

christiane marty

Retraites
Saison 2022

Retraites saison 2022

Christiane Marty

Éditions du Croquant
20 route dHéricy
77870 VULAINÈS-SUR-SEINE
www.editions-croquant.org
Diffusion-distribution : CEDIF-POLLEN
© Éditions du Croquant
ISBN : 9782365123839
Dépôt légal : décembre 2022.

Sommaire

9 Introduction

11 1. Réfutation du discours du gouvernement

Que dit vraiment le rapport du COR : le système de retraites n'est pas en danger

14 Les caisses de retraites doivent financer les retraites

16 La retraite à 64 ou 65 ans serait une régression pour de nombreuses personnes et une injustice

17 Le recul de l'âge de départ signifie une prolongation de la période de précarité

18 Dégradation de la qualité de vie

19 Inégalités d'espérance de vie et de revenus

19 L'allongement de la durée de cotisation pénalise les carrières courtes

22 Des gains d'espérance de vie revus à la baisse ; une espérance de vie en retraite également en baisse

23 Travailler plus : focalisation sur l'emploi des séniors

25 Travailler plus : oubli de l'emploi des femmes

28 La comparaison avec les autres pays ne peut pas se faire seulement sur l'âge de départ

29 Un minimum de pension à 85 % du SMIC ? une promesse ancienne jamais tenue

31 2. Refuser la « réforme » actuellement prévue ne signifie pas que le système de retraites est aujourd'hui satisfaisant.

Une situation moins mauvaise qu'ailleurs mais très insuffisante

32 La décision politique de plafonner les dépenses de retraite est responsable de cette dégradation

- 32 Dégradation des taux de remplacement, des pensions et des niveaux de vie
- 36 Les inégalités entre les femmes et les hommes, importantes, ne se réduisent que trop lentement
- 40 Des dispositifs de solidarité indispensables, mais qui distribuent beaucoup plus aux plus aisés

43 **3. Améliorer le système et garantir l'avenir de retraites suffisantes**

- 44 Partager plus équitablement la richesse produite
- 45 Réduire le temps de travail plutôt que l'augmenter
- 46 Poser la question du sens du travail
- 47 Lever les obstacles à l'emploi des femmes
- 48 Augmenter les salaires et le taux de cotisation, supprimer les allègements de cotisations
- 49 Revenir à des durées de carrière réalisables et à un calcul satisfaisant de la pension
- 50 Augmenter le minimum de pension
- 50 Supprimer la décote
- 51 Refonder les majorations pour enfants pour les rendre forfaitaires et unifiées

53 **En conclusion, améliorer les ressources du système de retraite, c'est possible**

55 **Annexe 1. Retraites : répartition et capitalisation**

- 56 Régime par annuités, par points ou en comptes notionnels
- 58 La logique de contributivité s'oppose à la logique de solidarité
- 58 Écarts de pension entre les femmes et les hommes
- 59 Comptes notionnels, pure contributivité

- 61 **Annexe 2.** Taux plein, décote, âge dit du taux plein
- 63 **Annexe 3.** Christiane Marty, « Les femmes, premières pénalisées de la nouvelle réforme des retraites », *Travail, Genre et société*, n°44, novembre 2020

Introduction

Emmanuel Macron affiche une grande fermeté sur la nécessité de faire une réforme des retraites. Peu lui importe si la justification qu'il en donne aujourd'hui contredit celle de son précédent mandat. Il voulait alors une réforme (prétendument) au nom de l'équité, avec un régime par points¹. Il veut aujourd'hui ce qu'il refusait fermement, à savoir une réforme paramétrique : reculer l'âge de départ pour faire des économies.

Le discours officiel met en avant la nécessité de rééquilibrer les comptes du système de retraites pour « pérenniser notre modèle social ». Mais en même temps, il invoque un autre registre, celui du besoin de financer d'autres chantiers importants, la transition énergétique, la santé, l'école, ... Puisqu'une augmentation des impôts est exclue (au nom de la défense du pouvoir d'achat), la solution serait, sans surprise, la croissance : produire plus de richesses... et donc travailler plus longtemps car, argument inusable, nous vivons plus longtemps ! Ce discours – purement néolibéral – est faux et hypocrite : il relève de l'infox (information délibérément biaisée ou mensongère, contribuant à la désinformation).

1. Voir en annexe une présentation de la répartition et de la capitalisation, ainsi que du fonctionnement des régimes par annuités ou par points ou par comptes notionnels.

Dans la première partie, on réfute la présentation d'un financement des retraites menacé, en montrant l'injustice et le coût humain d'un recul de l'âge de départ ou d'un allongement de la durée de cotisation. Refuser ce projet ne signifie pas pour autant se satisfaire de la dégradation continue des retraites sous l'effet des réformes passées : décrochage du niveau de vie des retraité-es, fortes inégalités entre catégories sociales, et entre femmes et hommes : c'est l'objet de la deuxième partie. Enfin, la dernière partie aborde les pistes possibles pour améliorer le système, et souligne l'importance de réfléchir à la question des retraites en lien avec l'emploi, les conditions de travail et plus globalement le projet de société.

1. Réfutation du discours du gouvernement

Que dit vraiment le rapport du COR : le système de retraites n'est pas en danger

Dès le début de son rapport de 2022, le Conseil d'orientation des retraites (COR) signale que c'est la part des dépenses de retraites dans le PIB qui constitue « un indicateur déterminant pour évaluer la soutenabilité financière du système de retraite ». Or il indique clairement que les dépenses de retraite sont dans une dynamique sous contrôle. Il souligne que malgré le vieillissement progressif de la population, la part des dépenses de retraites dans la richesse nationale serait stable ou en diminution jusqu'en 2070, ce qui, note-t-il, « peut sembler contre-intuitif » du fait du vieillissement démographique. Mais cela s'explique par « la moindre augmentation du niveau de vie des retraités relativement aux actifs² » : formulation édulcorée pour désigner le décrochage en cours des pensions et des niveaux de vie des retraités par rapport aux actifs, résultat des réformes passées ! Ce point est exposé en partie 2.

2. Rapport annuel du COR, septembre 2022, page 8. Dans ce qui suit, sauf indication contraire, les mentions des pages concernent ce rapport.

Le COR précise néanmoins que « le débat public se structurant autour du solde, [il] ne peut pas faire l'économie de proposer une estimation des soldes futurs ». Tout en mettant en garde contre « les fortes incertitudes qui entourent les travaux de projection présentés dans ce rapport », il présente donc ses projections sur le solde du système de retraite selon plusieurs scénarios sur les gains de productivité et selon deux conventions comptables.

Les membres du gouvernement comme les partis de droite prétendent s'appuyer sur ces projections pour affirmer un besoin urgent de financement des retraites. Pourtant, rien ne justifie ces pronostics alarmistes. Après un excédent – non prévu – en 2021 et 2022, le système enregistrerait jusqu'en 2032 un déficit évalué entre 0,5 et 0,8 point de PIB en fonction des scénarios. Ce déficit est minime. Pour mémoire, les réserves totales du système de retraite – c'est-à-dire celles du Fonds de réserve pour les retraites et celles constituées au sein des régimes par répartition – s'élèvent à 8,3 % du PIB. Ces réserves sont normalement destinées à couvrir des besoins ponctuels de financement. Sinon, à quoi servent-elles ?

Un déficit paradoxal

Jusqu'en 2027, le déficit anticipé provient essentiellement de la baisse de la part des ressources de cotisations dans le PIB. Cette baisse est due à une quasi-stabilité de la masse des rémunérations des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, résultant des mesures « d'économies » qui leur ont été appliquées ; comme le taux de cotisation de cette fonction publique est supérieure à celle du privé, ces mesures induisent un effet négatif sur la part des ressources dans le PIB ! Le COR le signale (page 101) en pointant le caractère paradoxal de ces mesures de « maîtrise de la masse salariale publique » qui se traduisent par une dégradation du solde des retraites ! Il y a là un effet de vases communicants, la réduction du déficit public se faisant au détriment du déficit des retraites.

Ensuite sur la seconde période 2027-2032, le déficit résulte d'une incohérence dans les hypothèses de chômage. Le COR a dû reprendre l'hypothèse du Programme de stabilité du gouvernement sur 2022-2027 (publié en juillet 2022) qui table sur un taux de chômage de 5 % en 2027. Puis il a dû « raccorder » ce taux à celui qu'il utilise pour son scénario central qui est de 7 % : il en résulte alors une période de transition fictive, où le chômage remonte après 2027 de 5 % à 7 %, qui se traduit dans les projections par un ralentissement de la croissance et donc du PIB, ce qui fait apparaître une augmentation des dépenses de retraite relativement au PIB.

Accessoirement, on peut aussi noter que les exonérations de cotisations sur les bas salaires et les heures supplémentaires accordées aux employeurs ne sont toujours pas intégralement compensées par le budget de l'État, et coûtent alors un peu moins de 0,1 point de PIB aux ressources du système.

Pour la suite, jusqu'en 2070, les résultats divergent fortement selon la convention comptable retenue et selon les gains de productivité, allant d'un déficit de

1,8 % à un excédent de 1,5 %, ce qui témoigne des fortes incertitudes sur l'évolution à venir. Compte tenu de cet éventail et compte tenu de la sensibilité des résultats à différents paramètres (fécondité, chômage, ...) étudiée par le COR, il faut relativiser les résultats sur le solde des retraites. Il est nécessaire de discuter des hypothèses faites : car jusqu'en 2070, le partage de la valeur ajoutée entre le travail et le capital est considéré comme stable, la durée du travail également, et le taux d'activité des femmes est figé à leur valeur actuelle, très inférieur donc à celui des hommes (voir partie 2). De plus, les déficits ne menacent pas la pérennité du système, ils sont dus non pas à une dérive des dépenses, mais à un plafonnement des ressources et cotisations décidé politiquement : c'est la passion néolibérale pour la baisse des « prélèvements obligatoires ».

