement à temps partiel.

Le secteur public, où les femmes sont surreprésentées, est soumis à un effort particulièrement important, avec l'allongement de la durée d'assurance, la mise en place d'une décote, et le recul de l'âge auquel la décote ne peut plus être appliquée à un fonctionnaire, de 61 en 2006 à 65 en 2020. De plus, le mécanisme du minimum garanti est modifié : le nombre d'années de service nécessaires pour obtenir 100% du minimum garanti passe de 25 ans à 40 ans en 2013 (par une évolution en 2 paliers).

La contributivité accrue pose donc un problème dans la mesure où elle durcit les conditions d'obtention de la retraite au taux plein, que les femmes ont déjà du mal à remplir du fait des obstacles à la continuité et au progrès de leur carrière. La hausse de la contributivité concerne tous les assurés de façon « neutre », sans égard pour leur situation réelle et leur possibilité de se constituer des droits à la retraite suffisants, ce qui induit un désavantage particulier pour certains groupes. Il s'agit donc d'une **discrimination indirecte** envers les femmes.

d) Un recul important dans l'attribution des « avantages » familiaux

Les mesures touchant aux conditions d'ouverture des avantages familiaux concernent **essentiellement la fonction publique** et résultent de l'application de la jurisprudence de la CJCE dans le droit français. La loi Fillon crée – paradoxalement à l'objectif d'harmonisation des régimes – **une nouvelle disparité entre le public et le privé**, par défaut de réponse plus définitive à la question d'inégalité des droits entre les pères et les mères (Moreau 2005).

Depuis les années 1970, la Fonction Publique est apparue comme l'un des secteurs qui a le plus contribué à la promotion de l'emploi des femmes par l'activité continue et la qualification accrue, même s'il demeure de profondes inégalités (voir le rapport de septembre 2005 du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques).

Dans la fonction publique, on est passé d'une bonification de pension d'un an par enfant sans condition d'interruption d'activité à une **logique de compensation des interruptions d'activité ou des passages à temps partiel** pour cause d'enfants (Bonnet, Chagny, Montperrus-Veroni, 2004). La majoration de durée d'assurance était d'un an par enfant pour les femmes fonctionnaires jusqu'à la loi du 21 août 2003¹¹. En application de la jurisprudence de la CJCE et du Conseil d'Etat sur l'égalité de traitement entre les

¹¹ Contre deux ans au régime général, ce qui résultait au final en un avantage équivalent du fait de modes de calcul de la retraite différents dans ces régimes. Au régime général, en effet, la bonification ne porte que sur la retraite de base, alors que dans la fonction publique elle porte aussi sur la retraite complémentaire.

hommes et les femmes, elle a été **étendue aux hommes** de façon rétroactive pour les enfants nés avant le 1er janvier 2004, **à condition qu'il y ait eu une durée d'interruption d'au moins deux mois** (congé maternité, d'adoption, parental, de présence parentale, ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans). Pour les enfants nés ou adoptés après le 1er janvier 2004, la bonification d'un an disparaît, au profit d'une validation gratuite des périodes d'interruption ou de réduction d'activité dans la durée des services effectifs (maximum 3 années par enfant), reconnues aux hommes et aux femmes, sous réserve qu'une preuve puisse être apportée sur le bénéfice d'un temps partiel, d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans. La logique a donc radicalement changé : en validant les périodes d'interruptions plutôt qu'en offrant une bonification forfaitaire d'un an, **on ne compense plus autant la double charge qui pèse sur les femmes, et on valorise le retrait du marché du travail. La réforme a donc apporté un réel recul défavorable aux femmes.**

Une majoration de durée d'assurance de 6 mois est instaurée, liée à l'accouchement, donc réservé aux femmes, si ce dernier est postérieur au recrutement. Cette majoration ne peut pas se cumuler avec la durée d'assurance prise en compte au titre de la validation de trois années lorsque celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois. Par ailleurs, comme son nom l'indique, il s'agit d'une majoration de durée d'assurance. Elle n'intervient donc pas dans le calcul du taux de pension (alors que la bonification intervenait) (Bonnet, Chagny, Monperrus-Veroni, 2004). **Ces mesures remettent en cause la reconnaissance de la charge d'éducation des enfants pour les mères qui auront assumé une carrière à temps complet et sans interruption**, sans tenir compte du fait qu'elles ont pu ou non être aidées dans les tâches éducatives et domestiques (Moreau, 2005).

On assiste donc ici à un durcissement des conditions d'obtention de majorations de durée d'assurance pour les femmes fonctionnaires, ainsi qu'à l'introduction d'une inégalité de traitement entre fonctionnaires et salariés du privé, étant donné la jurisprudence communautaire qui tolère les avantages particuliers aux femmes dans le régime général (contrairement aux régimes spéciaux¹²). En effet, **la majoration de durée d'assurance de deux ans par enfant pour les femmes est maintenue dans le privé** (régime général, artisans, commerçants, agriculture), sans condition d'interruption d'activité, et sans extension aux hommes. **La formulation change, cependant** : le droit sera désormais validé à hauteur d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite de huit trimestres. Le Conseil constitutionnel a validé le maintien de cette bonification, inscrivant « sa décision **dans une logique d'action positive** » au sens donné à cette notion par la Convention de l'ONU (art. 4-1) sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes et le Traité d'Amsterdam (art. 141 § 4). Il ne s'agit pas de mesures de protection car elles sont destinées à réaliser l'égalité dite 'substantielle'. Elles sont **temporaires** et, comme le note le Conseil, 'normalement appelées à disparaître' » (Lanquetin, Letablier & Périvier, 2004). De plus, toujours au régime général et alignés, **la majoration d'assurance due au titre du congé parental sera accordée pour la durée effective du congé**, et sera attribuée préférentiellement, si elle est plus favorable que la majoration de durée d'assurance pour enfant. Les hommes peuvent donc se trouver concernés par le congé parental mais non par la majoration d'assurance ! (Moreau, 2005)

Enfin, la loi de 2003 introduit une **majoration de durée d'assurance au titre des enfants pour les professions libérales** (points supplémentaires).

Dans le régime général et les régimes alignés, la pension de réversion est désormais accordée sous unique condition de ressource. Les conditions d'âge (55 ans, avec pension de veuvage avant 55 ans), de non-remariage, et de non cumul avec une pension personnelle sont progressivement supprimées. **L'assurance veuvage est donc aussi progressivement supprimée.** Les ressources ne doivent pas dépasser certains plafonds (qui diffèrent selon que la personne survivante est seule ou en couple). Par ailleurs, les règles d'attribution des pensions de réversion dans le régime des professions libérales et dans celui des exploitants agricoles sont alignées sur celles du régime général. Dans la fonction publique, les pensions de

¹² Car certains régimes spéciaux professionnels relèvent de la jurisprudence communautaire relative à l'égalité des salaires (la retraite étant considérée comme un salaire différé).

réversion aux veufs de fonctionnaires sont alignées sur celles réservées aux femmes, de façon à garantir l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Les mesures de ces réformes récentes des retraites n'ont certes pas encore effectué ou terminé leur montée en charge, ce qui rend l'évaluation de leur impact difficile, et elles sont dans leur majorité des mesures « neutres » qui concernent tous les assurés. Il est clair cependant qu'**elles produisent des effets particulièrement pénalisants pour les femmes au regard du partage inégal du travail rémunéré et non rémunéré** entre hommes et femmes. Les réformes ne s'écartent pas du modèle familialiste, et procèdent à des aménagements qui en augmentent la contributivité et modifient les « avantages familiaux » (en réalité des mécanismes correcteurs d'inégalités) en les soumettant à des conditions plus restrictives dans la Fonction Publique et en changeant le fondement dans le secteur privé.

