

Réforme des retraites et enjeux pour les inégalités femmes/hommes

Mathilde Guergoat-Larivière

*Conservatoire National des Arts et Métiers, LIRSA,
Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail*

Projet de loi

- Le projet de loi combine:
 - l'instauration d'un système à points
 - la fixation d'un âge d'équilibre : en discussion lors de la conférence de financement mais servant de base pour la présentation des résultats dans l'étude d'impact
- Des éléments complémentaires ont été dévoilés depuis la publication, notamment des précisions concernant les retraites des femmes
- Femmes présentées comme les « grandes gagnantes » de la réforme par le gouvernement notamment à travers une meilleure prise en compte des carrières morcelées: qu'en est-il?

Retraites des femmes et des hommes

- Retraite = miroir grossissant des inégalités accumulées tout au long de la carrière professionnelle
- Retraites de droit direct des femmes inférieures d'environ 40% à celles des hommes
- Mécanismes de solidarité (majoration de durée et de pension pour enfants, trimestres attribués pour chômage/maladie, minimum contributif, pensions de réversion etc.) réduisent cet écart à 26% : environ 1300 euros de retraite moyenne pour les femmes, 1800 euros pour les hommes

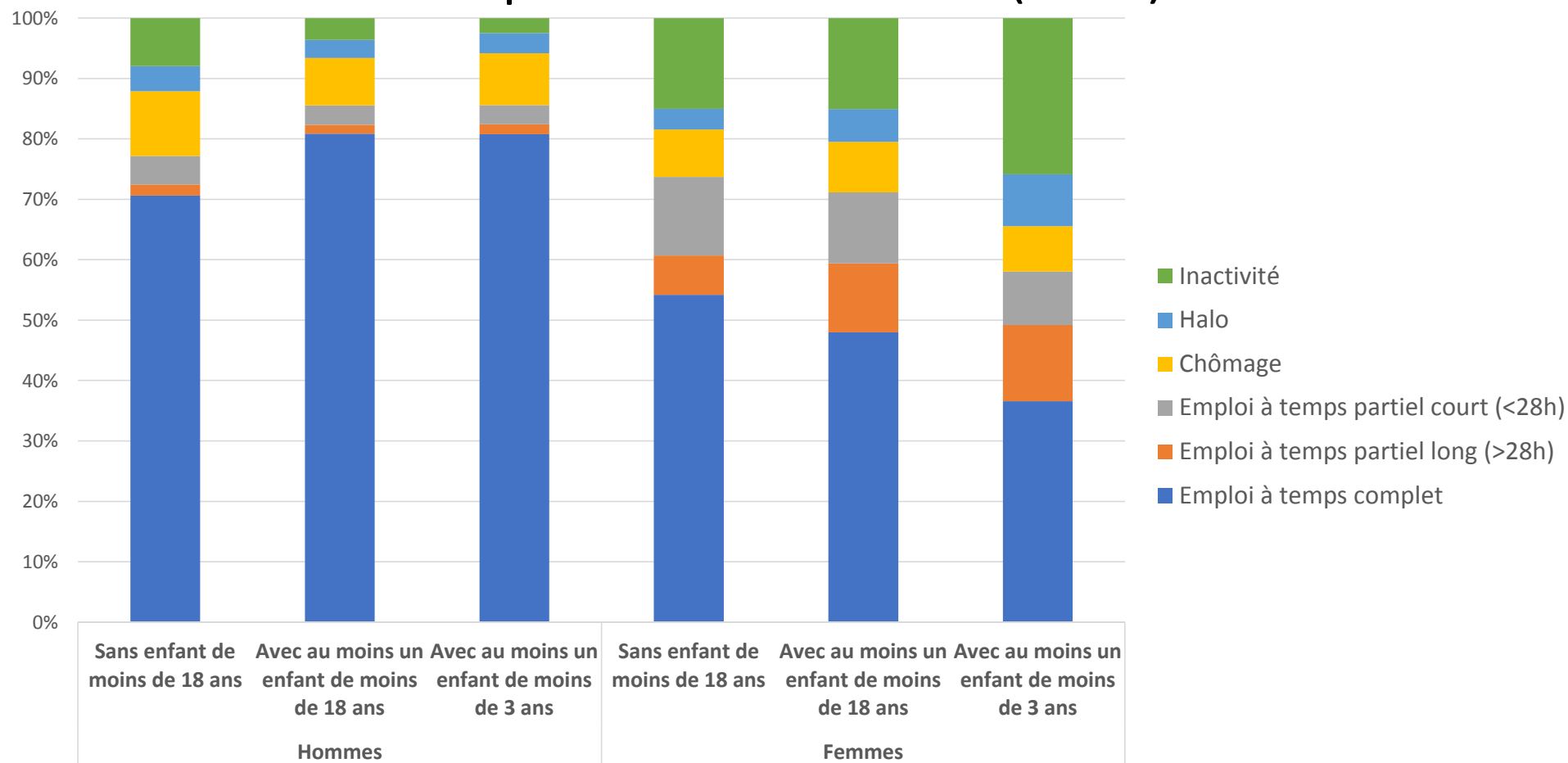
Étude d'impact

- Des éléments très insuffisants pour comprendre les effets potentiels de la réforme sur les femmes
- Six cas-types de salariés proposés pour le secteur privé:
 - Cinq carrières complètes
 - Une carrière heurtée