Les caisses de retraites doivent financer les retraites

Dans le programme de stabilité 2022-2027 présenté en juillet 2022, le gouvernement s'engage à limiter l'augmentation des dépenses publiques dans toutes ses sphères à 0,6 % en volume par an. Or les dépenses de retraite augmenteraient en volume sur cette période de 1,8 % par an, ce qui, d'après cet engagement, limiterait les possibilités pour d'autres dépenses. Le gouvernement annonce vouloir dégager des économies sur les retraites pour investir dans l'avenir : réduire le déficit sur les retraites donnerait des marges de manœuvre

pour permettre de financer des dépenses dans l'enseignement, l'hôpital, la transition énergétique, ... Ce discours amalgame à dessin le financement de la protection sociale assuré essentiellement par les cotisations, et le financement des politiques publiques assuré par l'impôt ! La politique de ces dernières décennies, droite et gauche confondues, a consisté à continuellement diminuer les impôts sur les plus riches, sur le capital et sur les sociétés, surtout les plus grandes. Et à nouveau, E. Macron s'est engagé sur une baisse des impôts de production pour les entreprises (représentant 7 à 8 milliards par an). Or, s'il est en effet indispensable de financer des investissements dans différents secteurs essentiels, c'est par une politique fiscale plus juste, rompant avec tous ces cadeaux fiscaux, qu'il est possible d'améliorer les ressources du budget de l'État. Mais il est hypocrite de prétendre légitimer ainsi une nouvelle régression sur les retraites.

Il est probable que la vraie raison de cette « réforme » des retraites soit de donner des gages de fermeté auprès de la Commission européenne ; il s'agit de montrer la capacité du gouvernement de mener la politique de baisse des dépenses publiques, doxa de la pensée néolibérale.

Par ailleurs, le discours est peu convaincant, car il faut noter le décalage énorme entre le montant des économies potentiellement obtenues par un recul de l'âge légal de la retraite et le montant des investissements nécessaires pour les chantiers cités, santé, enseignement, transition énergétique ! Une

économie d'une dizaine de milliards par an sur les retraites (et même moins, du fait de la hausse de dépenses sociales hors retraites, voir encadré) ne représente rien face aux besoins dans les autres secteurs. Pour la seule transition écologique, ils sont évalués par exemple à 5 % du PIB.

Les gains escomptés d'un recul de l'âge de départ doivent être évalués de manière globale

Pour se limiter ici au seul impact financier, rappelons que reculer l'âge légal de la retraite et/ou augmenter la durée de cotisation exigée pour une pension à taux plein, induit certes d'un côté des gains pour les caisses de retraite (provenant des pensions non versées ainsi que des cotisations supplémentaires versées par les personnes qui se maintiennent en emploi), mais de l'autre côté un supplément de dépenses sociales hors retraite. Celles-ci sont dues à l'allongement de la durée des allocations de chômage, invalidité, maladie ou minima sociaux qui sont versés aux personnes qui ne sont pas en emploi mais attendent l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Pour un recul de 62 à 64 ans, ce supplément de dépenses se monterait, selon une estimation de la DREES3 à 7,2 milliards par an. Ce qui réduit très sensiblement les gains financiers à attendre d'un recul de l'âge de la retraite.

La retraite à 64 ou 65 ans serait une régression pour de nombreuses personnes et une injustice

Le projet est de reculer l'âge légal de départ à la retraite, aujourd'hui de 62 ans, à 65 ans ou bien – annonce du président fin octobre - à 64 ans à condition de le coupler à un (nouvel) allongement de la durée de cotisation. Cette évolution entend

3. Rapportée par le COR, page 135.

donner un signe d'ouverture à « certains partenaires sociaux » qui refusent le recul à 65 ans mais pourraient accepter un allongement de la durée de cotisation. Mais la CFDT, partenaire visé, ferme la porte à tout recul de l'âge comme à tout allongement de la durée de carrière, c'est un mandat clair de son 50^{ème} congrès.

Ce qui est prévu est un recul progressif de l'âge de départ de 4 mois par an, aboutissant à 64 ans en 2027 et, éventuellement donc, 65 ans en 2031. Selon le ministre du Travail, c'est la mesure qui a « l'efficacité budgétaire la plus forte ». On vient de voir que l'économie serait de fait très limitée... alors que la mesure serait très brutale : elle s'appliquerait dès juillet 2023 et concernerait donc les personnes nées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1961 qui peuvent prétendre à un départ en retraite cette année 2023.

Le recul de l'âge de départ signifie une prolongation de la période de précarité

Économie limitée pour une mesure très injuste, qui semble ignorer la situation précaire de nombreuses personnes entre la fin de l'emploi et la liquidation de la retraite, situation qui s'allongerait donc avec le recul de l'âge de départ. Une proportion sensible des assuré·es passe en effet par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite. Ainsi selon la Drees⁴, 32 % des personnes la génération née en

4. Drees, *Les retraités et la retraite*, 2022.

1950 n'étaient plus en emploi l'année précédant leur retraite, ce chiffre étant plus élevé pour les femmes (37 %) que pour les hommes (28 %). Ces personnes hors emploi étaient au chômage (pour la moitié environ d'entre elles), en inactivité, maladie ou invalidité. Et 23 % des personnes ni en emploi, ni en retraite n'ont aucun revenu personnel ou minimum social, car vivant avec une personne qui a un revenu, et donc dépendant d'elle.

Dégradation de la qualité de vie

Les premières années de retraite sont vécues comme les meilleures, celles dont les retraité-es profitent le plus lorsque leur santé n'est pas trop dégradée, alors qu'elles deviennent les plus difficiles s'il est nécessaire de prolonger l'activité professionnelle. De nombreux métiers sont pénibles et usants, mais la pénibilité est très mal prise en compte actuellement pour la retraite. L'intensification du travail depuis plusieurs décennies a alourdi la charge mentale pesant sur de nombreuses catégories de salarié-es, qui attendent de plus en plus la retraite avec impatience. De plus, près d'un tiers (30 %) des personnes âgées de 55 à 69 ans sont déjà concernées par des limitations d'activité sévères ou modérées. Cette proportion est légèrement plus forte pour les femmes⁵. Une période de retraite en bonne santé, attente légitime après la vie professionnelle, est donc déjà compromise pour toutes ces personnes. Quelle en serait l'évolution après un recul à 64 ou 65 ans de l'âge légal ?

5. COR 2022, page 245.

Inégalités d'espérance de vie et de revenus

Un recul de l'âge légal ne touchera pas tout le monde de la même façon. L'espérance de vie à 35 ans des ouvriers est inférieure à celle des cadres de 6,4 ans pour les hommes, et de 3,2 ans pour les femmes⁶. Le niveau de revenu, qui est lié à la catégorie socio-professionnelle, joue un rôle important : les 5 % les plus aisés ont une espérance de vie à la naissance supérieure de treize ans à celle des 5 % les plus pauvres chez les hommes, et de huit ans chez les femmes⁷.

L'allongement de la durée de cotisation pénalise les carrières courtes

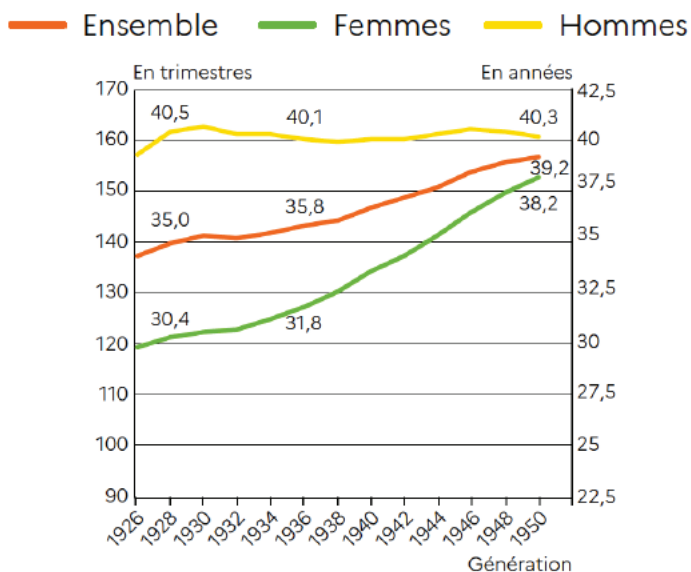
L'allongement de la durée de cotisation, envisagé pour être couplé avec un recul « limité » à 64 ans au lieu de 65 ans, est tout aussi injuste : il pénalisera les personnes qui ont des carrières courtes et qui, déjà aujourd'hui, n'atteignent pas la durée de cotisation exigée ; ou bien l'atteignent de justesse. Ce sont en majorité des femmes. Il est vrai que la durée de carrière des femmes augmente au fil des générations, du fait de la montée en charge de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) introduite en 1972 qui permet de compenser en partie les interruptions de carrière des femmes liées aux enfants. Mais la durée de carrière des femmes reste encore inférieure à celle des hommes, de plus de 2 ans pour la génération 1950 (graphe ci-dessous).

6. Nathalie Blanpain, Insee Première, no 1584, 2016.

7. Nathalie Blanpain, Insee Première, no 1687, 2018.

C'est ainsi que 8 % des femmes de cette génération et 6 % des hommes ont subi une décote⁸ sur le montant de leur pension du fait qu'ils et elles n'avaient pas réuni la durée de cotisation exigée. Le montant de la décote est plus important en moyenne pour les femmes. Et pour éviter de subir la décote, ce sont 19 % des femmes contre 10 % des hommes qui ont attendu 67 ans, c'est-à-dire l'âge du taux plein qui annule la décote, pour liquider leur retraite⁹.

Évolution des durées validées moyennes, selon la génération - Drees 2022

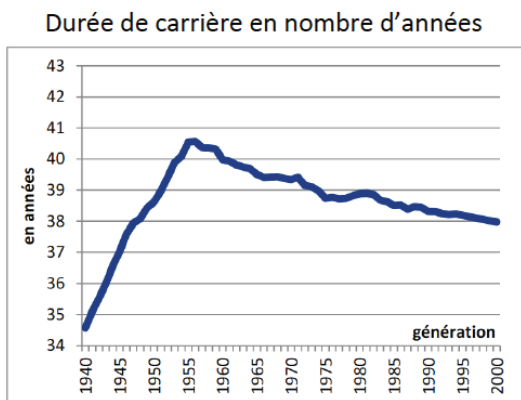


8. Voir en annexe la présentation du taux plein, de la décote et de l'âge d'annulation de la décote.

9. Drees, Les retraités et la retraite, 2022.

Les durées de carrière baissent au fil des générations, s'éloignant de la durée de cotisation exigée

En moyenne, la durée de carrière réalisée par la génération 1955 (en retraite aujourd'hui) a été de 40,5 ans (c'est le point maximum sur le graphe). Or pour cette génération, la durée exigée pour un taux plein était de 41,5 années, soit une année manquante en moyenne.