Pour respecter les obligations résultant de la mise en œuvre du principe fondamental d'égalité entre les femmes et les hommes, la réflexion sur les retraites des femmes doit s'inscrire dans une perspective très large englobant les problématiques liées à l'emploi, au partage des rôles dans la famille, au système fiscal, etc. On ne peut passer sous silence, dans l'actualité des objectifs définis par le Conseil Européen de Lisbonne¹³, **le rôle incitatif ou désincitatif que joue le système de protection sociale** (et plus précisément d'acquisition des droits sociaux) en matière de travail des femmes, et donc dans quelle mesure il leur permet d'acquérir leur indépendance économique. La recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes tout au long de la vie, égalité qui est un droit fondamental, doit guider toute réflexion sur les droits sociaux et les politiques d'emploi, et exige une vigilance permanente face aux **dégradations de la situation des femmes qui peuvent se cacher derrière des mesures apparemment « neutres » et en réalité aveugles au genre.**

III. L'individualisation des droits sociaux : rompre avec le modèle familialiste et permettre une plus grande autonomie des femmes

Le système familialisé n'est plus compatible avec les évolutions sociétales, et encourage la perpétuation de schémas traditionnels en désincitant les femmes à travailler. Sur fonds d'un engagement des Etats-membres à mettre en place des systèmes de retraites garantissant entre autres un bon niveau de vie à tous, et favorable au relèvement du taux d'emploi, la Commission européenne promeut l'individualisation des droits sociaux, sous la forme d'une pension forfaitaire pour tous (financée par l'impôt) complétée par une pension professionnelle (financée par les cotisations). La Commission voit en effet dans l'existence de droits dérivés trois problèmes, exposés dans son rapport de mars 1997 (Kerschen, 2003, Lanquetin & Letablier, 2003). (1) Les droits dérivés entraînent une dépendance des ayants droits et donc une **insécurité** face à la fragilisation des couples. (2) Ils comportent une **désincitation** à l'activité, le travail des femmes se limitant à la sphère informelle ou constituant un simple « complément » aux revenus du ménage. Et (3) ils posent un problème de **justice sociale** puisqu'ils favorisent les dépendants des salariés à hauts revenus, et les femmes mariées inactives aux dépens des femmes ayant travaillé.

Les avantages familiaux et conjugaux ont un fort potentiel désincitatif, dans la mesure où ils offrent « une contrepartie au non-emploi » (Eydoux, 2005), et sont parfois accompagnés de conditions d'interruption d'activité. **Ils légitiment ainsi un modèle genré de participation au marché du travail**, dans lequel les femmes ont des carrières moins continues et moins ascendantes, et occupent majoritairement les emplois précaires, et peu rémunérés. Ainsi, « les droits dérivés participent au renforcement des processus particuliers d'insertion des femmes sur le marché du travail » et à la dualité de ce marché, incitant « les femmes à se contenter d'emplois précaires ou non-déclarés » (Lanquetin & Letablier, 2003). Cette situation se trouve en effet confortée par les mécanismes de compensation propres au système familialisé, basés sur la « complémentarité des rôles » masculins et féminins (Lanquetin, Letablier, Périvier, 2004), puisque les activités parentales et domestiques y sont sources de droits sociaux. L'unité de prestation dans un système

¹³ Voir le résumé des conclusions de la Présidence du sommet de mars 2000 sur le site : <http://www.info-europe.fr/document.dir/fich.dir/QR001100.htm>

familialisé est en effet le ménage, de même que l'unité de cotisation, ou l'unité d'imposition (imposition conjointe, avec déductions pour charges de famille).

Dans ce cadre, le développement du concubinage aux dépens du mariage, l'instabilité des couples (hausse des divorces notamment), et la **diversification des formes de vie familiale** qui en découle, remettent en question le modèle familialisé d'accès aux droits sociaux, et notamment les pensions de réversion, qui encouragent une dépendance économique des femmes. **Les pensions de réversion, réservées aux femmes mariées, induisent par ailleurs une inégalité choquante fondée strictement sur le statut matrimonial** entre travailleuses mariées et travailleuses isolées (Julémont, 2005).

1. L'individualisation, une incitation à l'indépendance économique

La recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes doit guider la réflexion sur l'accès aux droits sociaux. A cet effet, il convient de **supprimer les trappes à inactivité** que constituent les droits dérivés et certains avantages familiaux, et d'inciter les femmes à gagner leur indépendance économique par la participation au marché du travail. L'indépendance des femmes implique qu'elles aient des droits attachés à leur personne, indépendamment de leur situation conjugale et familiale. Une façon d'atteindre ces objectifs peut être **l'individualisation des droits sociaux**. Un système est dit individualisé « si les droits sociaux et les impôts portent sur les personnes indépendamment de leur situation familiale » (Sterdyniak, 2004). Dans un tel système, chaque membre d'un couple « contribue aux ressources collectives sur une base égalitaire (...) par son activité professionnelle (...). Le bénéficiaire de prestations est l'individu, adulte ou enfant (...). L'emploi est encouragé pour les deux sexes » (Lanquetin & Letablier, 2003). L'individualisation doit permettre à chacun et chacune de bénéficier d'une **prestation universelle de base accordée selon le seul critère de résidence**, garantissant à tous un bon niveau de vie à l'âge de la retraite. Cette pension universelle de base doit être **complétée par les droits propres acquis en contrepartie d'une activité professionnelle**.

Il s'agirait donc d'une solution alternative à l'« attentisme » qui caractérise les politiques françaises (Kerschen, 2003): plutôt que d'attendre que le taux d'activité et la nature des emplois des femmes leur permettent de se constituer des droits propres équivalents à ceux des hommes, **la solution de l'individualisation propose d'inciter à un changement des comportements de participation à l'activité économique via le système d'accès aux droits sociaux**. C'est le pari qu'ont fait les pays scandinaves, où la participation des femmes au marché du travail constitue depuis les années 1960 une priorité des politiques d'emploi, et où les droits dérivés sont amenés à disparaître puisqu'ils sont rendus peu à peu inutiles (voir les détails sur les systèmes danois et suédois). Dans les pays où l'accès aux droits sociaux est individualisé, l'Etat et les collectivités locales prennent en charge une grande part des tâches familiales et domestiques (services de garde d'enfants, de prise en charge des personnes âgées dépendantes, etc.). Dans un système familialisé, c'est à la famille, et en réalité principalement aux femmes, qu'incombent ces responsabilités, d'où leur moindre investissement dans l'activité professionnelle (Lanquetin & Letablier, 2003). Bien qu'en France les modes de garde d'enfants soient comparativement plutôt développés, le problème des personnes âgées dépendantes se pose de façon accrue et nécessite une réelle prise en charge par les pouvoirs publics.