 - Sans enfant
- A quoi ressemblent les carrières des femmes?

Étude d'impact

- De nombreux travaux en économie ou en sociologie donnent des éléments sur les situations comparées d'emploi des femmes et des hommes, et sur leurs trajectoires professionnelles → non mobilisés pour dessiner des « cas-types » correspondant davantage aux carrières des femmes
- Il serait aussi nécessaire d'avoir en tête un ordre de grandeur du nombre de personnes dont la situation se reflète dans chacun des cas-types

Situation d'emploi et enfants (H-F)



Source: Guergoat-Larivière M., Lemièrre S., « Convergence des taux de chômage et persistance des inégalités femmes-hommes : l'impact du diplôme et de la présence des jeunes enfants sur l'emploi et le non-emploi », *Revue de l'OFCE* (2018), Enquête Emploi, 2016. Champ: 15-64 ans hors études, retraites, préretraites

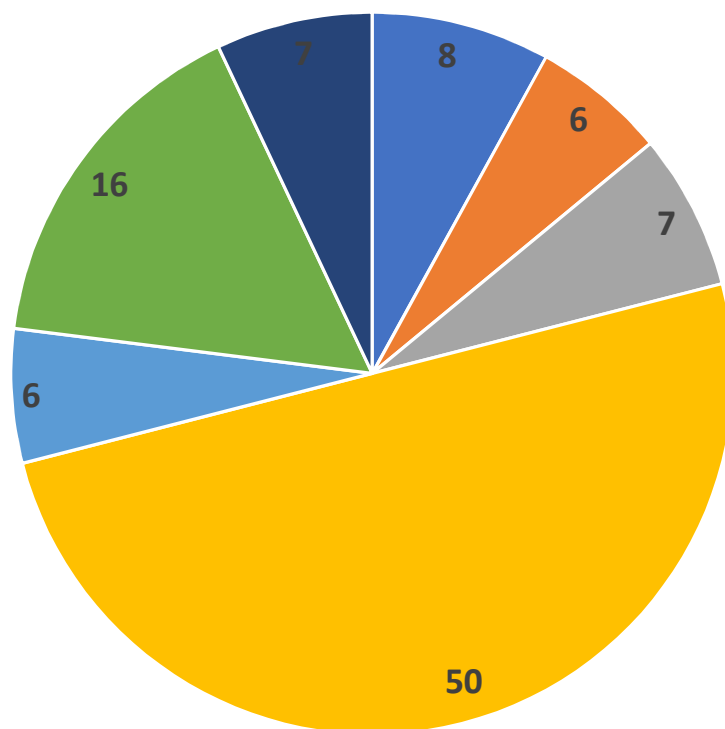
Trajectoires féminines

Classe	Principales caractéristiques des trajectoires	N	%
1	Toujours active temps plein, début d'activité précoce (avant 20 ans)	555	37,3
2	Toujours active temps plein, début d'activité tardif (après 20 ans)	294	19,8
3	Toujours inactives ou arrêt précoce (avant 30 ans)	266	17,9
4	Interruption (de 20-25 ans à 30-40 ans)	181	12,2
5	Transition vers temps partiel (après 30 ans)	85	5,7
6	Arrêt tardif (après 35 ans)	59	4,0
7	Interruption (vers 25-30 ans), puis reprise à temps partiel (vers 30-40 ans)	47	3,1
Total		1 487	100,0

Champ: femmes enquêtées nées entre 1930 et 1950.
Source: enquête *Biographies et entourage*, Ined, 2001.