Durée d'assurance validée, tous régimes. Rapport COR 2022

À partir de cette génération 1955, du fait d'entrées plus tardives dans l'emploi et de la précarisation des carrières, les durées de carrière attendues baissent continuellement pour n'être plus que de 38 années pour la génération 2000... pendant que de son côté, la durée de cotisation exigée augmente pour atteindre 43 années à partir de la génération 1973. L'écart entre la durée réalisable et la durée exigée

va croissant. Ce qui signifie que les carrières vont s'éloigner de plus en plus de l'objectif fixé pour avoir droit à une pension à taux plein. Déjà actuellement, sans nouvelle « réforme », de plus en plus de personnes n'atteindront pas la durée exigée, ce qui se traduira par des pensions plus faibles puisqu'elles sont calculées au prorata et diminuées en outre de la décote. On constate déjà que la proportion des départs avec décote augmente à partir de la génération 1950¹⁰.

La baisse de la durée de carrière validée observée et anticipée est donc préoccupante. Pourtant le rapport du COR la commente en notant qu'elle constitue une « diminution de l'effort contributif des actifs au fil des générations » ! Comme si c'était une évolution positive pour les actifs, alors qu'en contrepartie, ils et elles percevront des pensions de plus en plus faibles !

Des gains d'espérance de vie revus à la baisse, une espérance de vie en retraite également en baisse

Avant 2014, l'espérance de vie à 60 ans progressait de 1,5 an à 2 ans par décennie. Mais depuis, elle ne progresse plus que de 0,2 an par décennie pour les femmes et de 0,6 an par décennie chez les hommes. Or c'est ce critère de l'allongement de l'espérance de vie qui était censé justifier l'allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans pour la génération 1973.

10. Drees, *Les retraités et la retraite*, 2022, page 149.

La loi Fillon de 2003 a en effet introduit l'idée que les gains d'espérance de vie devaient être partagés entre l'allongement de la vie active et celui de la retraite. Ce qui devrait en toute logique amener à baisser la durée de cotisation exigée de 43 annuités, puisqu'on constate que l'espérance de vie moyenne à la retraite a déjà commencé à diminuer d'une année (de 25,8 à 24,8 ans) entre la génération 1950 et 1953¹¹.

Travailler plus : focalisation sur l'emploi des séniors

Le discours officiel boucle sur la nécessité de travailler plus, ce qui se retrouve assimilé à « travailler plus longtemps ». L'argument récurrent est que la France a un taux d'emploi des séniors trop faible. Même s'il a sensiblement augmenté en 20 ans pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, il est déclaré insuffisant.

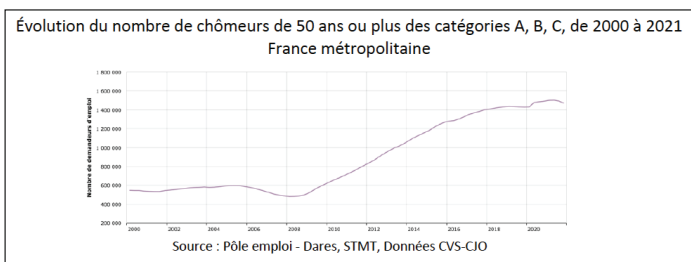
Pourtant les employeurs continuent de se séparer des séniors et embauchent difficilement au-delà de 50 ans, ce qui semble être une spécificité française. Dans la situation actuelle, faire travailler plus longtemps les séniors ne crée pas d'emploi supplémentaire. Mais cela peut entraîner une hausse du chômage des plus jeunes, comme l'admet

11. Drees, Les retraités et la retraite, 2022, page 138.

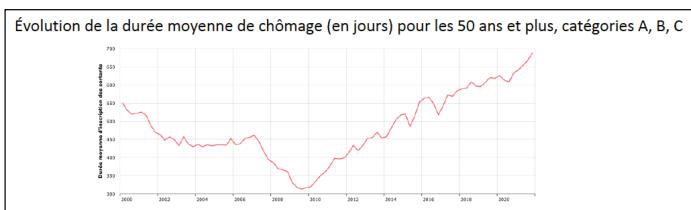
le COR¹² et plus globalement cela réduit aussi les possibilités d'accès à un emploi pour les chômeurs et les femmes.

Le recul à 62 ans de l'âge légal adopté en 2010 s'est accompagné, certes, d'une augmentation de la durée moyenne passée en emploi avant la retraite, mais aussi de la durée passée au chômage. Et en effet on constate avec les statistiques de Pôle emploi :

- à la fois un nombre croissant après 2010 des chômeurs de plus de 50 ans.



- et une durée croissante après 2010 de la période passée au chômage de ces mêmes catégories



12. COR, page 126.

Travailler plus : oubli de l'emploi des femmes

Alors que pour justifier sa volonté de réformer les retraites, le gouvernement ne cesse de souligner la dégradation du rapport entre actifs et inactifs, il focalise sur l'augmentation du taux d'emploi des séniors et il délaisse totalement le potentiel de la hausse de l'activité des femmes. Il met en avant que le taux d'emploi des séniors est inférieur en France à celui des autres pays... et semble ignorer que, côté taux d'emploi des femmes, la France ne se situe qu'au 20^{ème} rang des 38 pays de l'OCDE¹³ !

Il y a pourtant un fort potentiel d'amélioration de ce taux, et aucune justification à ce que les femmes soient moins intégrées à la population active que les hommes, ni à ce que l'emploi à temps partiel soit majoritairement féminin... si ce n'est un renoncement à l'objectif d'égalité. En plus d'être une exigence démocratique, l'égalité des femmes et des hommes en matière d'emploi serait très bénéfique notamment pour le financement des retraites.

Pourtant on constate que les hypothèses de population active établies par l'Insee¹⁴ et reprises par le COR projettent la fin de la progression du taux d'activité des femmes : ce taux stagnerait donc jusqu'à 2070 à son niveau actuel (à l'exception de la tranche d'âge des plus de 55 ans pour laquelle

13. OCDE, Situation trimestrielle de l'emploi dans la zone OCDE, octobre 2021.

14. Projections de la population active à l'horizon 2080, Insee, Juillet 2022.

une hausse est anticipée). L'écart entre les taux des hommes et des femmes serait figé à sa valeur actuelle, soit un écart de 8 points pour la tranche d'âge de 25 à 54 ans : 92 % pour les hommes contre 84 % pour les femmes. C'est « un écart important qui subsistera entre l'activité des hommes et des femmes » indique simplement l'Insee ! Il traduit pourtant une forte inégalité en matière d'accès à l'emploi, qui apparaît ainsi pérennisée pour les décennies futures. En parallèle, la part totale des femmes dans la population active, qui progressait jusqu'à présent, aurait atteint son maximum en 2021 (48,9 %) et elle diminuerait ensuite¹⁵.

Les projections du COR ont pour fonction de présenter les perspectives à moyen et long terme au regard des évolutions potentielles démographiques, économiques et sociales. Ce sont des outils d'aide à la décision pour les responsables politiques. Présenter ainsi un avenir figé pour l'emploi des femmes aboutit à effacer du registre des possibles le progrès potentiel en la matière... alors que ce dernier est réel.

L'emploi des femmes est incité ou désincité par les choix politiques

On sait que les politiques menées influencent grandement l'activité des femmes dans un sens incitatif ou au contraire dissuasif. Rappelons l'effet très régressif d'une mesure adoptée en 1994 : l'allocation parentale d'éducation, qui existait auparavant pour les parents de trois enfants, a été

15. Insee références, édition 2022, Emploi, chômage, revenus du travail.

étendue aux parents de deux enfants. Cette mesure a incité de nombreuses femmes à se retirer du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants : en trois ans, le taux d'activité des mères de deux enfants et plus a ainsi chuté de 16 points¹⁶ ! Avoir un emploi (de qualité) est le souhait majoritaire des femmes. C'est la condition de leur autonomie financière, de leur émancipation. Mais elles se heurtent à de nombreux obstacles, sur lesquels une politique adaptée peut pourtant agir : outre les inégalités persistantes de salaires et la précarité de nombreux métiers féminisés, on peut évoquer l'insuffisance de services d'accueil de la petite enfance. Même si la situation en France est meilleure que dans les pays voisins, la moitié des moins de trois ans, soit un million d'enfants, ne trouve toujours pas de place d'accueil (la promesse récente de créer 200 000 places de crèches est loin de répondre aux besoins). Satisfaire ces besoins permet la création de nombreux emplois utiles...

Pour donner une idée des marges de manœuvre, si le taux d'activité des femmes entre 25 et 54 ans avait été égal à celui des hommes en 2021, c'est 1,1 million de femmes de plus qui seraient en activité¹⁷ ! Atteindre l'égalité demandera certes un peu de temps, mais l'invisibilisation actuelle, dans les projections de l'Insee et du COR, du potentiel lié à l'emploi des femmes n'aide certainement pas...

La comparaison avec les autres pays ne peut pas se faire seulement sur l'âge de départ

La France avec la Suède et la Norvège sont les pays dont l'âge légal de la retraite est l'un des plus faibles,

16. Drees, Études et résultats n°37, 1999.

17. Calcul extrait des données de l'Insee.

à 62 ans. C'est alors un argument récurrent qui est censé démontrer qu'il faut bien reporter cet âge ! Tout d'abord, ce n'est pas parce que la situation est moins favorable dans d'autres pays qu'il faudrait s'aligner : la démarche devrait au contraire viser à prendre comme modèle les pays aux règles les plus avantageuses. Ensuite, pour faire une comparaison cohérente, il faut prendre en compte la situation globale. Notamment, la question de la fécondité est un élément important puisqu'elle a un impact majeur sur la population active future qui cotisera pour financer les pensions. Or la France a un taux de fécondité de 1,83 en 2021, soit le plus élevé des pays de l'OCDE. Par comparaison, l'Allemagne a un âge de départ qui devrait atteindre 67 ans en 2031 mais un taux de fécondité de 1,53. Ce faible taux doit être mis en lien avec la pénurie de modes de garde pour les enfants, qui fait que les Allemandes doivent quasiment choisir entre avoir des enfants ou un emploi.

