

Des Chiffres & Des Luttes

Collectif de mobilisation des agents de la Statistique publique

Numéro 02
Mars
2020

La réforme des retraites favorable aux femmes, vraiment ?

Le collectif Des Chiffres & Des Luttes, composé d'agents de la statistique publique (Insee, Dares, Drees...) se mobilise contre le projet gouvernemental de réforme des retraites.

Cette contribution vise à démontrer que, contrairement aux éléments de langage du gouvernement, la réforme des retraites n'améliorera pas la situation des femmes par rapport aux hommes, et que les inégalités entre les femmes seront renforcées. Par ailleurs, avec la réforme, les interruptions d'activité seront moins bien compensées et la pension de réversion diminuera pour une majorité de femmes.

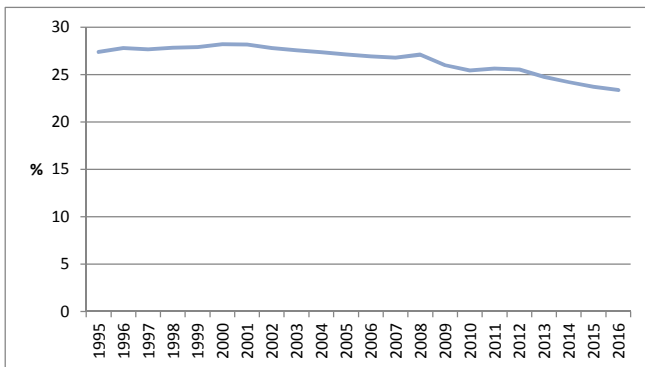
Le système à points du gouvernement opérerait un bouleversement de l'architecture globale des systèmes de retraites et des avantages familiaux. Nous présentons ici de nombreux éléments, tirés des règles de fonctionnement du système actuel, du projet de loi et de chiffres publiés par la statistique publique, qui montrent que le nouveau système serait défavorable à une majorité de femmes. La prise en compte différente du temps partiel, des interruptions de carrière, des bonifications liées aux enfants et les modalités de réversion, sont autant de points sur lesquels les femmes seront les premières perdantes. Les quelques avancées concédées par le gouvernement ne suffisent pas à remédier à ces problèmes.

Les écarts entre les hommes et les femmes perdureront au moment de la retraite

D'après le gouvernement, la réforme des retraites doit permettre de résorber les écarts de pensions entre les femmes et les hommes. Le niveau des pensions serait basé sur le nombre de points accumulés au cours de la

carrière où un euro cotisé ouvrirait les mêmes droits pour toutes et tous. Cependant, même si les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent depuis 20 ans (graphique 1), cette évolution est lente, et le salaire moyen des femmes reste inférieur de 23 % à celui des hommes en 2016. Cette différence s'explique pour un quart seulement par des durées de travail différentes [1]. À temps de travail équivalent, l'écart de salaire entre les deux sexes reste élevé. Les femmes perçoivent un salaire annuel en équivalent temps plein (EQTP : voir définition) inférieur de 17 % à celui des hommes. Ces différences s'observent à tous les âges et pour toutes les catégories sociales. En particulier, dans le secteur privé, à durée de travail équivalente, les femmes cadres et ouvrières perçoivent un salaire respectivement inférieur de 20 % et de 17 % à celui des hommes [2]. À diplôme, temps de travail et profession équivalents, les niveaux de salaire varient très fortement selon le genre, ce qui conduira inéluctablement à des écarts substantiels sur le niveau des pensions.

Graphique 1 : Écart de revenu salarial entre hommes et femmes (en % du revenu des hommes)



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs

Lecture : En 1995, le salaire moyen des femmes était inférieur de 27 % à celui des hommes

Source : Insee, panel Tous salariés ; calcul des auteurs

Les fonctionnaires avec peu de primes, grandes perdantes de la réforme

Les fonctionnaires seront les plus grand-e-s perdant-e-s de la prise en compte de l'ensemble de la carrière, puisque le système actuel prend comme salaire de référence le traitement des six derniers mois (hors primes). En 2017, 64 % des agents publics sont des femmes (hors militaires, non concernés par la réforme) [3]. Le gouvernement soutient que la prise en compte des primes des fonctionnaires dans le système universel permettra de compenser ce changement dans le calcul des pensions. Cependant, dans la fonction publique d'État, les femmes, qui, comme ailleurs, sont moins présentes aux postes d'encadrement, perçoivent en moyenne de 34 % à 47% de primes en moins que les hommes, selon leur catégorie hiérarchique [4].