Le système français d'acquisition des droits à retraite doit permettre d'atteindre ces **objectifs** :

- encourager les femmes à gagner leur indépendance économique par l'activité professionnelle, la plus continue possible
- améliorer les droits propres des femmes
- mettre fin aux fortes disparités de retraite entre femmes affiliées à différents régimes en unifiant les règles
- prendre en compte les formes variées de vie familiale et de couple, et la fragilisation des unions.

Pour atteindre ces objectifs, nous défendons la solution de **l'individualisation** des droits sociaux :

- Des droits minima à retraite doivent s'acquérir sous seule **condition de résidence**, sous la forme d'une pension universelle de base pour tous supérieure aux minima actuels, et indépendante de l'activité professionnelle.
- Ces droits à une pension de base doivent être complétés par une pension professionnelle fondée sur les **contributions liées à l'activité**,
- qui doit elle-même être accompagnée de **mesures compensant la double charge** qui pèse sur les femmes, jusqu'à ce que les politiques de grande envergure en faveur du **partage des responsabilités** familiales et domestiques, et de **l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale** (développement des modes de garde d'enfants et de prise en charge collective des personnes dépendantes) aient porté leurs fruits.
- Les droits à la retraite acquis par un couple doivent être **partagés à égalité** entre les membres du couple lors du divorce et de façon facultative pour les couples mariés (« splitting » comme en Allemagne). Ceci doit être complémentaire aux droits acquis par l'activité professionnelle, et **rendre les pensions de réversion inutiles à terme**.

Au Danemark : individualisation et universalisation

Au Danemark, la protection sociale est largement individualisée (accès aux soins de santé, allocations pour enfant, fiscalité, vieillesse). Elle repose sur le principe d'une forte contribution des individus par leur activité professionnelle en contrepartie d'une large couverture des risques par les prestations de l'Etat-providence. Le système danois de couverture du risque vieillesse est composé de plusieurs étages :

- une retraite publique relativement généreuse, forfaitaire, financée par l'impôt
- un pilier obligatoire par capitalisation (cotisations et prestations forfaitaires de faible montant)
- des fonds de pension professionnels, couvrant presque toute la population

Ce système mêle universalisation et individualisation :

> **universalisation, avec la pension universelle de base**, qui permet l'indépendance des femmes à l'âge de la retraite, même si elles ont eu des carrières heurtées et peu ascendantes. Cette retraite, attribuée sous condition de revenu mais indépendante des anciens salaires, est versée en réalité à presque toutes les personnes âgées de plus de 67 ans. En 2001, elle était de 1050 euros pour une personne seule sans autre ressource, et de 530 euros pour une personne touchant par ailleurs un revenu moyen. Ce système fonctionne par répartition et est financé par l'impôt. (Chagny & al., 2001)

> **et individualisation, avec l'abrogation de l'assurance veuvage** qui incite les femmes à travailler, et oblige les couples faisant le choix de ne garder qu'un revenu à prendre une assurance privée pour couvrir le risque veuvage. Les veuves sont incitées, voire obligées de travailler pour subvenir à leurs besoins. (Kerschen, 2003)

Pour que l'individualisation des droits à pension soit efficace en termes d'incitation à l'activité, il faut être attentif au contexte entourant cette individualisation. Deux éléments sont nécessaires pour qu'elle joue son rôle :

(1) L'activité des femmes qui est encouragée, doit être facilitée par des mesures permettant une **meilleure articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales**, et un meilleur partage de ces responsabilités entre hommes et femmes. Il faut en effet donner les moyens aux femmes d'investir dans leur vie professionnelle autant que les hommes. Ceci doit passer par le développement des modes de garde d'enfants, dont les places demeurent insuffisantes, et plus généralement par un développement de la **prise en charge par la sphère publique des travaux de « care » (soins aux personnes dépendantes)**, afin d'en libérer les femmes. Ceci comprend aussi le développement de structures de prise en charge des personnes âgées dépendantes, qui doit devenir une priorité. En effet, les femmes actives d'environ 50 ans font de plus

en plus souvent face à une **double responsabilité familiale en plus de leur activité professionnelle** : les soins à apporter aux parents vieillissants s'ajoutent à ceux nécessaires aux enfants encore à charge. Cette question est également essentielle pour les femmes retraitées, qui doivent avoir accès à des soins adéquats dans des conditions correctes. Par ailleurs, les pères doivent être encouragés à assumer leur part des responsabilités familiales. En Suède par exemple, une partie des jours de congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre, ce qui signifie que si l'homme ne prend pas 60 des 480 jours de congé, ces jours sont perdus et ne peuvent être pris par la femme.

(2) D'autre part, pour que l'individualisation puisse jouer un rôle incitatif sur l'activité des femmes, **il faut que les assuré-e-s soient suffisamment informé-e-s**, de façon à ce que les coûts du temps partiel et des interruptions de carrière en termes de retraite soient connus des femmes. En effet, « l'horizon de la retraite est lointain et brouillé » (Eydox, 2005), et le manque de visibilité sur la retraite future risque de gêner l'effet potentiellement incitatif de l'individualisation des droits, et donc de résulter en un appauvrissement des futures retraitées, ce qui constitue le risque principal de l'individualisation. Dans cette perspective, l'exemple de l' « enveloppe orange » que reçoit chaque suédois-e une fois par an lui annonçant les droits à retraite qu'il ou elle a accumulés, suggère une voie intéressante. Selon Anita Nyberg (National Institute for Working Life, Stockholm), cette **visibilité** sur ses droits futurs à la retraite pourrait être en partie à l'origine de la baisse récente du temps partiel chez les femmes suédoises, qui se sont ainsi rendues compte que travailler à temps partiel coûtait en points de retraite. La loi de 2003 portant réforme des retraites institue un droit à l'information, et un groupement d'intérêt public (GIP), rassemblant les organismes gestionnaires des régimes et les services de l'Etat chargés de la liquidation des pensions de fonctionnaires, a pour tâche depuis 2004 de mettre en place la coordination entre les régimes pour constituer puis diffuser l'information aux assurés¹⁴. Il serait souhaitable que, de la même façon qu'en Suède, l'information parvienne à chaque assuré-e sans qu'il ou elle n'ait à en faire la demande, et de façon suffisamment régulière. Sur ce point, les partenaires sociaux ont un rôle à jouer.