Le faible renouvellement des générations est aussi la raison pour laquelle l'Allemagne a une politique affirmée d'accueil de l'immigration pour compenser le vieillissement de sa population. Il faut préciser que les « réformes » de retraites qui y ont été appliquées depuis 15 ans suivent la même logique que celles menées en France, mais elles ont visé plus rapidement le développement de la capitalisation. Aujourd'hui, les pensions ont drastiquement diminué au point que 17 % des plus de 65 ans (Eurostat) sont sous le seuil de pauvreté. Ce taux pourrait passer à 22 % d'ici à 2039 d'après les projections, ce qui est devenu un problème politique majeur dans ce pays.

Un minimum de pension à 85 % du SMIC ? Une promesse ancienne jamais tenue

La pension minimum sera de 1100 euros pour une carrière complète : c'était la promesse de campagne d'Emmanuel Macron début 2022. Pourtant, déjà dans la loi de 2003 sur les retraites, l'article 4 donnait l'objectif d'assurer pour 2008 un minimum de pension de 85 % du SMIC pour une carrière complète. Non seulement l'objectif n'a jamais été tenu, mais le minimum de pension s'en éloigne continuellement depuis ! Début décembre 2022, Elisabeth Borne a repris l'objectif d'une retraite minimale à 85 % du SMIC, et a cité le chiffre de 1200 euros pour l'adapter à l'évolution du Smic... mais toujours aucune date d'application. Peut-on se fier à ce nouvel engagement ?

2. Refuser la « réforme » actuellement prévue ne signifie pas que le système de retraites est aujourd'hui satisfaisant

Une situation moins mauvaise qu'ailleurs mais très insuffisante

Le système de retraites par répartition créé en 1945 a constitué un progrès social majeur, en affirmant la solidarité entre les générations et en permettant de sortir progressivement de la misère les personnes après leur vie professionnelle. Par rapport à d'autres pays, notre système est plus avantageux car il permet d'assurer en moyenne un niveau de vie des retraités équivalent à celui de la population active. Mais, d'une part, cette moyenne masque de fortes disparités au sein de la population retraitée ; d'autre part, l'évolution en cours est très défavorable sous l'effet des réformes passées. Celles-ci n'ont cessé de durcir les conditions pour obtenir une pension à taux plein et de dégrader le niveau des pensions. Ainsi, le taux de remplacement moyen (rapport entre la pension et le salaire) ne cesse de baisser ; la durée de cotisation exigée pour une retraite à taux plein devient de plus en plus irréalisable (voir précédemment) compte tenu de la situation du marché du travail,

mais aussi de l'usure professionnelle qui survient pour de nombreuses personnes bien avant l'âge de la retraite. Ensuite, les inégalités de pension entre les femmes et les hommes sont très importantes et ne se réduisent que bien trop lentement. De plus, mais sans développer, les carrières longues et la pénibilité sont très mal prises en compte pour la retraite. Il est donc indispensable de stopper cette évolution et d'améliorer la situation.

La décision politique de plafonner les dépenses de retraite est responsable de cette dégradation

La part des dépenses de retraite a été plafonnée à une valeur autour de 14 % du PIB, ce qui relève de l'obsession pour la baisse des dépenses publiques. Alors que la part des retraité-es dans la population augmente, refuser d'augmenter la part de la richesse produite qui leur revient signifie programmer leur appauvrissement. C'est bien ce qui est intégré dans les projections qui considèrent comme immuable le partage de la richesse produite entre travail et capital. Et c'est bien ce qu'il faut revoir.

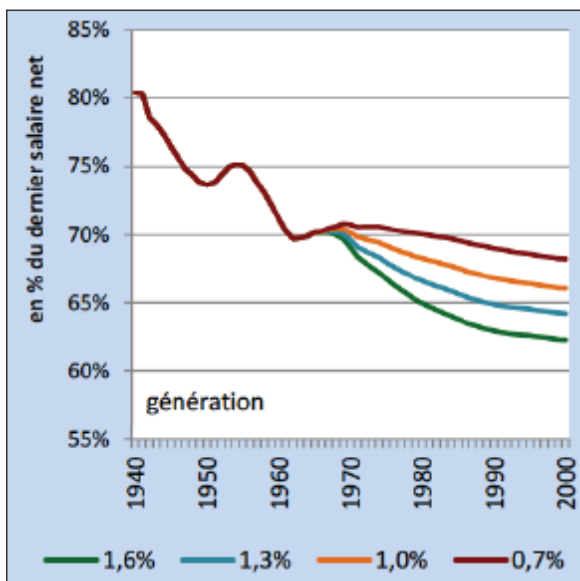
Dégradation des taux de remplacement, des pensions et des niveaux de vie

Les graphes sont explicites. Les taux de remplacement, les pensions relativement aux revenus d'activité et les niveaux de vie relatifs vont fortement baisser en moyenne dans les prochaines décennies. Les pensions moyennes en absolu ont même déjà

baissé en euros constants depuis 2015¹ du fait des revalorisations inférieures à l'inflation.

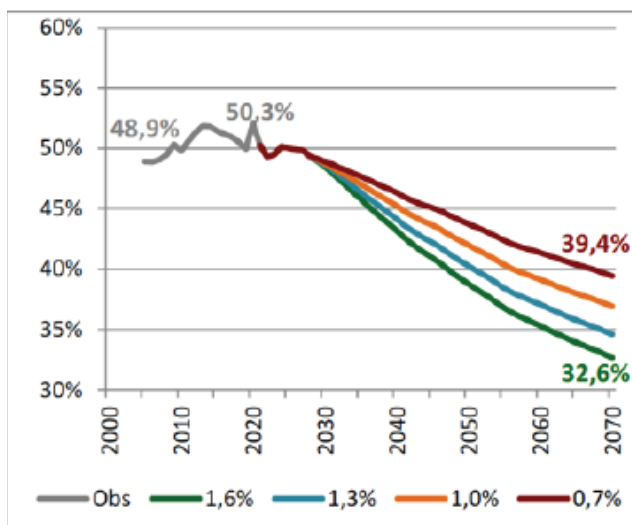
La chute à venir est plus ou moins importante selon l'hypothèse sur les gains de productivité. Pour le taux de remplacement, le COR présente le cas-type « non cadre du privé » (à gauche) ; le cas type « fonctionnaire de catégorie B » (non présenté ici) aurait un taux de remplacement encore plus faible, entre 60 et 63 % pour la génération 2000, contre 63 à 68 % pour le non cadre du privé.

Taux de remplacement net à la liquidation pour un non-cadre du secteur privé

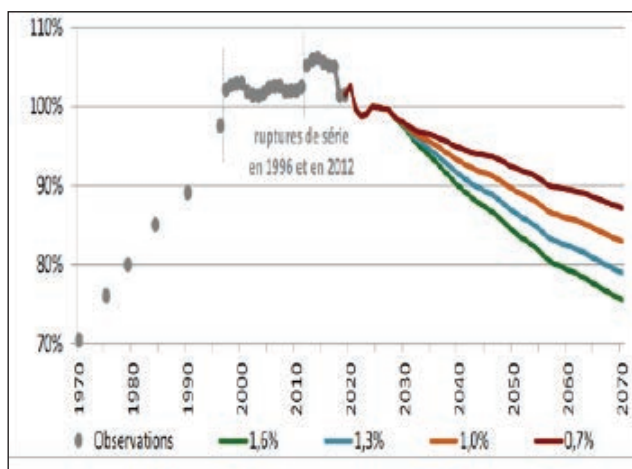


1. Drees, *Les retraités et la retraite*, op. cit., page 51.

Pension moyenne de l'ensemble des retraité-es, relative au revenu d'activité moyen



Niveau de vie des retraité-es rapporté à l'ensemble de la population



Ces évolutions des grandeurs moyennes masquent de fortes disparités selon les catégories socio-professionnelles, le sexe, l'âge. Par exemple, le niveau de vie des retraité·es dépend de l'âge, il est bien plus faible pour les plus de 75 ans, qui sont surtout des femmes.

Non, le niveau de vie des retraité·es n'est pas trop élevé, et leur taux de pauvreté augmente

La baisse importante de niveau de vie, qui caractérisait jusqu'aux années 1970 le passage à la retraite, a été résorbée au fil du temps. Le niveau de vie des retraité·es se situe aujourd'hui un peu au-dessus de celui de l'ensemble de la population et un peu au-dessous de celui des actifs, ce qui est une évolution positive, simplement conforme à l'objectif du système de retraite qui doit garantir « un niveau de vie satisfaisant, sécurisé et anticipé » à la retraite.

Mais cette évolution positive est révolue. Depuis 2016, le taux de pauvreté a diminué de 0,2 point pour l'ensemble de la population, mais pas pour les retraité·es chez qui la pauvreté a au contraire progressé de 0,8 point entre 2018 et 2019. Cette augmentation est surtout portée par l'augmentation du taux de pauvreté des personnes âgées de 65 ans ou plus vivant seules, taux qui passe de 14,3 % à 15,9 % entre 2018 et 2019 et atteint même 16,5 % pour les femmes. Un·e retraité·e sur 10 a un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Pourtant, on entend régulièrement une petite musique sur le fait que les retraité·es seraient trop riches.

On peut rappeler que les retraité·es participent aussi au financement des retraites, leurs cotisations représentent 2 % du total des ressources des caisses.

Les inégalités entre les femmes et les hommes, importantes, ne se réduisent que trop lentement²

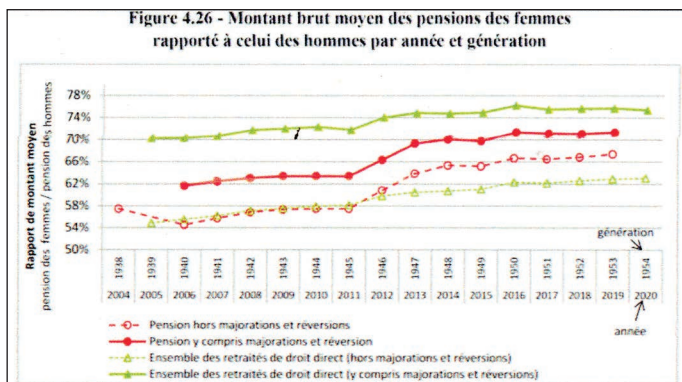
En 2020, la pension moyenne de droit direct (c'est-à-dire sans la réversion) de l'ensemble des femmes retraitées ne représente que 59,8 % de celle des hommes (Drees 2022). Les inégalités de pensions entre femmes et hommes résultent des inégalités de salaire et de durée de carrière, et aussi du fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Mais même en considérant les seules carrières complètes, la pension des femmes ne représente que 73,5 % de celles des hommes (COR page 150). À noter que les inégalités sont moins fortes dans la fonction publique.