Les enseignant-e-s seraient parmi les plus pénalisé-e-s par la réforme. La part des primes dans leur salaire est nettement plus faible que la moyenne de la fonction publique (12 % contre 20 %) [3]. Cette profession est une des plus féminisées puisque les femmes représentent 71 % des 871 000 enseignant-e-s [5].

Les salarié-e-s à temps partiel seront les plus lésé-e-s...

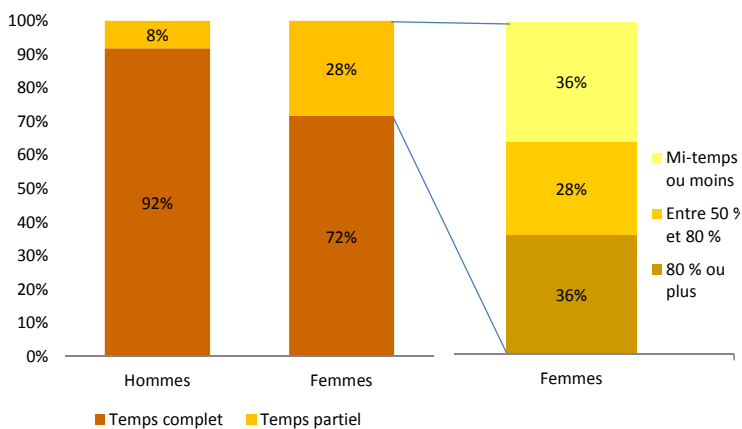
En remplaçant la validation des trimestres au profit de l'accumulation de points, le nouveau système de retraite pénaliserait les personnes qui travaillent à temps partiel. En effet, dans le système actuel, dès qu'une personne à temps partiel cotise à un niveau équivalent à 150 heures de SMIC par trimestre (soit au moins 33 % d'un SMIC), elle valide un trimestre comme si elle était à temps plein. De plus, le système des vingt-cinq meilleures années (pour le privé) ou des six derniers mois (pour le public) permet de ne pas tenir compte des périodes de temps partiel dans le salaire de référence. Le système actuel limite, ainsi, fortement l'incidence du temps partiel sur les retraites. Dans le système à points en revanche, toute période de temps partiel limiterait en proportion les points de retraite gagnés. Les personnes qui sont à temps partiel ont donc tout à perdre dans cette réforme. Notons que le projet de loi autorise les personnes à temps partiel à surcotiser pour accumuler plus de points, à hauteur d'un temps plein. On ne peut, cependant, pas parler ici d'une compensation, puisque cet arbitrage se ferait au détriment du salaire net.

... et le temps partiel concerne d'abord les femmes

En 2019, 18 % des actifs travaillent à temps partiel. Cette population est très largement féminine (76 %). Lorsqu'elles sont à temps partiel, les femmes sont 36 % à travailler moins d'un mi-temps et sont autant à travailler 80 % ou plus d'un temps plein (graphique 2). Les raisons qui conduisent les femmes à travailler à temps partiel sont diverses. En 2011, elles étaient 31 % à déclarer être à temps partiel car elles n'avaient pas trouvé d'emploi à temps plein [6], et plus d'un tiers (34 %) déclarait être à temps partiel pour pouvoir s'occuper des enfants ou d'un proche.

Le niveau de diplôme va également de pair avec la fréquence du recours au temps partiel. Parmi les femmes sans diplôme, 42 % sont à temps partiel alors qu'elles ne sont que 23 % parmi les détentrices d'un bac + 3 ou plus [7]. Les femmes les moins diplômées apparaissent donc comme les grandes perdantes de la réforme des retraites. Les motifs de recours au temps partiel diffèrent également selon le niveau de diplôme. Les femmes de 20 à 39 ans qui ont au moins un enfant déclarent à 44 % être à temps partiel pour s'occuper d'un proche ou d'un enfant, contre 76 % des plus diplômées. À l'inverse, 42 % des femmes non diplômées sont à temps partiel car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein, contre 9 % pour celles qui ont un bac + 3 ou plus. La dépendance au marché du travail étant plus importante pour les moins diplômées, elles risquent d'être plus en difficultés face aux changements qu'induit la réforme.

Graphique 2 : Le temps partiel selon le genre et la durée du temps partiel en 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi ayant terminé leurs études

Lecture : en 2019, 72 % des femmes en emploi travaillent à temps complet, et 28 % à temps partiel. Parmi les 28 %, 36 % travaillent à 80 % ou plus d'un temps plein.