Source: Robette N., Lelièvre E., Bry X. (2012). La transmission des trajectoires d'activité: telles mères, telles filles?. De la famille à l'entourage, INED, pp.395-418

Trajectoires féminines



- Temps partiel, emplois longs
- Temps complet + temps partiel à partir de 35 ans
- Inactivité + temps partiel à partir de 35 ans
- Temps complet, emplois longs
- Emplois temps complet plus ou moins longs, entrecoupés inactivité, chômage
- Emploi temps complet avant 25 ans puis inactivité

Source: Briard K., Calavrezo O. (2016), « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », N°199, Document d'études de la DARES (enquête SIP, 2006-2007, femmes nées de 1935 à 1959)

Étude d'impact

- Pose la question de la capacité à analyser des politiques publiques avec des indicateurs ou des schémas adaptés pour les hommes mais finalement peu à même d'éclairer la situation des femmes
- Les cas-types, bien qu'imparfaitement adaptés aux situations des femmes ont toutefois été appliqués à des cas de femmes avec deux enfants : ils ont disparu de la version finale de l'étude d'impact (4 cas sur 6 défavorables malgré une hypothèse de carrière complète)

Quels effets envisageables pour les femmes?

- Prise en compte de toute la carrière pour le calcul de la pension
- Instauration d'un âge d'équilibre (qui devrait reculer avec l'espérance de vie)

→ Effet sur le niveau des pensions des femmes?

- Meilleure prise en compte de certains cas de figure (temps partiels très courts)
- Les « mauvaises années » ne disparaissent plus dans le calcul de la pension

→ Effet sur leur âge de départ?

- Certaines femmes à carrière incomplète n'auront plus à attendre l'âge de suppression de la décote (67 ans) pour partir à taux plein
- D'autres femmes, plus nombreuses, vont devoir attendre 65 ans ou plus si recul (au lieu de 62 ans) pour ne pas subir de décote

Quels effets envisageables pour les femmes?

- Remplacement de la majoration de la durée d'assurance (attribution de trimestres pour naissances d'enfants) par de la majoration de pension : effet sur la durée pour atteindre le taux plein / effet sur le montant de la pension
- Pensions de réversion : 70% des pensions du couple + complément ajouté récemment pour les divorcé.e.s.
- Minimum contributif qui vient relever les pensions des personnes ayant eu de très faibles salaires mais s'applique seulement pour les carrières complètes et à partir de l'âge d'équilibre (sinon proratisé)

Quid de la pénibilité?

- Parmi les critères de pénibilité supprimés, certains concernent particulièrement les femmes dans certains métiers en croissance (*care*): port de charges lourdes, risques chimiques
- Les critères de pénibilité sont assez restrictifs (3% salariés du privé) et bénéficient à 75% aux hommes
- Comment mieux prendre en compte les pénibilités des métiers féminins (*job strain...*)?
- Suppression de certains dispositifs de départs anticipés dans le secteur de la santé où les femmes sont surreprésentées : soutenabilité du travail après un certain âge?

Effet sur les fonctionnaires?

- Femmes sont surreprésentées dans la Fonction Publique
 - 62 % des agents de la fonction publique vs 44 % dans le secteur privé
 - Les femmes représentent 68,3 % du personnel de l'Education Nationale
- L'impact de la réforme va dépendre notamment :
 - d'hypothétiques revalorisations salariales (cf. Conseil d'Etat),
 - de la prise en compte de la pénibilité (notamment dans le secteur de la santé avec la suppression des catégories dites « actives »)
 - des taux de primes en fin de carrière (extrêmement variables et plus faibles pour les femmes)

Retour sur les « grandes gagnantes »