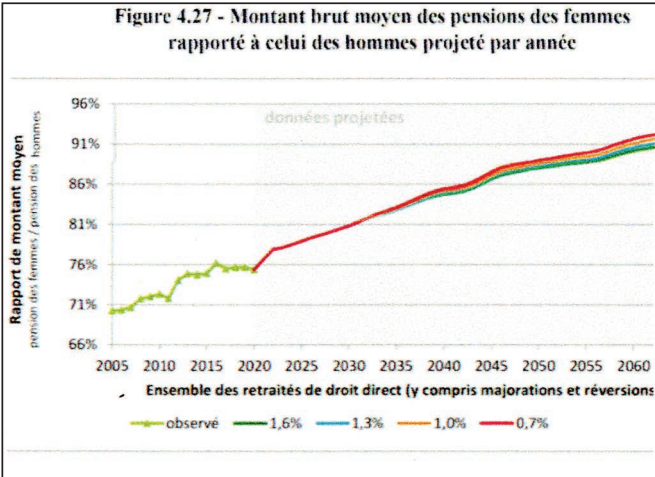
Le rapport pension des femmes sur pension des hommes Pf/Ph est bien entendu meilleur lorsqu'on considère les récentes générations parties en retraite : il n'est pourtant que de 67 % pour la génération 1953, bien que les salaires et durées de carrière des femmes se soient améliorés. La réduction des inégalités est très lente : selon le COR, le rapport

2. Voir annexe 3, un article dans la revue *Travail, genre et société* de novembre 2020 : « Les femmes, premières pénalisées de la nouvelle réforme des retraites », C. Marty.

Pf/Ph devrait atteindre 84 % en 2037 et augmenter ensuite plus modérément... sans atteindre l'égalité : il se stabiliserait à terme autour de 90-92 % !

On peut pourtant craindre que ces projections, toutes insatisfaisantes qu'elles soient avec cet écart supposé pérenne, soient optimistes : si on les met en regard avec la situation observée depuis quelques années, on constate en effet depuis 7 ans (courbe ci-dessous) une stabilisation du rapport Pf/Ph, et on ne voit pas bien ce qui peut expliquer la brusque augmentation qui est projetée à partir de 2020 (courbe page suivante, partie grise) ?





D'autant plus que la réduction des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes est elle aussi en panne : en équivalent temps plein, les inégalités de salaires, qui avaient diminué au cours des années 1970 et 1980, puis étaient à peu près stables entre 1990 et 2010, ont tendance à augmenter depuis 2010. Difficile donc de compter sur cette augmentation du rapport Pf/Ph.

Outre les inégalités de salaires, les pensions plus faibles des femmes sont aussi liées au calcul de la pension qui pénalise plus fortement les carrières courtes et les périodes de temps partiel³. Le retrait de l'emploi des femmes, total ou partiel, en lien avec les enfants diminue fortement leur droit direct à la pension. C'est pourquoi les inégalités de pension sont très liées aux inégalités de taux d'emploi.

3. Retraites des femmes, un enjeu décisif pour toute réforme. C. Marty, *Les Possibles* n°18, automne 2018.

L'écart important qui existe entre les taux d'emploi des femmes et des hommes, comme présenté plus haut, est absent des réflexions sur les retraites. Le COR se limite à noter que cet écart « n'est plus imputable au chômage » puisque le taux de chômage est aujourd'hui équivalent entre les sexes ! Pas d'autre commentaire sur les raisons de cet écart, qui est pérennisé dans les projections. Aucune étude de variante n'est associée au taux d'activité des femmes, comme si son évolution ne présentait aucune incertitude, comme si elle ne dépendait pas avant tout des politiques menées... et comme s'il n'y avait pas un fort potentiel de progrès, bénéfique pour la société tout entière.

Ces inégalités aboutissent au final à un taux de pauvreté des femmes retraitées plus élevé que celui des hommes (10,4 % contre 8,5 %), écart qui a tendance à se creuser depuis 2012⁴. Le passage en 1993 à une indexation des pensions sur l'inflation (même pas respecté par ailleurs) et non plus sur le salaire moyen a entraîné des effets qui s'avèrent considérables sur des retraites servies pendant 20, 30 ou 40 ans, en particulier donc pour les femmes les plus âgées, comme le notait déjà le rapport Moreau en 2013.

4. Rapport du COR, page 200.

Des dispositifs de solidarité indispensables, mais qui distribuent beaucoup plus aux plus aisés

Les dispositifs de solidarité sont essentiels car ils attribuent des droits non contributifs, c'est-à-dire sans versement de cotisations, pour compenser, au moins partiellement, les périodes de privation d'emploi liées au chômage, à la maladie, au retrait pour l'éducation des enfants, pour prendre en compte les carrières longues, situations de handicap, etc. et assurer un minimum de pension. En 2016, ils représentaient 23 % de l'ensemble des pensions de droit direct. Mais on peut s'interroger sur la répartition de ces sommes.

Le thème des fortes inégalités de pension entre femmes et hommes a été introduit dans le débat public en 2003 par les syndicats et associations féministes, pour interpeller les dirigeants lors du projet de « réforme » des retraites conduit par Fillon, puis ensuite lors des suivants en 2010, 2013 et 2019. Ces inégalités sont aujourd'hui de notoriété publique. À chaque fois, les dirigeants politiques tiennent à faire remarquer que les inégalités de pension entre les sexes se réduisent (c'est exact, mais bien trop lentement comme montré ci-dessus) et que les dispositifs de solidarité permettent d'augmenter sensiblement les pensions des femmes. Ainsi, en novembre 2022, le document ministériel établi dans le cadre des concertations avec les syndicats note que les dispositifs de solidarité bénéficient relativement plus aux femmes en représentant 29 % du montant

des pensions qui leurs sont versées, contre 18 % pour les hommes.

Cette présentation est exacte, mais biaisée. Car si on considère en absolu les montants versés au titre de la solidarité, ils ne sont pas très différents entre les femmes et les hommes : 31,4 milliards pour les femmes contre 29,5 milliards pour les hommes⁵. Et lorsqu'on prend en compte le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les effectifs à la retraite, on obtient un montant moyen distribué au titre de la solidarité de 3760 euros pour les femmes et de... 3789 euros pour les hommes⁶ !

Certes, les dispositifs de solidarité ne sont pas conçus uniquement pour accorder des compensations au titre des enfants ou pour assurer un minimum de pension. Mais lorsqu'on aboutit à une situation dans laquelle la pension moyenne des femmes représente seulement 60 % de celle des hommes, dans laquelle le taux de pauvreté des femmes retraitées est de 10,4 % (8,5 % pour les hommes) et même de 16,5 % chez les femmes retraitées de plus de 65 ans vivant seules, on peut considérer que les dispositifs de solidarité ne sont pas adaptés aux fortes inégalités de pensions entre les femmes et les hommes qu'ils sont censés corriger.

Ces dispositifs ne sont pas adaptés non plus si on considère maintenant la répartition des sommes

5. Tableau 4-4, page 232.

6. Données 2016 : 31,4 milliards d'euros pour 8,350 millions de femmes retraitées, et 29,5 milliards pour 7,785 millions d'hommes retraités.

distribuées au titre de la solidarité selon le niveau des retraites. Ils permettent d'augmenter en proportion plus fortement les pensions des retraité-es les plus modestes : ils représentent ainsi 55 % du montant des pensions de droit direct des 25 % de retraité-es les plus modestes, contre 14,9 % pour les 25 % les plus aisés⁷. Mais, en absolu, les masses versées au titre de la solidarité aux 25 % de retraités⁸ les plus aisés sont en réalité deux fois plus importantes que celles versées aux 25 % de retraité-es les plus modestes⁹. Une grande partie des dispositifs de solidarité agissent en effet en proportion de la pension : plus celle-ci est importante, plus les droits versés au titre de la solidarité sont importants, et donc plus ils sont anti-redistributifs en absolu.

Les majorations de pension pour 3 enfants sont doublement anti-redistributives

L'exemple type de dispositif injuste, voire caricatural, est celui des majorations de pensions pour trois enfants et plus. En effet, elles représentent 8 milliards d'euros et rapportent plus aux hommes qu'aux femmes (5 milliards contre 3) puisqu'elles correspondent à 10 % du montant de la pension, plus élevée donc pour les hommes, alors que les enfants pénalisent la carrière des femmes mais non celle des hommes. Elles rapportent également beaucoup plus aux 25 % des retraités les plus aisés (3,7 milliards) qu'aux 25 % de retraité-es les plus modestes qui n'en perçoivent que 0,6 milliard.

De plus, c'est une mesure instaurée à l'époque pour un motif nataliste, qui n'est plus acceptable aujourd'hui.

7. Page 217 du rapport COR 2022.

8. Le masculin est ici approprié.

9. Rapport du COR, page 218.

3. Améliorer le système et garantir l'avenir de retraites suffisantes

Notre système par répartition, basé sur la solidarité entre les générations, a su assurer en moyenne une pension correcte aux retraité·es jusqu'aux années 1980, mais avec de fortes disparités. Ensuite, à partir de 1993, les « réformes » successives n'ont cessé de dégrader le système, avec la même logique de fond : durcir les droits d'accès à une retraite à taux plein pour diminuer les dépenses de retraite, baisser donc les pensions et inciter les personnes qui le peuvent à compléter leur pension du système public par un effort d'épargne auprès d'assurances privées. Outre baisser les dépenses publiques, l'objectif de fond, plus ou moins manifeste selon les « réformes », est de favoriser le développement de la capitalisation. Pour l'instant en France, à la différence d'autres pays, la part de la capitalisation reste marginale, elle ne représente que 5,1 % du montant total des cotisations et 2,1 % du montant total des pensions versées en 2020. Mais elle est favorisée par un déploiement de mesures de défiscalisation des placements, depuis les plans d'épargne retraite Perp et Perco institués par la loi Fillon de 2003, jusqu'aux dispositifs de la loi pacte de 2019.

L'objectif d'un système de retraites devrait être que toute personne puisse se constituer

des droits propres à une pension suffisante. La pension dépendant en grande partie de la carrière professionnelle, la réflexion sur la question des retraites est indissociable de la question de l'emploi. On peut proposer quelques grandes orientations.