Les retraites en Suède : l'individualisation contributive mise en pratique

- La réforme des retraites en Suède a été mise en place **le 1^{er} janvier 1999**. La génération de 1954 sera la première à recevoir une retraite entièrement calculée selon le nouveau système.
- Le **taux de cotisation est de 18,5 %, 16 % finançant les retraites par répartition et 2,5 % étant destinés à la capitalisation** dans un fonds au libre choix de l'assuré. Employeurs et employés payent chacun la moitié des 18,5 %, ce qui signifie une augmentation de la contribution des employés, sensée les rendre plus conscients du coût des retraites.
- La partie de la retraite liée au revenu d'activité est définie en fonction des revenus *de toute la vie active* (et non plus les 15 meilleures années). Elle suit l'évolution générale des salaires, et la croissance du PIB et de l'espérance de vie (priorité donnée à la soutenabilité du système).
- Chaque assuré dispose par ailleurs d'un compte individuel d'épargne au sein d'un fonds commun de placement (il en existait 450 en 2000, chapeautés par l'autorité des pensions, un organisme public). C'est la partie par capitalisation.
- La pension garantie, filet de sécurité pour les personnes n'ayant pas de pension sur le revenu ou lorsque celle-ci est trop faible, est financée par l'Etat et soumise à condition de revenu. Elle est de l'ordre de 10 000 euros par an pour une personne seule, et un peu moins lorsque les personnes sont en couple. Elle peut être obtenue à partir de 65 ans, si l'on a résidé 3 ans en Suède entre 24 et 64 ans, et à taux plein pour 40 ans de résidence, sinon au prorata. En 2002, 8 % des femmes et seulement 2 % des hommes touchaient la pension de base, leur retraite professionnelle étant insuffisante.

¹⁴ Voir le document du COR à ce sujet sur : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-473.pdf>

- Le système se veut **transparent** dans la mesure où les assurés reçoivent chaque année une estimation de leurs droits à retraite futurs, dans une enveloppe orange qui est devenue le symbole de cette déclaration annuelle.
- Les droits à pension peuvent être **partagés entre époux** s'ils le décident.
- **L'éducation des enfants, les études supérieures et le service militaire rapportent des points de pension.** Le nouveau système donne des droits à retraite pour le temps passé en congé parental (12 mois où la cotisation est payée par la caisse nationale d'assurance, qui verse aussi l'allocation pendant le congé), et pour compenser les réductions d'activité lors des 4 premières années d'un enfant.
- Les **pensions de réversion n'existent plus** en Suède depuis 1990, avec cependant des mesures de transition importantes¹⁵. On parle aujourd'hui de **pension d'ajustement** (*omställning*). Elle est destinée à fournir une aide financière au ou à la survivant-e pendant 10 mois (et en présence d'enfants jusqu'aux 12 ans du plus jeune) et jusqu'à ses 65 ans pour lui permettre de s'adapter à leur nouvelle situation économique après le décès. Après 65 ans, on considère que c'est le système de retraite garantie qui assure leur subsistance. La pension d'ajustement est ouverte non seulement aux conjoints, mais aux **concubins**, et aux personnes ayant eu des enfants ensemble.
- **Taux d'activité des femmes** : 79 % (84 % pour les hommes), taux d'emploi : 76 % (avec 33% des femmes actives à temps partiel, principalement long).
- **Salaire moyen** des femmes, tous secteurs confondus : 82 % de celui des hommes en 2002. En gommant les différences potentiellement explicatives (secteur, temps de travail, âge, qualification), ce rapport est de **92 %**. → Ainsi, la position des femmes sur le marché du travail leur permet de se constituer des droits propres suffisants. Il ne faut pas occulter cependant les **inégalités qui subsistent** : **la retraite moyenne des femmes en Suède est 63,3 % de celle des hommes.**

2. La nécessité de mesures transitoires

L'individualisation de l'accès aux droits à la retraite constitue la solution la plus respectueuse de l'égalité dans une approche de genre. Notre objectif étant d'atteindre **l'égalité substantielle** entre les hommes et les femmes, il est important de considérer les conséquences potentielles de l'individualisation en termes d'appauvrissement à court terme des femmes, et d'envisager les mesures provisoires d'accompagnement permettant de ne pas pénaliser les générations ayant effectué la plus grande partie de leur vie active (ou inactive !) dans un système familialisé. La situation toujours désavantagée des femmes sur le marché du travail (temps partiel contraint, emplois précaires, chômage plus élevé, salaire moyen inférieur) rend encore nécessaire l'existence de **mécanismes correcteurs**. **Ces mécanismes doivent alors être vus comme de l'action positive**, des mesures temporaires, visant à permettre une transition vers un système individualisé où chacun et chacune a réellement la possibilité de se constituer des droits propres. En effet, si le modèle de la famille à deux actifs est relativement répandu en France, c'est bien la famille « à deux salaires mais pas à deux carrières » qui se généralise (Lanquetin & Letablier, 2003), justifiant, en plus de mesures incitant à un partage équitable des responsabilités familiales et domestiques, une individualisation accompagnée de façon transitoire par des mécanismes correcteurs. Ces mécanismes correcteurs d'inégalités doivent cependant être « rationalisés », ou modelés, de façon à constituer des encouragements à l'activité, en les assortissant par exemple de conditions de participation minimum au marché du travail. **La poursuite d'une activité continue des femmes et d'un partage égal des responsabilités entre hommes et femmes doit aboutir à l'inutilité de ces mécanismes.**

Les **droits dérivés** ne peuvent pas non plus être totalement et immédiatement supprimés au risque de causer l'appauvrissement d'un grand nombre de femmes recevant une pension de réversion¹⁶. Afin de

¹⁵ Les pensions de réversion existent encore pour les couples qui étaient mariés en 1989. Une pension d'orphelin continue d'être versée aux enfants de moins de 18 ans scolarisés, et jusqu'à leurs 20 ans s'ils font des études.

¹⁶ Selon la Cour des comptes, les dépenses consacrées aux pensions de réversion représentaient 20,6 milliards d'euros en 1999, soit 1,5 % du PIB et 40 % des bénéficiaires étaient titulaires d'un droit dérivé pur. (Lanquetin, Letablier & Périvier, 2004)

s'acheminer vers la **marginalisation des pensions de réversion**, deux dispositifs doivent les rendre inutiles à terme :

- l'existence d'une **pension de base universelle et forfaitaire élevée** (de l'ordre de 10 000 euros par an pour une personne seule, et d'environ 15 000 euros par an pour un couple).
- le **partage des droits à pension** acquis par les deux membres d'un couple au moment du **divorce**, comme c'est le cas en Allemagne.