- Pourquoi les femmes seraient-elles les grandes gagnantes de la réforme?
 - Éléments positifs: léger relèvement du minimum contributif et indexation sur les salaires plutôt que les prix
 - Si la part des retraites dans le PIB stagne ou décroît : les femmes seraient-elles plutôt les « moins perdantes » ?
 - Dans les raisonnements gagnants/perdants: observer combien gagnent les gagnants et combien perdent les perdants
 - Éléments chiffrés pointant l'effet favorable sur les femmes?
 - Non prise en compte des mécanismes de solidarité dans certains chiffrages (IPP)=> or, effets majeurs sur les pensions des femmes
 - Pas d'exemples avec des enfants et carrières heurtées féminines dans l'étude d'impact : effets sur durée de travail et montant de retraite avec mécanismes de solidarité?

Annonce: 4 pages du CEET et conférence

Connaissance de l'emploi
Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail **156** le cnam ceet

UN SYSTÈME DE RETRAITE « UNIVERSEL » ? LES INÉGALITÉS, DU TRAVAIL À LA RETRAITE

Le projet de réforme des retraites, présenté le 24 janvier 2020 en Conseil des ministres, propose de remplacer le système de protection sociale actuel, jugé trop complexe et inégalitaire, par un système dit « universel », présenté comme plus juste où chacun.e contribuerait désormais de manière identique, quelle que soit la nature de son travail et son statut d'emploi. À partir d'une lecture du projet de réforme et de son étude d'impact par des chercheur.e.s spécialistes du travail et de l'emploi, ce numéro spécial de Connaissance de l'emploi montre que cette réforme poursuit une logique d'individualisation des politiques sociales, dans laquelle les pensions sont davantage fonction des carrières individuelles, au risque de reproduire, voire de renforcer, les inégalités de carrière à l'âge de la retraite.

Collectif de chercheur.e.s du Centre d'études de l'emploi et du travail

Le projet de réforme des retraites entraîne un mouvement de contestation d'une ampleur rarement égalée en France. La réforme engagée conduit à un bouleversement de notre système de protection sociale au nom de l'universalité, en modifiant simultanément les règles qui définissent les cotisations prélevées, les prestations versées et les formes prises par la contributivité (qui désigne en matière de protection sociale le lien entre cotisations et prestations).

L'universalité du nouveau système résiderait en premier lieu, selon les termes du gouvernement, dans le passage à un mode unique d'accumulation des droits et de calcul des pensions versées. Il serait juste que « chaque euro cotisé (soient les mêmes droits, quel que soit le statut du travailleur et dès la première heure travaillée ». Ces cotisations sont converties ensuite en points puis en montant de retraite à la fin de la vie professionnelle. L'universalité tiendrait également ou fait que le montant de la pension sera calculé sur l'ensemble de la vie active, alors que dans le système actuel, le montant des pensions du régime de base² est calculé sur la moyenne des salaires des 25 meilleures années pour les salariés du privé et sur les six derniers mois de traitement (soit les six meilleurs mois pour les agent.e.s titulaires de la fonction publique).

Ceci reviendrait à renforcer le lien entre cotisations et prestations pour chaque travailleur.se. Dans le système actuel au contraire, le rapport entre carrière et retraite est beaucoup plus binaire : ce ne sont pas les cotisations versées tout au long de la vie active (la contributivité individuelle) qui déterminent les montants des pensions, mais bien la moyenne des salaires des meilleures années. Si ce lien distendu entre cotisations et prestations, il est possible de valider des

¹ Dossier de presse du projet de loi instituant un système universel de retraite, 24 janvier 2020 (six lignes).

² Le régime de base représente les trois quarts du volume des pensions versées, soit 240 des 320 milliards. Le dernier quart correspond aux régimes complémentaires qui fonctionnent déjà selon un système à points.

Conférence du CEET : 3 mars 2020, de 14h à 17h30 au CNAM

« La réforme des retraites : quels liens avec les inégalités dans le travail et l'emploi ? »

Animée par Sandrine Foulon, *Alternatives Économiques*.

Avec les Interventions de

- ▶ Annie Jolivet, Cnam, CRTD, CEET ;
- ▶ Julie Landour, Université Paris Dauphine, Irisso, CEET ;
- ▶ Serge Volkoff, CEET
- ▶ Les auteur.e.s du [numéro 156 de Connaissance de l'emploi](#)