Partager plus équitablement la richesse produite

Il est possible d'améliorer le système en stoppant la régression actuelle, en le rendant plus juste et en réduisant les inégalités. Mais il faut d'abord s'affranchir de l'hypothèse systématiquement retenue par le COR dans ses rapports, à savoir la stabilité du partage de la richesse produite entre le capital et le travail ainsi que la stabilité de la durée du travail. Si les retraites se sont améliorées jusqu'aux années 1980, c'est grâce au partage de la richesse produite et des gains de productivité. Ensuite la part revenant au travail dans la richesse produite s'est réduite... en faveur des profits. Mais il n'y a pas de raison pour exclure un rééquilibrage de ce partage. C'est précisément parce que les gains de productivité¹ sont bien plus faibles depuis trente ans qu'il est encore plus nécessaire de mieux les répartir.

Les retraites sont un choix de société. C'est un débat politique et citoyen qui devrait déterminer le modèle souhaité : quelle répartition de la richesse produite entre le travail et le capital ? Quelle part de

1. Les gains de productivité sont distincts de la notion de productivisme.

la richesse produite consacrer à la protection sociale, notamment au financement des retraites en tenant compte du fait que la proportion des retraité·es dans la population augmente ?

Réduire le temps de travail plutôt que l'augmenter

La réduction du temps de travail a caractérisé historiquement le progrès social : réduction sur la journée, la semaine, l'année et sur l'ensemble de la vie (voir encadré). En 1981, l'âge légal de la retraite était abaissé de 65 ans à 60 ans. C'est ensuite la réforme Balladur de 1993 qui a inversé le sens de cette évolution et inauguré la régression en allongeant la durée de cotisation pour la retraite. Puis à partir de 2003, l'argument du vieillissement démographique est devenu récurrent pour justifier la nécessité d'allonger la durée de vie active.

« On vit plus vieux, il est normal de travailler plus longtemps » : vraiment ?

L'espérance de vie augmente, certes, mais ce n'est pas nouveau : elle augmente continuellement depuis 250 ans – à part les interruptions au moment des guerres –, ce qui est une bonne nouvelle à condition que ce soit en bonne santé. Cette augmentation n'a pas empêché que, sur cette même période, la durée de travail individuelle et collective diminue continuellement : on est progressivement passé de journées de 12 à 15 heures, 6 jours sur 7 au 19^{ème} siècle, à la semaine de 35 h. De même, la durée du travail totale sur l'année a diminué

avec l'instauration des congés payés, d'abord 2 semaines puis progressivement 3, 4 et 5 semaines. C'est, comme indiqué précédemment, un meilleur partage de la richesse produite en faveur du travail qui a permis que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail.

Aujourd'hui que la dégradation de la planète et du climat impose de reconsidérer la nature de ce qui est produit et de limiter la consommation des ressources non renouvelables, il est nécessaire de poser la question de la réduction du temps de travail... et non pas son augmentation. La question d'un retour à un âge de départ à 60 ans fait partie de la réflexion. Travailler moins, et mieux, pour travailler tous et toutes. La diminution générale du temps de travail est également un moyen pour permettre de partager les tâches domestiques et parentales au sein d'un couple, et éviter ainsi aux femmes de passer à temps partiel ou même de se retirer de l'emploi pour s'occuper du foyer et des enfants, selon des stéréotypes encore en vigueur.

Poser la question du sens du travail

Le lien entre retraite et travail se joue aussi d'une autre manière². Actuellement, la retraite est trop souvent vue comme une délivrance. Le travail doit être transformé afin de le soustraire à la logique de la rentabilité, à l'impératif de compétitivité, au

2. Retraites : l'alternative cachée, Coord. J.M Harribey, C. Marty - Attac, Fondation Copernic, 2013.

stress et aux conditions dégradantes. En parallèle, la pénibilité de nombreux métiers doit être reconnue, en veillant à ne pas oublier celle qui caractérise les métiers féminins, et prise en compte dans les conditions d'accès à la retraite. Le travail ne peut pas rester cette sphère retirée de la vie démocratique, lieu par excellence de subordination. Des droits nouveaux peuvent être obtenus pour que les salarié-es participent aux choix de production et à sa nécessaire réorientation, en lien avec les besoins sociaux et environnementaux. Cela permettrait que le financement des retraites, et plus globalement de la protection sociale, soit fondé non pas sur l'augmentation de la production future comme le répète en boucle le discours officiel, mais sur la nature, la qualité et la réorganisation de la production des biens et des services.

Lever les obstacles à l'emploi des femmes

Il est possible de lancer une véritable politique en faveur non seulement de l'égalité des salaires (ce qui sera aussi bénéfique pour les recettes en cotisation), mais aussi de la participation des femmes à l'emploi. Levers les obstacles qui les empêchent souvent de se maintenir en emploi à l'arrivée d'enfants implique de développer les modes d'accueil de la petite enfance, à un coût abordable. Les emplois nouveaux doivent s'adresser aux hommes comme aux femmes, il est temps d'en finir avec les stéréotypes sur rôles sexués.

Il est possible d'agir aussi sur les congés parental et paternel pour permettre aux pères ou à tout parent

de s'investir auprès des enfants dès leur naissance. Le congé parental pourrait être modifié de manière à ce qu'il soit partagé à égalité entre les deux parents, raccourci mais mieux rémunéré pour ne pas dissuader de le prendre. Le congé de paternité devrait, lui, être allongé et rendu obligatoire comme l'est en majeure partie le congé maternité (ceci afin de protéger les pères de toute pression de leur employeur pour qu'ils y renoncent).

Augmenter les salaires et le taux de cotisation, supprimer les allègements de cotisations

Dans la période actuelle, avec une inflation qui a fortement augmenté, les hausses des salaires deviennent encore plus urgentes. L'amélioration des salaires induira un accroissement en volume en cotisations, bénéfique pour les ressources des caisses de retraites. Seront également très bénéfiques l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes et la revalorisation des nombreux métiers à dominance féminine. Très bénéfique encore la suppression des exonérations de cotisations sociales qui se sont multipliées mais qui n'ont pas fait la preuve de leur efficacité en termes de créations d'emploi.

Alors que jusqu'à présent, les leviers utilisés pour régler l'équilibre financier des retraites se sont limités à la baisse des pensions et à l'augmentation de la durée de vie active, il est nécessaire de considérer le levier de la hausse des cotisations. Celle-ci était régulièrement écartée sous la pression du Medef,

car une hausse des cotisations salariales aurait induit aussi une hausse des cotisations patronales, les fameuses « charges » sociales, objet de toutes les récriminations. Pourtant, les simulations du COR montrent que pour équilibrer les finances pour les 25 prochaines années, il suffirait d'une hausse du taux de cotisation de 0,9 point, selon la convention comptable EEC³ pour le scénario de gains de productivité de 1 %. L'augmentation de la cotisation serait par exemple de 15,1 euros par mois sur un salaire au Smic, ce qui avec la répartition actuelle des cotisations entre les salarié·es et les employeurs (45 %/55 %) correspondrait à une hausse de cotisation de 6,8 euros pour le ou la salarié·e. Cette augmentation est minime et elle le serait d'autant plus que les salaires auraient été augmentés.

Revenir à des durées de carrière réalisables et à un calcul satisfaisant de la pension

On a indiqué que les durées de carrière attendues baissent et sont projetées à seulement 38 années pour la génération 2000, alors que la durée de cotisation exigée sera de 43 années (à législation inchangée). Une telle évolution entrainerait des baisses de pension bien trop élevées, et il est indispensable de revenir à une durée de carrière exigée qui soit en rapport avec la réalité.

Il faut aussi prendre en compte la diversité des situations et intégrer ou améliorer la prise en

3. Convention EEC pour Effort de l'État Constant.

compte des carrières longues, de la pénibilité (4 des 10 critères retenus auparavant pour caractériser la pénibilité ont été supprimés par Macron en 2017), des années d'étude, des périodes à temps partiel. Ce serait un progrès d'indexer les pensions comme les « salaires portés au compte » (sur lesquels se base le calcul de la pension) sur la valeur la plus forte entre l'inflation et le salaire moyen. Car le passage en 1993 à une indexation sur les prix et non plus sur l'évolution du salaire moyen a été le principal responsable de la dégradation des pensions.

À côté de ces grandes orientations, diverses améliorations concrètes devraient faire l'objet de discussions et d'arbitrages.

Augmenter le minimum de pension

Ce doit être fait rapidement avec un calendrier déterminé, et un niveau qui soit supérieur au seuil de pauvreté. Il faudrait aussi intégrer un dispositif de pension minimale dans les régimes complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec, RCI, IRCEC) qui n'en ont pas.

Supprimer la décote

La décote constitue une double pénalisation des carrières courtes (voir annexe), comme l'avait d'ailleurs reconnu JP. Delevoye, Haut commissaire à la réforme en 2019. Elle concerne 9 % de femmes et 7 % d'hommes, et elle oblige de nombreuses personnes, surtout des femmes, à attendre 67 ans,

âge du taux plein, pour liquider leur retraite sans décote. La première ministre Élisabeth Borne a déclaré le 1er décembre 2022 que pour faire une réforme juste pour les femmes, l'âge d'annulation de la décote resterait à 67 ans ! On garderait donc la décote, très injuste, et elle sera annulée... au même âge qu'aujourd'hui. Où est le progrès ? La vérité est que les mesures prévues à ce jour aggraveront la situation des femmes, et que rien de ce qui permettrait de l'améliorer n'est prévu.

Refonder les majorations pour enfants pour les rendre forfaitaires et unifiées

L'objectif de ces majorations devrait être de compenser les inégalités induites par la prise en charge des enfants assumée essentiellement aujourd'hui par les mères, en attendant que cette inégalité de prise en charge soit neutralisée par la progression de l'égalité femmes-hommes dans la vie professionnelle et personnelle et facilitée par la création de modes d'accueil de la petite enfance. Agir en parallèle en amont de la retraite pour faire progresser l'égalité est donc indissociable de toute réflexion sur l'amélioration du système.

Concrètement, un dispositif unique de majoration par enfant devrait remplacer à la fois les majorations de durée d'assurance (MDA) et la majoration de pension pour 3 enfants (voir l'encadré sur l'injustice de cette majoration pour 3 enfants). Il sera plus juste en étant forfaitaire, ce ne serait donc plus une majoration de durée de cotisation. Le montant reste

à discuter : 50 euros par mois ou plus, pour chaque enfant élevé (sans traitement plus favorable pour 3 enfants ou plus). Ce forfait pourrait être partagé comme aujourd'hui en une partie dite de « maternité » versée à la mère, et une partie « d'éducation » versée au choix du couple à l'un ou l'autre, ou partagée entre les deux parents.