Le partage des droits à pension lors du divorce permettrait d'améliorer la situation des femmes divorcées à la retraite. On a vu en effet que les femmes isolées sont plus nombreuses à bénéficier de minima, et la situation des femmes divorcées en France a été rendue encore plus difficile par la suppression de la prestation compensatoire. Un partage, ou « splitting », à l'allemande offrirait aux femmes une meilleure garantie de revenu à la retraite, et leur éviterait de devoir attendre le décès de l'ex-conjoint et leur part de la pension de réversion (proportionnelle à la durée du mariage, et donc pas nécessairement élevée). En cohérence avec le principe selon lequel les choix privés des couples ne doivent pas être assumés par la collectivité, le « splitting » peut aussi avoir l'intérêt de **mettre en évidence les avantages de l'exercice d'une activité professionnelle par les deux membres du couple**. En effet c'est l'ensemble des droits acquis par le couple qui est partagé en deux en cas de divorce, les hommes ont donc intérêt à ce que leur conjointe travaille, un divorce n'étant pas exclu (et d'ailleurs de plus en plus probable comme le prouvent les statistiques). Ce dispositif **doit être vu comme complémentaire aux droits acquis par l'activité professionnelle des femmes**. Le splitting a été introduit en Allemagne pour les couples mariés en 2001, tout en restant facultatif, contrairement aux couples divorcés, auxquels il s'impose. Cette possibilité, qui existe aussi en Suède, doit être ouverte en France pour les couples qui le souhaitent.

Le « Rentensplitting » allemand, « un pas en avant vers l'individualisation des droits des femmes à la protection vieillesse » (Veil, 2001)

« La loi du 14 juillet 1976 portant réforme du droit matrimonial et de la famille a en effet introduit la notion de partage des droits en cas de divorce, en introduisant pour tous les divorces prononcés après le 1er juillet 1977 **l'obligation d'une répartition paritaire des droits à pension acquis par le couple durant la durée du mariage**. Les droits ainsi acquis sont détenus directement par les deux membres du couple, et se substituent à la pension de réversion. L'idée sous-jacente à l'introduction de ce « *Rentensplitting* » en cas de divorce était de considérer que le travail domestique du conjoint inactif contribue aux besoins de la famille au même titre que le travail rémunéré du conjoint actif. L'introduction de cette disposition a été considérée en Allemagne comme une étape importante dans la constitution de droits à pension propres pour les femmes, et a soulevé de vives protestations (Veil, 2001).

Ce système de partage des droits conduisait cependant à traiter différemment les couples mariés des couples divorcés, inégalité qui n'a été corrigée que très récemment, dans le cadre de la réforme 2001-2002. **Pour tous les couples mariés après le 31 décembre 2001, il sera en effet désormais possible, par une déclaration conjointe, de répartir à égalité entre les deux conjoints le montant des droits acquis durant le mariage**. Si le caractère facultatif du dispositif peut s'avérer un frein à son utilisation, la commission Rürup chargée de la préparation de la réforme 2004, s'est prononcée contre l'obligation de partage, dans la mesure où celle-ci pourrait dans certaines configurations conduire à diminuer le montant de la pension de vieillesse du survivant (BMGS 2003).

La réforme allemande vise donc clairement à **marginaliser le rôle de la pension de réversion** — désormais assortie d'une condition de durée minimale d'un an de mariage — et à valoriser la constitution de droits propres des femmes : en optant pour le partage, les conjoints renoncent aux pensions de réversion, ils ne sont plus soumis à une condition de non remariage, ni à condition de ressources ».

Source : Carole Bonnet, Odile Chagny, Paola Monperrus-Veroni, « Les systèmes de retraites et les femmes en France, en Allemagne et en Italie », in : *Revue de l'OFCE* n° 90, Juillet 2004, p. 344-378.

3. Arrimer l'individualisation des retraites à l'égalité professionnelle

L'individualisation ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une politique globale d'égalité orientée vers le développement de l'emploi des femmes. La recherche de mesures incitatives au sein même du système de protection sociale demande, on le voit, d'arbitrer entre le court et le moyen terme, entre une logique d'égalité (encourager l'emploi des femmes) et une logique de protection (compenser les conditions inégales d'accès à l'emploi), et de bien distinguer entre égalité formelle (égalité de traitement) et égalité substantielle. Si l'on ne peut se contenter d'attendre que l'égalité professionnelle se réalise pour espérer une amélioration des retraites des femmes et procéder à l'individualisation des droits sociaux, il est clair que **l'individualisation ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une politique plus active en faveur de l'égalité professionnelle**, passant par des mesures de grande envergure permettant notamment l'articulation des responsabilités familiales et domestiques et de l'activité professionnelle, pour les femmes comme pour les hommes.

Conclusion

Les simulations de l'INSEE permettent d'affirmer que les retraites des femmes, bien qu'elles augmentent progressivement, n'iront pas jusqu'à rattraper celles des hommes en l'état actuel et prévisible des inégalités sur le marché du travail. Il convient donc d'engager les moyens nécessaires pour **réduire les inégalités de retraite fondées sur le genre, sans attendre qu'elles se résorbent d'elles-mêmes**, au mieux dans deux ou trois générations.

Le système des retraites actuel participe à la création des profondes inégalités de retraite entre les femmes et les hommes que nous avons constatées. Il contient en effet un certain nombre de **dispositifs discriminatoires, directement ou indirectement**, et il est resté fondé sur le modèle d'une carrière masculine, continue et longue.

- Le travail des femmes continue d'être moins reconnu et leur ouvre moins de droits sociaux : **le problème du statut des conjointes d'entrepreneurs** (artisans, commerçants, agriculteurs) est un exemple flagrant de discrimination, puisque le travail fourni par les femmes ne leur ouvre pas les mêmes droits que le travail de leur conjoint et des femmes dans d'autres secteurs. Il faut y remédier au plus vite en évitant toute politique qui resterait strictement symbolique.
- Lorsque les femmes travaillent à **temps partiel**, elles n'ont pas toujours la possibilité de cotiser sur un temps plein. Il est nécessaire d'**améliorer la prise en compte de cette forme d'emploi**, occupée à 80 % par des femmes. Le travail à temps partiel des femmes, trop souvent subi, doit cesser d'être le fer de lance des inégalités sur le marché du travail, et c'est pourquoi la CLEF appelle les partenaires sociaux à engager une réflexion et à faire des propositions sur ce thème crucial. Toute politique d'égalité doit avoir en son cœur des mesures de développement du temps plein et de meilleure compensation du temps partiel.
- **Les avantages familiaux**, sensés compenser pour les femmes les aléas de carrière qui proviennent de la double charge qui pèse sur elles, doivent aussi être réexaminés.
 - **La proportionnalité de la bonification de pension** de 10 % (ce chiffre varie selon les régimes) pour les parents de trois enfants et plus résulte en un avantage que l'on pourrait qualifier d'**inversement proportionnel au poids des responsabilités assumées** : cette bonification rapporte en effet en moyenne 129 euros aux hommes et 64 aux femmes ! Il y a là de nouveau une mesure discriminatoire et qui dénature le sens de cette « compensation ».
 - En ce qui concerne les **majorations de durée d'assurance (MDA)**, il est également incohérent que **certaines femmes qui ont fait une carrière complète et assumé constamment le double poids des responsabilités familiales et professionnelles n'en profitent pas** du fait de leur nombre suffisant de trimestres cotisés. Les MDA comportent une seconde insuffisance : elles ne compensent finalement que les carrières

trop courtes, mais n'ont pas d'effet si le salaire servant de référence au calcul de la retraite est diminué par des années de travail à temps partiel.

