



8 mars : l'exigence d'égalité pour les femmes retraitées

Actuellement, les écarts de pension entre hommes et femmes reflètent les inégalités sur le marché du travail (emplois, salaires), qui ont été amplifiées par les réformes successives des retraites.

Si la DRESS, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, affirme que les écarts de pension entre femmes et hommes se réduisent, l'enquête reconnaît que les différences restent élevées. Alors que l'écart de salaires entre hommes et femmes est de 27 %, les pensions de droit direct des femmes sont inférieures en moyenne de 40 % à celles des hommes : fin 2019, la pension moyenne brute de droits directs est de 1 145 euros

pour une femme contre 1 924 euros pour un homme. Il est vrai que l'écart s'établissait à 50 % en 2004 ! La DREES explique cet écart par l'inégalité salariale et la durée de cotisation. Pourtant, du fait de carrières discontinues et de temps partiels souvent contraints, les femmes partent plus tardivement à la retraite pour ne pas avoir une pension trop faible (en moyenne à 62 ans et 5 mois contre 61 ans et 9 mois).

La place des femmes dans le monde du travail est inacceptable

Perdurent encore écarts de salaires et plafond de verre, sous-rémunération et dévalorisation des secteurs dans lesquelles les femmes sont sur-représentées, idée qu'il y aurait des métiers où s'exerceraient des « savoir-faire féminins » qui n'auraient pas besoin de beaucoup de formations ce qui légitimerait des salaires peu élevés. Pourtant la pandémie a bien montré le rôle essentiel des caissières, des soignantes (notamment dans le secteur de l'aide à domicile), etc.

Avec les droits dérivés (dispositifs familiaux et pension de réversion) confondus, les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 %. Rappelons que la pension de réversion constitue un élément important de résorption des inégalités pour celles qui y ont accès. En 2019, on comptait 4,4 millions de bénéficiaires de pension de réversion dont 89 % sont des femmes et 96 % des 1,1 million de retraités qui n'ont que cette pension pour vivre, sont des femmes.

Effectivement ces droits familiaux et conjugaux ont permis de réduire l'écart entre hommes et femmes

même si les réformes intervenues depuis 1993 ont davantage pénalisé les femmes aux carrières plus courtes, aux temps partiels plus nombreux (30 % des femmes contre 8 % des hommes) et que dans la Fonction publique, les droits familiaux ont été radicalement remis en cause avec la suppression de la bonification d'un an par enfant (« remplacée » par une durée de 6 mois pour la seule durée d'assurance) pour les enfants nés après 2004.

Certaines mesures destinées à adoucir un peu la dureté de ces réformes, comme les dispositifs de départ anticipé pour carrière longue, ont bénéficié davantage aux hommes, tandis que certaines mesures plus favorables aux femmes, comme la meilleure prise en compte du temps partiel (2014) ont des effets cosmétiques.

Si les luttes et la pandémie ont ajourné la réforme à points, la volonté d'inscrire rapidement une réforme, présentée comme une nécessité, est affirmée.

Retraite à points, recul de l'âge de départ : la situation pour tous mais notamment pour les femmes serait pire.

Contrairement à ce que dit le gouvernement, la réforme à points ne favorise pas les femmes qui verraient leur pension diminuer du fait de la prise en compte de toute la carrière et de la remise en cause des droits existants (droits familiaux et droits conjugaux).

Les incertitudes sur le maintien de la pension de réversion sont également inquiétantes. Si les droits actuels sont loin de compenser le manque à gagner des femmes, les dispositifs familiaux et conjugaux sont indispensables pour réduire les inégalités. Les remettre en cause serait lourd de conséquences.

Des propositions :

Fondamentalement, pour éviter de pérenniser l'assignation sociale des femmes aux tâches parentales, il est nécessaire de :

- revaloriser toutes les pensions en fonction de l'évolution du salaire moyen et rattrapage des sommes perdues,
- lutter effectivement contre les discriminations professionnelles,
- lutter contre les inégalités salariales tant dans le secteur privé que dans le secteur public ou les femmes perçoivent des primes et indemnités inférieures à celles des hommes en fonction des postes occupés et des évolutions de carrière,

- faire céder le plafond de verre pour assurer l'égalité salariale entre femmes et hommes par une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, en favorisant la mixité des métiers et en garantissant l'égalité effective dans les parcours professionnels,
- améliorer les dispositifs familiaux et la pension de réversion,
- créer un service public de la petite enfance et ouvrir 500 000 places en crèche et modes de garde adaptés.
- améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité hommes-femmes.

L'augmentation de l'activité des femmes sur le marché du travail a contribué de façon croissante au financement des régimes de retraite. Si le taux d'activité des femmes rejoignait celui des hommes (il est actuellement plus bas de dix points), le financement des caisses de retraite en serait grandement amélioré, tout comme le droit direct à pension des femmes.