Source : Insee, enquête Emploi

L'inactivité liée à la garde des enfants concerne d'abord les femmes les moins diplômées

L'inactivité des femmes augmente avec le nombre d'enfants. La part des femmes en situation d'inactivité passe de 26 % à 39 % entre l'année précédant la naissance du premier enfant et celle de la naissance (graphique 3) [8]. Avant la naissance du

deuxième enfant, 37 % des femmes sont inactives. Ce taux passe à 45 % après la naissance. Enfin, avant la naissance du troisième enfant, 50 % sont inactives (59 % l'année suivant la naissance).

Moins les femmes sont diplômées, plus elles restent inactives après la naissance de leur enfant. Par exemple, parmi les femmes devenues inactives après la naissance du deuxième enfant, les plus diplômées ne sont plus que 11 % à l'être encore deux ans plus tard, contre 43 % des non-diplômées [9]. Ainsi, ce sont les femmes les moins diplômées qui connaissent les périodes d'interruptions les plus longues, et qui seraient les plus défavorisées par le système à points.

Les interruptions d'activité seront encore moins bien compensées dans le projet de loi

Dans le système actuel, malgré un mode de calcul qui pénalise fortement les carrières incomplètes, les mécanismes de compensation sont importants. Outre les « majorations de durée d'assurance », qui attribuent jusqu'à 8 trimestres par enfant dont 4 sont obligatoirement obtenus par la mère, les trimestres attribués au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) représentent une part importante des trimestres validés par les femmes. Ils sont accordés automatiquement à des femmes sans activité professionnelle sous certaines conditions. Quatre femmes sur dix valident au moins un trimestre d'AVPF [10] et à 55 ans, les femmes de la génération 1958 avaient validé 15,4 trimestres en moyenne au titre de l'AVPF, soit 13,7 % de l'ensemble des trimestres validés à cet âge, tandis que les hommes en avaient validé 0,7, soit 0,6 % des trimestres validés.

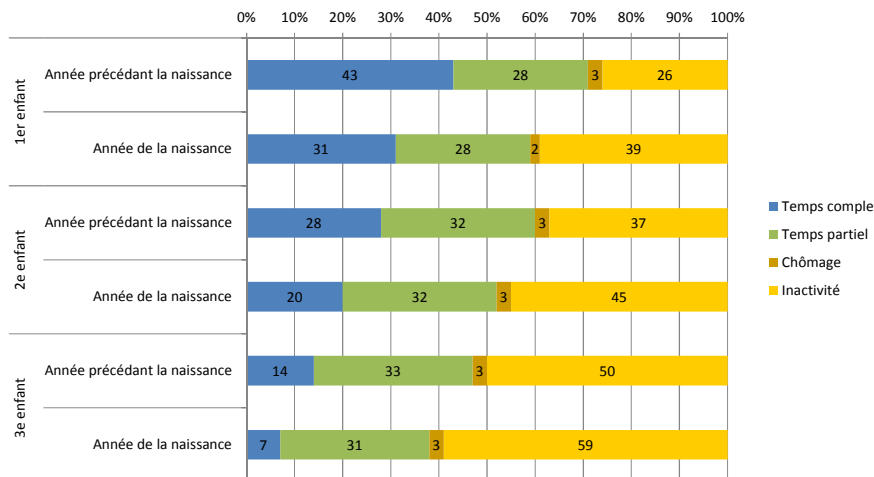
Le projet de loi prévoit d'attribuer des points aux parents qui interrompent leur activité, mais pour un nombre de points équivalent à une cotisation à 60 % du SMIC, et ces points seraient attribués seulement avant les 3 ans de l'enfant. Par comparaison, l'AVPF ouvre les mêmes droits qu'une cotisation au niveau du SMIC, et les parents ayant trois enfants ou plus (ou deux si leur revenu est faible), peuvent y prétendre sans condition d'âge des enfants.

Le système actuel présente certes, des insuffisances importantes pour les personnes ayant une carrière incomplète mais le nouveau système serait encore moins favorable aux personnes qui interrompent leur activité pour s'occuper des enfants, c'est-à-dire en majorité les femmes dans une position sur le marché du travail moins favorable. Ce sentiment se renforce quand on sait que le gouvernement assume dans son étude d'impact « le choix de limiter dans le temps la compensation des interruptions ou des réductions d'activité [qui] s'inscrit pleinement dans la politique d'encouragement de l'activité féminine », comme si l'activité des mères de famille dépendait des règles du régime de retraite.

compenser les carrières incomplètes des mères. Dans le nouveau système, même si la moitié de la bonification est attribuée d'office aux mères, les couples auraient tout intérêt à attribuer la seconde moitié de la bonification de 5 % au conjoint ayant le plus grand nombre de points, et non à celui ou celle qui s'est arrêté-e.