- La **contributivité du système qui ne cesse d'augmenter** pénalise les femmes, accroît l'impact du temps partiel en faisant entrer des périodes d'activité réduite dans le calcul du salaire moyen, et pénalise systématiquement les femmes plus que les hommes. Il s'agit d'une forme de **discrimination indirecte** qu'il convient de corriger par des mécanismes redistributifs, qui aujourd'hui sont insuffisants.
- Enfin, la **distinction faite depuis 2003 entre périodes cotisées et périodes validées à d'autres titres** pour la majoration du minimum contributif et l'ouverture du droit au départ avant 60 ans introduit une **nouvelle discrimination** très claire : les droits accés par les femmes au titre de l'éducation de leurs enfants ne donnent pas lieu à ces majorations et possibilités, alors que le service militaire, lui, est considéré comme strictement cotisé.

La solution de l'individualisation de l'accès aux droits à retraite nous paraît répondre à la nécessité d'améliorer les droits propres des femmes, et ainsi leur niveau de vie à la retraite et leur indépendance financière. Une pension forfaitaire de base pour tous, sous condition de résidence (sur le modèle danois), permettrait de garantir à tous les retraités un revenu minimum correct. La voie de l'individualisation passe également par des mesures favorisant l'autonomie des femmes, telles que le « splitting » à l'allemande pour les couples divorcés (de façon obligatoire) et pour les couples mariés (de façon facultative).

Le risque principal d'un passage trop rapide à l'individualisation est une dégradation de la situation de très nombreuses femmes. Pour que l'individualisation n'implique le « sacrifice » d'aucune génération, **la transition depuis le système familialisé doit se faire progressivement** : les mesures correctrices des aléas de carrière ainsi que les pensions de réversion ne peuvent être supprimées dans le court terme car elles constituent une part importante des retraites des femmes. Elles doivent cependant être amenées à disparaître via des dispositifs les rendant superflues à terme. **Si les femmes effectuent des carrières continues au même titre que les hommes, et que les charges familiales et domestiques sont équitablement partagées et largement prises en charge collectivement, alors les avantages familiaux et les pensions de réversion perdront largement leur raison d'être.** L'introduction d'un partage des droits à pension entre les membres d'un couple qui divorce, et l'étude de cette possibilité pour les couples mariés, permettrait aussi d'avancer progressivement dans la direction d'une marginalisation progressive des droits dérivés.

Afin de mettre fin aux fortes inégalités de retraite entre femmes, il est essentiel **d'harmoniser les règles des différents régimes**, de consolider la reconnaissance du travail des femmes auprès de leur conjoint quelque soit le secteur, et de **mettre un terme aux différences entre régimes de cadres et de non cadres**. Par ailleurs, l'amélioration des droits propres des femmes passe aussi par une **meilleure prise en compte des périodes de chômage et de temps partiel dans la durée cotisée**. Les personnes travaillant à temps partiel peuvent déjà cotiser à hauteur d'un temps plein, mais ce dispositif est insuffisant. Il ne concerne que les personnes ayant les moyens de cotiser plus, et dont les employeurs acceptent de verser les charges supplémentaires. Il est nécessaire de développer la **solidarité entre cotisants** afin d'étendre la possibilité existante à tous les travailleurs et travailleuses à temps partiel, au moins lorsqu'il est subi¹⁷.

Ainsi, dans le but d'**améliorer les droits propres des femmes, nous demandons** :

- L'harmonisation des règles des différents régimes, sources de fortes inégalités entre les femmes
- La création d'une pension universelle de base offerte sous seule condition de résidence, à un niveau suffisamment élevé

¹⁷ On peut imaginer un dispositif spécifique de solidarité permettant aux personnes à temps partiel court touchant des rémunérations proches du RMI de cotiser sur un temps plein ou un temps partiel plus long (un trimestre est validé au régime général à partir de 200 heures de travail au SMIC), afin de « récompenser » ces personnes qui ont fait le choix de travailler plutôt que de bénéficier des minima.

- Une meilleure prise en compte des formes d'emploi précaire qui sont encore largement le lot des femmes, et notamment l'extension à tous les salarié(e)s à temps partiel de la possibilité de cotiser sur un temps plein
- D'imposer un partage des droits en cas de divorce, et le permettre aux couples non-divorcés
- Le maintien de façon temporaire des avantages familiaux, en veillant particulièrement à ce qu'ils compensent la double charge qui pèse encore sur les femmes et n'incitent pas au retrait du marché du travail

La protection sociale ne peut à elle seule résoudre les inégalités entre femmes et hommes qui traversent notre société et les différents âges de la vie, et qui résultent dans les disparités de retraites que nous dénonçons. L'individualisation doit donc être accompagnée de mesures agissant sur ces inégalités à plusieurs niveaux. Une amélioration des retraites des femmes passe donc aussi par des **mesures en faveur de l'activité des femmes et de l'articulation entre activité et charges familiales et domestiques** :

- Mise en place de mesures spécifiques pour développer l'emploi des femmes : au niveau de l'orientation professionnelle, de la lutte contre les discriminations à l'embauche, contre les stéréotypes de genre, etc.
- Multiplication des structures de gardes d'enfants, développement des services de prise en charge des personnes dépendantes,
- Encouragement des hommes à assumer leur part des charges qui pèsent trop lourdement sur les femmes

L'Etat et les partenaires sociaux, gestionnaires des régimes de retraite, doivent prendre leurs responsabilités et enfin faire face au problème de la pauvreté des femmes au moment de la retraite, des inégalités de retraite considérables entre les hommes et les femmes, ainsi que leurs conséquences majeures en termes d'autonomie et de liberté des retraitées. Toute réforme des retraites nécessite de se pencher sur les retraites des femmes, dans la mesure où chaque composante de cette réforme est susceptible d'atteindre différemment les femmes. Ainsi, dans un contexte international de généralisation des suppléments de retraite par capitalisation, nous appelons à la **vigilance face au principe de neutralité actuarielle**, qui justifie dans certains pays (comme l'Allemagne) des contributions plus élevées ou des prestations plus basses pour les femmes en raison de leur espérance de vie moyenne plus longue que celle des hommes.