En conclusion,

**Améliorer les ressources
du système de retraite,
c'est possible**

Les possibilités ne manquent pas et de grandes orientations sont évoquées ci-dessus. Il a été possible de mobiliser des sommes énormes pour contenir, à juste titre, les conséquences du Covid, mais des aides massives ont aussi été consenties aux grandes entreprises sans contrepartie ! C'est un choix politique. Et l'avenir des retraites est, plus que tout, un choix politique qui doit être porté dans le débat public.

Annexe 1

Retraites : répartition et capitalisation

Dans un système de retraites par répartition, ce sont les cotisations des personnes en activité qui sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraité-es. Dans un système par capitalisation, les cotisations alimentent des placements financiers dont le rendement futur (incertain) déterminera le montant de la pension. La capitalisation est basée sur une logique d'assurance individuelle, opposée donc à la répartition qui est basée sur la logique de solidarité qui est au fondement de la protection sociale.

Contrairement à ce que l'on peut penser, la capitalisation ne consiste pas à épargner son propre argent pour sa retraite : c'est un placement dont la valeur, qui déterminera la pension au moment de la retraite, dépendra de toute façon de la richesse économique créée à ce moment-là par le travail des actifs. Les cotisations dans un régime par capitalisation donnent simplement des « droits à valoir » sur la production future. Ainsi, en répartition comme en capitalisation, les pensions des retraité-es sont prélevées sur la richesse produite en temps réel : la différence tient simplement à la manière de répartir cette production.

Mais dans les deux cas, les difficultés seront les mêmes si l'évolution démographique fait qu'il y a trop peu de personnes en activité pour produire suffisamment de biens et de services pour tout le monde. C'est donc une illusion de croire que l'épargne privée et les fonds de pension seraient mieux à même d'assurer l'avenir des retraites.

De plus, la capitalisation en reposant sur le rendement du capital, est très sensible à l'évolution des marchés financiers. À la suite de la crise financière de 2008, de nombreuses personnes des pays où les fonds de pension sont très développés ont vu fondre leur épargne retraite en quelques mois, et la plupart des pensions ont dramatiquement diminué. Ce sont alors souvent les gouvernements de ces pays – et donc l'ensemble des contribuables - qui sont intervenus pour limiter les dégâts.

Régime par annuités, par points ou en comptes notionnels

En France aujourd'hui, la retraite se compose de régimes de base par annuités et de régimes complémentaires par points. Pour les salarié-es du secteur privé, le régime complémentaire est Agirc-Arrco (avant 2019, les deux régimes étaient séparés : Arrco, pour tous les salarié-es et Agirc qui venait en plus pour les cadres). Les régimes par annuités comme ceux par points sont des régimes par répartition, mais ils fonctionnent différemment.

Dans un régime par annuités, il faut réunir un certain nombre d'années de cotisation, appelée carrière complète, pour obtenir une pension à taux plein. Actuellement la durée de cotisation est de 43 annuités à partir de la génération née en 1973. À l'âge légal de la retraite, le régime par annuités garantit un taux de remplacement (rapport entre la pension et le salaire) pour la carrière complète : pour le régime général, le taux plein est de 50 %. Un régime par annuités donne donc une visibilité sur ce que sera la future pension.

Dans un régime par points, les cotisations servent à acheter des points tout au long de sa vie active. Au moment de la retraite, le montant de la pension est calculé en multipliant le nombre de points acquis par leur valeur à ce moment-là, qu'on appelle « valeur de service ». Cette dernière de même que le prix d'achat sont ajustés par les gestionnaires des caisses de retraite de manière à équilibrer au fur et à mesure les finances. Il n'y a ni taux de remplacement garanti, ni notion de carrière complète, et donc pas de visibilité sur la pension future. La logique d'un régime par points, en prenant en compte toute la carrière, vise à ce que la pension reflète au plus près la somme des cotisations versées pendant la vie active. Elle renforce ainsi ce qu'on nomme la contributivité du système, c'est-à-dire qu'elle resserre le lien entre la pension et les cotisations. Toute période non travaillée signifie donc une réduction de la future pension. Les personnes qui ont eu une carrière incomplète, du fait de périodes de chômage, de maladie ou d'interruptions pour élever des enfants

– les femmes en majorité – auront moins de droits et donc de plus faibles pensions.

La logique de contributivité s’oppose à la logique de solidarité

Plus un régime est contributif, plus à l’inverse la part de solidarité – celle qui est attribuée sans contrepartie de cotisations - est faible. Ce qu’on vérifie : dans les régimes de base par annuités, la part de la solidarité dans le montant des pensions versées par ces régimes est de 23 %, contre seulement 6,9 % dans les régimes complémentaires par points¹, plus contributifs.

Cela se vérifie aussi lorsqu’on compare les inégalités de pension entre les femmes et les hommes : elles sont bien plus importantes dans les régimes contributifs par points.

Écarts de pension entre les femmes et les hommes

Régime complémentaire par points : Agirc-Arrco
54 %

Régime général, par annuités : CNAV 29 %

Fonction publique, par annuités : 14 %

Comptes notionnels, pure contributivité

Il existe aussi des régimes en « comptes notionnels », comme en Suède par exemple. Les cotisations sont versées sur un compte individuel. Au moment de partir en retraite, le montant accumulé sur ce compte

est revalorisé (selon le taux de croissance du revenu d'activité moyen, en principe) puis il est divisé par l'espérance de vie restante en théorie (déterminée par l'année de naissance) pour obtenir le montant de la pension annuelle. Concrètement, pour une personne qui part en retraite à 65 ans, dont l'espérance de vie estimée est de 20 ans, le montant des droits acquis sera divisé par 20 pour obtenir la pension annuelle à verser. Plus l'espérance de vie est élevée, plus la pension annuelle sera faible. La somme des pensions à verser tout au long de la retraite est ainsi calculée de manière à restituer au plus près la somme des cotisations versées, donc une pure contributivité.

Il faut toutefois préciser que cette égalité entre cotisations versées et pensions perçues tout au long de la vie n'est vérifiée qu'en moyenne pour une classe d'âge considérée (ensemble des personnes nées la même année). Car il se trouve que de nombreux individus « ne respectent pas » l'espérance de vie théorique de leur classe d'âge ! Ainsi, les ouvriers meurent en moyenne six ans plus tôt que les cadres : avec ce régime en comptes notionnels, ils bénéficieront bien moins longtemps de leur pension que les cadres, mais leur pension aura été calculé comme s'ils vivaient aussi longtemps...

Annexe 2

Taux plein, décote, âge dit du taux plein

Le taux est plein lorsqu'il est maximum dans le calcul de la pension : 50 % ou 75 % selon les cas (régime général ou fonction publique¹). On obtient le taux plein de deux manières : soit, à l'âge légal de départ (62 ans), il faut avoir une carrière complète égale à la durée de cotisation exigée, soit il faut attendre l'âge dit du taux plein (67 ans).

Si à 62 ans, on n'a pas une carrière complète, la pension est calculée au prorata de la durée de carrière réalisée par rapport à la durée exigée. Mais sur ce calcul, s'applique une décote qui correspond à un abattement de 5 % par année manquante, limitée à 5 années, (concrètement abattement de 1,25 % par trimestre manquant).

Il est possible d'attendre l'âge du taux plein pour éviter la décote, mais la pension reste calculée au prorata.

La décote constitue une double pénalisation, comme

1. Ces taux différents s'expliquent car pour le secteur privé, le régime général ne fournit que la retraite de base à laquelle s'ajoute la retraite complémentaire. Celle-ci n'existe pas dans la fonction publique.

l'avait d'ailleurs reconnu Jean-Paul Delevoye qui était le haut-commissaire à la « réforme » des retraites en 2019. Elle concerne davantage les femmes que les hommes.

Les personnes qui n'ont pas la durée de cotisation exigée et qui attendent 67 ans pour éviter la décote sont en majorité des femmes. Pour la génération 1950, cela concernait 19 % des femmes contre 10 % des hommes, soit écart de 9 points.

Annexe 3

Christiane Marty,
**« Les femmes, premières pénalisées de la
nouvelle réforme des retraites »,**
***Travail, Genre et société*, n°44, novembre 2020**

La nouvelle réforme des retraites constitue à la fois un changement structurel par rapport aux précédentes réformes du fait du passage à un régime unique par points, mais encore une continuité avec son objectif de diminuer les dépenses publiques de retraite par répartition¹ et d'élargir la voie à la capitalisation. La logique constante que l'on peut percevoir dans ces réformes est en effet d'une part, de durcir les conditions d'accès à une pension à taux plein : allongement régulier de la durée de cotisation, recul de l'âge de départ, instauration d'un « âge d'équilibre » avant lequel une décote s'appliquera, etc. Et d'autre part, il s'agit de modifier le calcul de la pension « à la baisse », avec le passage de l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires et non plus sur les prix ; la réduction des droits familiaux ; le calcul de la pension sur les 25 meilleures années de salaire au lieu des 10 meilleures, et même – projet

1. En répartition, les cotisations des personnes en activité servent directement à payer les pensions des retraité·es.

actuel – l'élargissement du calcul à la totalité de la carrière, ce qui aurait pour effet de pénaliser toutes les carrières heurtées, en majorité celles des femmes.

Une réduction des inégalités femmes-hommes freinée par les réformes

Les femmes avaient des pensions qui augmentaient mécaniquement au cours du temps, du fait de leur plus grande participation au marché du travail depuis les années 1960, de leur qualification croissante et donc d'un salaire moyen en augmentation. Cette dynamique tendancielle, favorable à une réduction des écarts de pension entre les femmes et les hommes, a été freinée du fait des mesures qui touchent plus durement les femmes :

- L'allongement régulier de la durée de cotisation (réformes de 2003, 2010, 2014) : les femmes ayant en moyenne des carrières plus courtes, elles ont plus de difficultés à atteindre la durée exigée pour une pension à taux plein ; elles sont plus nombreuses que les hommes (8 % contre 6 %) à subir une décote sur leur pension, et l'intensité de leur décote est supérieure.
- Le passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension dans le secteur privé (réforme Balladur, 1993) : dans des carrières plus courtes, un nombre plus faible de « mauvaises » années sont éliminées du calcul.