Jusqu'à présent, les familles de trois enfants ou plus bénéficient d'une bonification de 10 % pour chacun des deux conjoints. Avec la réforme, pour un couple avec trois enfants dont le mari gagne plus, la situation la plus avantageuse serait une bonification de 8,5%¹ chacun. Cette configuration est donc moins favorable.

Graphique 3 : Activité avant et après la naissance des enfants selon le nombre d'enfants



Champ : France métropolitaine, femmes nées entre 1935 et 1964 ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans et ayant au moins eu un enfant.

Lecture : en 2007, 43 % des femmes avaient un emploi à temps complet l'année précédant la naissance de leur premier enfant. Elles n'étaient plus que 31 % l'année de la naissance de l'enfant.

Source : Briard (2016), Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

La bonification de 5 % par enfant, un avantage qui ne bénéficie pas forcément en totalité au parent qui interrompt son activité professionnelle

Pour compenser la perte de ces avantages familiaux sous forme de trimestres, le projet de loi prévoit d'augmenter de 5 % les points de retraite par enfant, à répartir entre les parents, et +1 % de bonus à chaque parent à partir du troisième enfant. La plupart des avantages familiaux du système actuel attribuent des trimestres, qui sont utiles pour

Les pensions de réversion diminueraient dans le nouveau système

Dans le système actuel, les réversions réduisent les inégalités de pension. Or, le projet de loi comporte de nombreuses régressions sur ce point, malgré quelques concessions obtenues suite aux mobilisations. Loin d'être un sujet anodin, la réversion concerne 4,4 millions de bénéficiaires dont 88 % de femmes [11]. Elle constitue 23 % de la pension moyenne des femmes contre 1 % de celle des hommes. La pension de réversion est l'unique droit à la retraite pour un veuf ou veuve sur quatre : 1,1 million de personnes sont concernées, dont 96 % de femmes [10].

Actuellement, la part de la pension du défunt reversé au conjoint survivant varie entre 50 et 60 % selon le régime de retraite. La nouvelle réversion serait de 70 % de la pension du couple après déduction de la pension du survivant. Ce nouveau système aurait des conséquences très variables. La réversion augmenterait dans les cas d'écart extrêmes de pension au sein du couple (notamment pour les femmes n'ayant pas ou peu travaillés,

¹ Si le couple majore en parts égales la bonification de 5 %, auquel est ajouté le bonus de 1 % pour le troisième enfant.

auquel cas la réversion se substitue parfois au minimum vieillesse). En revanche, dans tous les autres cas, la réversion diminuerait fortement. Par exemple, pour un couple dans lequel l'écart de pension est de 42 % (différence moyenne de pension directe en 2017 entre les femmes et les hommes) [11], la réversion diminuerait de 10 % par rapport au régime général actuel.

Dans le texte adopté suite à l'application du 49.3, les modalités de réversion en cas de divorce ont été ajoutées au projet de loi. La réversion serait proportionnelle à la durée du mariage et sous conditions de ressources (ce qui ne s'applique aujourd'hui que pour la part complémentaire Agirc-Arrco). *De facto*, la réversion en cas de divorce diminuerait pour toutes et tous. De plus, cette situation sera de plus en plus fréquente compte-tenu de la hausse du taux de divorce et de l'âge moyen des mariés ces dernières années. Enfin, le projet de loi ne prévoit aucune réversion pour les conjoints non mariés ou pacsés, alors que 61 % des enfants sont nés hors mariage en 2019 [12] et que la réversion permet de compenser des inégalités qui sont notamment dues à la parentalité.

En cas de divorce, la réversion ne serait versée qu'à condition de ne pas s'être remarié.e. Outre la violence symbolique qu'elle exerce, cette mesure risque de pénaliser fortement les femmes. Dans le cas d'un remariage, les veuves pourraient perdre un montant significatif, voire la totalité de leur pension. Elles sont ainsi incitées à ne pas se remettre en couple.

La pension minimale de 1 000 euros, une mesure déjà existante, et qui s'accompagne d'un recul de l'âge minimal pour en bénéficier

Un argument phare du gouvernement pour prétendre que la réforme serait favorable aux femmes est que le montant de la pension serait fixé au minimum à 85 % du SMIC net, soit 1 000 euros mensuels. Celui-ci ne serait attribué qu'aux personnes ayant une « carrière complète » [13], c'est-à-dire ayant cotisé pendant 43 années à hauteur d'un tiers-temps au SMIC. Si la carrière est

incomplète, le montant du minimum est proratisé par la durée validée : le système conserverait donc des pensions inférieures à 1 000 euros, notamment pour les femmes à carrière incomplète. Cette mesure n'est en fait pas nouvelle : porter progressivement le minimum contributif à un niveau qui garantisse 85 % du SMIC net était déjà prévu dans la réforme des retraites de 2003 [10], et le montant garanti dans le régime général est actuellement de 82 % du SMIC net (980 euros) pour la génération née en 1955 [14]. Un élément est nouveau cependant, et constitue un recul important : ce minimum ne sera accessible qu'à partir de l'âge d'équilibre, soit 64 ans en 2027 et 65 ans en 2037 (les deux dates envisagées pour son entrée en vigueur) [13], tandis qu'il est accessible dès 62 ans actuellement.