Il est temps d'engager une réelle concertation et un débat public sur le thème de l'individualisation et de ses modalités. Les exemples étrangers ne manquent pas, nous pouvons donc nous pencher sur les expériences menées par nos voisins, et envisager des solutions adaptées à la situation française et aptes à faire évoluer les comportements de participation au marché du travail et aux tâches domestiques et familiales, dans le sens d'un partage équitable du travail rémunéré et non rémunéré. Compte tenu de notre exigence de respect du droit fondamental qu'est l'égalité entre les hommes et les femmes, et étant donné l'évolution démographique de notre société, **la question des retraites des femmes ne peut plus être ignorée et doit faire partie des engagements souscrits à l'approche d'importantes échéances politiques.**

Annexes

Annexe 1 : La complexité du système des retraites en France

La sécurité sociale, au sens large, désigne « un ensemble de prestations servies aux personnes, et financées par des cotisations. Ces prestations sont destinées à faire face aux aléas ou aux charges de la vie : famille, maladie, accidents du travail, vieillesse » (Rapport de la Cour des Comptes, septembre 2000). Elle est organisée autour de la couverture de quatre catégories de risques, soit quatre branches : la branche « maladie, maternité, invalidité, décès », la branche famille, la branche « accidents du travail et maladies professionnelles », et l'assurance vieillesse, qui attribue une retraite aux personnes (pension de droit direct) ou conjoints de personnes décédées (pension de réversion), lorsque ces personnes ont exercé une activité professionnelle. C'est à cette dernière branche que nous nous intéresserons ici pour en comprendre les mécanismes générateurs d'inégalités et de dépendance des femmes.

La gestion de la sécurité sociale se fait en coopération entre l'Etat et les partenaires sociaux. Les auteurs du plan français de sécurité sociale en 1945 ont choisi en effet de confier la gestion du système « aux intéressés », plutôt que de privilégier le contrôle de l'Etat et pour éviter ainsi « le paternalisme privé ou étatique » (Laroque, cité dans Palier, 2005). Cette gestion voulue démocratique, progressivement remplacée par un tripartisme implicite, a fait l'objet de critiques, dues à l'ambiguïté du partage des responsabilités. En théorie, l'Etat et les conseils d'administration des caisses disposent du pouvoir de décision juridique et financière, les caisses sont responsables de la gestion, et l'Etat enfin du contrôle a posteriori. En réalité, seules « les décisions concernant le niveau des cotisations et des prestations (changements qui n'impliquent pas de bouleversement du système) peuvent être prises par le gouvernement seul » (Palier, 2005). Une réforme introduisant de nouveaux instruments ou de nouvelles logiques doit être négociée avec les partenaires sociaux, qui gèrent et défendent la sécurité sociale. Les années 1990 ont vu cependant un renforcement du rôle de l'Etat, via une plus grande implication du Parlement (vote annuel d'une loi de financement de la sécurité sociale). Les rôles ont été redistribués: à l'Etat les « domaines où la solidarité nationale remplace peu à peu la solidarité professionnelle », et aux partenaires sociaux le droit de parole voire l' « autonomie d'action dans le domaine des assurances sociales (retraite, chômage, complémentaire maladie), où la contributivité des prestations a été accrue au cours des dernières années, et où les cotisations sociales continuent d'assurer la majorité du financement » (Palier, 2005).

La sécurité sociale est organisée en trois « étages » : les prestations et cotisations de base, qui sont obligatoires, des prestations et cotisations dites « complémentaires obligatoires » (dans le domaine des retraites, il s'agit des retraites complémentaires), et des prestations et cotisations « complémentaires facultatives », ou « supplémentaires », pour lesquelles on n'est pas obligé de cotiser car on est libre d'en bénéficier ou non. Les prestations des deux premiers « étages », de base et complémentaires obligatoires, sont servies par des régimes. Il existe de nombreux régimes, en fonction de la prestation qui est servie, mais aussi en fonction de la nature de l'activité professionnelle du bénéficiaire. La couverture du risque vieillesse s'est faite en juxtaposant des régimes multiples, contrairement à ce qui avait été décidé en 1945. On peut classer ces divers régimes en 4 groupes :

- *le régime général* des travailleurs salariés non agricoles (industrie, commerce et services). Les prestations sont organisées par la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), et versées par les caisses régionales d'assurance maladie. Les retraités du régime général et parfois les anciens indépendants reçoivent deux pensions qui se cumulent : celle versée par le régime de base, et celle complémentaire, résultant de cotisations obligatoires, versée pour les salariés par l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO) et pour les cadres par l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) (et pour les indépendants par leurs régimes, CANCAVA notamment).
- *les régimes spéciaux* : fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales et des hôpitaux, militaires de carrière, salariés des mines, agents EDF-GDF, SNCF, marins... Ces régimes sont gérés pour une partie

des risques par les caisses du régime général, et par ailleurs par des caisses de caractère mutualiste, des établissements publics ou des services dotés ou non de l'autonomie administrative et financière. Pour les fonctionnaires de l'Etat par exemple, c'est l'Etat qui verse directement les prestations de vieillesse.

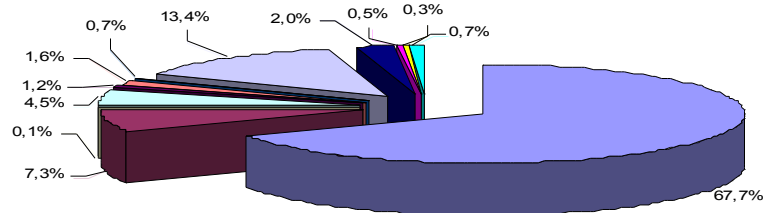
- *les régimes des travailleurs non-salariés*, non agricoles : industriels et commerçants, artisans, membres des professions libérales, avocats... Dans le régime d'assurance vieillesse des artisans et commerçants, il existe des caisses de base et une caisse nationale : la caisse nationale de compensation de l'assurance vieillesse artisanale (CANCAVA) pour les artisans et la caisse de compensation de l'organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce (ORGANIC) pour les commerçants. Chaque profession libérale a conservé une caisse autonome, de même que les avocats.
- *le régime des exploitants agricoles*, qui gère également les prestations des salariés agricoles. Les caisses départementales ou pluri-départementales de mutualité sociale agricole (MSA) gèrent entre autres l'assurance vieillesse des exploitants agricoles. La caisse centrale coordonne, conseille et assiste les caisses départementales.

Annexe 2 : Lieux d'information sur les retraites

- Site Internet de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) : www.retraite.cnav.fr
Ligne téléphonique de la CNAV (24h/24, 0,15€/minute) : 0826 826 700.
- Points d'accueil retraite : sur le site de la CNAV cliquer sur « La préparer » puis « Vous renseigner » puis sur « Consulter la liste des points d'accueil ». En Ile-de-France appeler le 01 40 37 37 37.
- Information sur les droits à la retraite complémentaire : Coordonnées des Centres d'information et de coordination de l'action sociale des régimes de retraite (CICAS) dans chaque département sur www.retraites.gouv.fr/article/567.html

Annexe 3 :

Répartition des retraités de droit direct de 60 ans et plus par régime d'affiliation (unique ou principal pour les polyensionnés)



- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| ■ Régime général : salariés du secteur privé | ■ Fonctionnaires civils d'Etat | □ Fonctionnaires militaires d'Etat |
| □ Fonctionnaires CNRA CL | ■ Régime spécial type EDF, SNCF, RATP | ■ Salarisés agricoles (MSA) |
| ■ Autre régime de salariés (mines, cultes) | □ Exploitantes agricoles (MSA) | ■ Commerçants (ORGANIC) |
| ■ Artisans (CANCAVA) | ■ Professions libérales | ■ Polypensionnés relevant de 3 régimes ou plus |