L'âge du taux plein à 67 ans serait abaissé, mais les décotes se généraliseraient

D'après le gouvernement, la réforme serait avantageuse pour les personnes entrées tardivement dans l'emploi ou ayant des carrières incomplètes. L'âge d'équilibre fixé à 64 ans en 2027 représente une diminution par rapport à l'actuel âge de départ sans décote (67 ans). Pour la génération née en 1950, 19 % des femmes et 11 % des hommes ont bénéficié du taux plein en atteignant l'âge de départ sans décote, qui était de 65 ans pour cette génération [10]. Amorcé par la réforme de 2010, le relèvement de l'âge d'annulation de la décote pénalise fortement les femmes.

Le système prévu par le gouvernement ne résout cependant pas ce problème. La comparaison entre les deux âges occulte le fait qu'ils ne jouent pas le même rôle dans chacun des systèmes. Le nouvel âge d'équilibre crée bien une décote moins forte pour les personnes qui ont des carrières incomplètes, mais cette décote s'appliquerait sur une retraite calculée sur l'ensemble de la carrière, prenant moins bien en compte les interruptions de carrières et les temps partiel. Pour autant, en 2017, 73 % des femmes (et 80 % des hommes) de 63 ans étaient à la retraite [10] : c'est autant de personnes qui subiraient une décote liée au nouvel âge d'équilibre.

Des Chiffres & Des Luttés, soutenu par la CGT

DÉFINITION

Salaire annuel en équivalent temps plein (EQTP) : salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un salarié ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Demaison, C., Grivet, L., Maury-Duprey, D., & Mayo-Simbsler, S. (2019). *France, portrait social* (Edition 2019). Insee.
- [2] Déclaration annuelle de données sociales (2016), *Insee* [base de données].
- [3] DGAFP. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019*. Ministères de l'action et des comptes publics, 2019.
- [4] Bunel, M., Chantreuil, F., Duguet, E., Duvivier, C., Fremigacci, F., Gavrel, F., Gobillon, L., Guironnet, J-P., Lanfranchi, J., Lebon, I., Meurs, D., Narcy, M., Ponthieux, S., & Roux, S. (2015). Écart de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre. Synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des Droits – DGAFP.
- [5] DEPP. *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019*. Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, 2019.
- [6] Pak, M. (2013). Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est «choisi» ou «subi». *Dares Analyses*, n°005.
- [7] Guedj, H. (2013). Le taux d'emploi des hommes et des femmes : des écarts plus marqués en équivalent temps plein. *Insee Première*, n°1462.
- [8] Briard, K. (2016). Le temps partiel avant 40 ans : quels parcours, quels comportements d'activité ? *DARES, Document d'études* 200.
- [9] Pailhé, A., & Solaz, A. (2012). Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance. *Retraite et société*, (2), 51-77.
- [10] DREES. *Les retraités et les retraites*. Ministère de la santé et des solidarités, « collection : Panoramas de la DREES », 2019, 271 p.
- [11] Fanny Chartier (2019). Fin 2016, trois retraités sur quatre perçoivent une pension brute inférieure à 2 067 euros. *Études et Résultats* (DREES), n°1119.
- [12] Naissances hors mariage (2016), *Insee* [base de données]. Consulté le 5 mars 2020 sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381394>.
- [13] Présentation en Conseil des ministres du projet de loi organique relatif au système universel de retraite et du projet de loi instituant un système universel de retraite.
- [14] Conseil d'orientation des retraites, Rapport annuel, juin 2019.

PUBLICATIONS PRÉCÉDENTES

Infos Retraites Hors Série : Revenu moyen d'activité par tête, Comité de mobilisation de la DG de l'Insee

Sommes-nous tous égaux face à l'allongement de la durée du travail ?, Collectif de mobilisation des agents de la Drees – Collectif Des Chiffres & Des Lutttes

Nous retrouver :

<https://des-chiffres-et-des-lutttes.fr/>

Contact :

Collectif Des Chiffres & Des Lutttes

collectif@des-chiffres-et-des-lutttes.fr