Source : Coëffic (2002)

Références

- **Karen Anderson & Traute Meyer**, 2003, « New social risks and pensions in Germany and Sweden: the dilemma of reconciling work and care », papier présenté au colloque New Social Risks, Lugano, 25-27 septembre.
- **Lucy apRoberts**, 2005, « Les spécificités des réformes françaises en matière de retraites », intervention au colloque « Sécurité sociale : quels défis pour demain ? », le 17 octobre 2005 au ministère de la Santé et des Solidarités.
- **Laurence Assous**, 2002, « Les avantages familiaux dans les régimes de retraite des quinze Etats membres de l'Union Européenne », Note de la Direction de la Prévision, disponible sur le site du COR (documents de travail pour la réunion plénière du 2 mai 2002)
- **Françoise Battagliola**, 2000, *Histoire du travail des femmes*, Ed. La découverte, coll. Repères, 122 p.
- **Carole Bonnet, Sophie Buffeteau, Pascal Godefroy**, 2004, « Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ? », in : *Population & sociétés*, n°401, mai.
- **Carole Bonnet, Odile Chagny, Paola Monperrus-Veroni**, 2004, « Les systèmes de retraites et les femmes en France, en Allemagne et en Italie », in : *Revue de l'OFCE* n° 90, Juillet, p. 344-378.
- **Anne-Marie Brocas**, 2004, « Les femmes et les retraites en France : un aperçu historique », in : *Retraites et sociétés* n°43, p. 11-33, octobre.
- **Anne-Marie Brocas**, 1999, « L'individualisation des droits sociaux », in : *Recherches et Prévisions* n°55, p. 11-19.
- **Odile Chagny, Gaël Dupont, Henri Sterdyniak & Paola Veroni**, 2001, « Les réformes des systèmes de retraite en Europe », *Revue de l'OFCE* n°78, 2001, p. 99-208.
- **Hélène Chaput & Najat El Mekkaoui de Freitas**, 2005, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite : une première évaluation à partir de l'Echantillon interrégimes de cotisants », in : *Etudes et Résultats* n°400, DREES, Mai.
- **Nicole Coëffic**, 2002, « Les montants des retraites perçues en 2001 : 1126 € bruts par mois pour les 60 ans et plus », in : *Etudes et Résultats* n°183, DREES, Juillet.
- **Nicole Coëffic**, 2000, « Faibles retraites et minimum vieillesse », in : *Etudes et Résultats* n°82, DREES, Septembre.
- **Conseil d'Orientation des Retraites (COR)**, 2004, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger, le droit à l'information », Deuxième rapport, 3 juin 2004.
- **Conseil d'Orientation des Retraites (COR)**, 2005, Dossier du participant au colloque « Retraites : droits individuels et droits familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes », 15 décembre 2005.
- **Cour des Comptes**, 2000, Rapport annuel
- **Thierry Debrand & Anne-Gisèle Privat**, 2005, « L'impact des réformes de 1993 et de 2003 sur les retraites. Une analyse à l'aide du modèle de microsimulation Artémis », in : *Documents de Travail*, INED N° 126, Avril.
- **Christiane Delbès, Joëlle Gaymu & Sabine Springer**, 2006, « Les femmes vieillissent seules, les hommes vieillissent à deux. Un bilan européen », in : *Population & Sociétés* n°419, Janvier 2006.
- **Anne Eydoux**, 2005, « Femmes et retraites : la familialisation fait-elle mauvais genre ? », papier présenté aux XXV^e Journées de l'Association d'Economie Sociale, Paris, 8 et 9 Septembre 2005.
- **Patricia Frericks, Willibrord de Graaf, Robert Maier**, 2005, « Configuration of rights linked to pension reforms », papier présenté en septembre dans le cadre du projet « RESORE : Employees' resources and social right in Europe » www.univ-nancy2.fr/recherche/eps.resore
- **Ghislaine Julémont**, 2005, « L'individualisation du droit à la sécurité sociale. Une réflexion sur les revendications des mouvements féminins », in : *Revue belge de sécurité sociale*, 1^{er} trimestre 2005, p. 127-162.

- **Nicole Kerschen**, 2003, « Vers une individualisation des droits sociaux : approche européenne et modèles nationaux », in : *Droit social* n°2, février 2003, p. 216-222.
- **Nicole Kerschen**, 2004, « L'individualisation des droits sociaux : réalités et enjeux », intervention au colloque « Genre et droit » organisé par la Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité de la région P.A.C.A., et par le CIDF phocéen le 1^{er} juillet 2004.
- **Franz Kohler**, 2004, « L'allocation supplémentaire du minimum vieillesse. Bénéficiaires au 31 décembre 2004 », in : *DREES Série Statistique – Document de Travail* n°91, Décembre.
- **Marie-Thérèse Lanquetin, Marie-Thérèse Letablier**, 2003, « Individualisation des droits sociaux et droits fondamentaux. Une mise en perspective européenne », in : *Recherches et Prévisions* n°73, septembre, p. 7-24, Dossier « Famille et droit social ».
- **Marie-Thérèse Lanquetin, Marie-Thérèse Letablier, Hélène Périvier**, 2004, « Acquisition des droits sociaux et égalité entre les femmes et les hommes », in : *Revue de l'OFCE* n°90, Juillet 2004, p. 461-488.
- **François Lequiller**, 2004, « Recording liabilities of pension schemes: the very interesting case of the Swedish inkomstpension », Document de l'OCDE, Décembre.
- **Françoise Milewski**, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », rapport rendu à Nicole Ameline, Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, le 3 mars 2005
- **Anne-Lise Moreau**, 2005, « Sur l'éducation des enfants et les droits à la retraite », in : *Travail, genre et société* n°14, Novembre, p. 131-147.
- **Bruno Palier**, 2005, « La gouvernance de la sécurité sociale et ses évolutions », intervention au colloque « Sécurité sociale : quels défis pour demain ? », le 17 octobre 2005 au Ministère de la Santé et des Solidarités.
- **Emilie Raynaud**, 2003, « L'évolution des retraites versées entre 1997 et 2001 », in : *Etudes et Résultats* n°270, DREES, Novembre.
- **Pierre Strobel**, 2004, « L'Etat et les transformations de la famille », in : *Cahiers français* n°322, septembre-octobre, « Famille(s) et politiques familiales », p. 57-64.
- **Henri Sterdyniac**, 2004, « Contre l'individualisation des droits sociaux », in : *Revue de l'OFCE* n°90, Juillet, p.419-460.
- **Mechthild Veil**, 2001, « Allemagne : La réforme des retraites de 2001, quelles incidences pour les femmes ? », in : *Chronique internationale de l'IRES* n°70
- **Catherine Zaidman**, 1998, « L'individualisation des droits réduirait-elle les inégalités hommes/femmes ? », in : *Droit Social*, n°6, Juin 1998, p. 590-595.