- La diminution des majorations d'assurance (MDA) attribuées aux mères au titre des enfants, en 2003 pour la Fonction publique et en 2009 pour le régime général, qui a été encore plus pénalisante pour les fonctionnaires².

À l'inverse, la prise en compte des carrières longues, mesure positive, a bien moins concerné les femmes³.

Une évolution favorisant la capitalisation

La baisse globale du niveau des pensions qui résulte de ces différentes réformes⁴ s'accompagne

2. Avant 2003, les femmes fonctionnaires bénéficiaient d'une MDA d'un an par enfant. Avec la loi de 2003, pour les enfants nés avant 2004, les mères gardent la majoration d'un an, à condition toutefois que la naissance ait eu lieu lorsqu'elles étaient déjà fonctionnaires : cette règle a fait perdre des droits à de nombreuses femmes. Pour les enfants nés après 2004, la loi remplace la MDA d'un an par une validation des périodes d'interruption ou de réduction d'activité. Les femmes qui poursuivent leur carrière sans interruption n'auront dorénavant que 6 mois par enfant attribués au titre de l'accouchement au lieu de 12. En revanche, le parent (père ou mère) qui interrompt son activité pourra valider jusqu'à 3 ans. Ainsi, les mères qui choisissent de poursuivre leur vie professionnelle sont perdantes.

3. Pour la génération 1950, seules 5 % des femmes contre 18 % des hommes ont bénéficié de ce dispositif, Drees, *Les retraités et les retraites*, 2019, p. 109.

4. Alors que les niveaux de qualification et de salaires s'accroissent au fil des générations, la pension moyenne de droit direct baisse depuis les générations nées après 1946. La génération née en 1951 perçoit ainsi une pension inférieure de 6,3 % à celle de la génération 1946 (1500 € au lieu de 1600 €, Drees, *Les retraités et les retraites*, 2019).

naturellement d'une perte de confiance dans le système de retraites. Les personnes qui en ont les moyens se tournent alors vers les assurances privées pour se constituer une retraite complémentaire. Le projet actuel avance encore dans ce sens en restreignant à 120 000 € bruts annuels le champ des revenus couverts par le régime de retraites : ces hauts revenus pourront souscrire une épargne-retraite dont l'attractivité est renforcée par des avantages fiscaux. Abaisser le seuil de revenus permet d'étendre le champ pour les produits financiers.

Même si en France, la part de capitalisation dans la retraite est aujourd'hui très faible, on peut mettre en perspective l'évolution en cours avec le modèle de retraites établi par la Banque Mondiale⁵ qui préconise une retraite publique en répartition assurant un niveau minimal de pension - filet de sécurité pour les plus modestes -, et des régimes professionnels et individuels en capitalisation. Sans entamer ici une discussion sur ce que devrait être un système de retraites de qualité⁶, notons que le régime actuel par répartition et par annuités assure, au moyen de divers dispositifs de solidarité qui n'existent pas en capitalisation, une redistribution intra générationnelle qui bénéficie en majorité aux femmes⁷, même si elle ne suffit pas à corriger

5. Robert Holzmann et Richard Hinz, *Les régimes de retraites au vingt et unième siècle : Perspective internationale sur les systèmes de retraites et leur réformes*, Banque mondiale, 2005.

6. Voir par exemple Attac et Fondation Copernic, *Un autre projet de retraites est possible*, janvier 2020.

7. En 2012, sur 45,9 milliards attribués au titre de la solidarité

intégralement les inégalités. L'extension de la capitalisation, qui consacrerait l'individualisation des pensions en ignorant toute redistribution, est donc particulièrement défavorable pour les femmes.

Cependant, l'enjeu n'est pas simplement entre répartition ou capitalisation. Car au sein même de la répartition, les régimes par annuités et ceux par points n'assurent pas du tout le même niveau de redistribution entre les assuré-es car ils n'ont pas du tout la même logique.

Un régime par points défavorise les personnes aux carrières heurtées et donc les femmes

Un régime par points vise à ce que la pension d'une personne reflète au plus près la somme des cotisations versées tout au long de sa vie active. C'est une logique d'individualisation. Toute la carrière est prise en compte pour calculer la pension, et non plus seulement les 25 meilleures années de salaire au régime général, ou les 6 derniers mois pour la Fonction publique. Ce mécanisme signifie que toutes les mauvaises années, celles de chômage, de bas salaires, les périodes de temps partiel ou d'interruption d'activité fourniront peu ou pas de

hors pension de réversion, les femmes ont perçu 24,5 milliards (soit 53,4 %), et 29,6 milliards au titre de la réversion contre 1,6 milliard pour les hommes. Ainsi, les dispositifs de solidarité représentent 25,9 % des pensions de droit direct des femmes, contre 14,3 % de celles des hommes. Drees, *dossier Solidarité et Santé*, n° 72, janvier 2016.

points et contribueront à baisser le niveau de pension, alors qu'actuellement, elles sont éliminées du calcul. Ce système pénalise donc plus fortement toutes les personnes aux carrières courtes ou heurtées qui sont principalement des femmes. Il pénalise aussi les fonctionnaires, même s'il a été annoncé que dorénavant les primes seraient prises en compte. En effet, de nombreux postes, particulièrement ceux des femmes, n'ont que peu de primes⁸. De plus, il est peu probable que l'intégration des primes suffise à compenser la baisse des pensions.

Une baisse de la part de la solidarité au détriment de la réduction des inégalités

Cette logique du renforcement du lien entre cotisations et pensions - ce qu'on nomme la contributivité - signifie en contrepartie l'affaiblissement de la part de solidarité dans le montant des pensions. De fait, la comparaison entre les retraites de base qui fonctionnent par annuités et les retraites complémentaires par points est éclairante. Dans les régimes complémentaires, la part de solidarité représente seulement 6,9 % du montant des pensions versées par ces régimes, alors qu'elle en représente 23,1 % dans les régimes par

8. Chloé Duvivier, Joseph Lanfranchi et Mathieu Narcy, « Les sources de l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique », *Économie et statistiques*, n° 488-489, 2016. Notamment, les professeur-es des écoles (84,8 % de femmes en 2019) sont parmi les postes ayant le moins de primes.

annuités⁹. Or ce sont les femmes qui bénéficient en majorité des dispositifs de solidarité (cf. note 7) à travers les droits familiaux, le minimum de pension et la réversion. Moins de solidarité, donc moins de redistribution. Inversement, on constate que les inégalités de pension entre les sexes sont bien plus faibles dans le régime général par annuités (26 % de moins pour les femmes¹⁰) que dans les régimes par points (39 % à Arrco, 59 % à Agirc).

Le gouvernement a indiqué que le futur système conserverait un haut niveau de solidarité. Mais, c'est une promesse sans aucune garantie, qui ne figure pas dans le projet de loi. D'autant plus que le financement de la solidarité sera assuré, non plus par les cotisations gérées par des caisses paritaires, mais par un établissement public financé par les recettes fiscales et soumis chaque année à réévaluation lors du vote du budget... dans un contexte récurrent de recherche de baisse des dépenses publiques.

Quid des avancées annoncées pour les femmes ?

Les femmes seraient gagnantes notamment parce que toute heure travaillée rapportera des points¹¹,

9. Drees, *dossier Solidarité et Santé*, n° 72, janvier 2016.

10. Drees, *Les retraités et les retraites*, 2018.

11. Aujourd'hui, pour valider un trimestre, il faut avoir perçu un salaire correspondant à 150 h au Smic, ce qui correspond à un temps partiel supérieur à 11,6 heures par semaine. En pratique, très peu de personnes sont en dessous de ce seuil, puisque seuls 3 % des salarié·es travaillent moins de 15 heures

ce qui serait « avantageux pour les personnes avec des périodes de travail courtes ou hachées » selon le rapport Delevoye^{12,12}. Mais pour ces personnes - des femmes surtout -, ces périodes de temps partiel de courte durée font partie des années de plus faibles salaires de la carrière, qui sont donc aujourd'hui éliminées du calcul de la pension : en pratique donc, si toute heure travaillée contribuera à augmenter la pension, la contrepartie en est que toute heure non travaillée contribuera à la diminuer : et c'est cette contrepartie qui pèsera le plus.

Les futurs droits familiaux sont également présentés comme une avancée pour les femmes. Mentionnons simplement ici que les simulations réalisées par l'Institut de la protection sociale¹³ indiquent que « pour les familles de 3 enfants et plus, la perte de droits est d'une ampleur exceptionnelle » et que le nouveau dispositif est également défavorable aux mères de 1 et 2 enfants dans la plupart des situations¹⁴ (voir le texte de Julie Landour dans cette controverse).

par semaine (Insee, tableaux de l'économie française 2019). La proportion des salarié-es avec une durée inférieure à 11,6 heures est donc encore plus faible.

12. *Pour un système universel de retraites*, Préconisations de Jean-Paul Delevoye, juillet 2019.

13. Contribution de l'Institut de la protection sociale à la deuxième phase de concertation, 26 novembre 2019.

14. Pour les mères d'un ou deux enfants, les simulations font apparaître des pertes systématiques dans les cas des carrières courtes (10 ans, 20 ans) comme dans les cas de carrières de 38 et 43 ans. Le nouveau système serait légèrement avantageux simplement dans le cas intermédiaire des carrières de 30 ans.

Enfin, le nouveau système garantira un minimum de pension à 85 % du SMIC net pour une carrière complète¹⁵. Toute augmentation de ce minimum est évidemment bienvenue, en particulier pour les femmes. Mais ce devrait déjà être une réalité puisque ce même engagement figurait dans la loi de 2003... De plus il faudra attendre l'âge d'équilibre pour y avoir droit, 64 ans donc et même 66 ans pour les personnes nées après 1990. Le rapport Delevoye présente comme une amélioration le fait que plus de 30 % des femmes seraient rattrapées par ce dispositif (page 116) : on peut à l'inverse penser que le progrès serait que de plus en plus de femmes puissent se constituer des droits directs à une pension supérieure au minimum.

Le projet de réforme, en renforçant la contributivité du système au détriment de la solidarité, et donc en réduisant sa propriété de redistribution en direction des pensions les plus faibles, assure de moins en moins l'objectif de solidarité au sein de chaque génération qui liquide sa retraite (solidarité intragénérationnelle). Il pénalisera toutes les personnes aux carrières courtes ou accidentées, qui sont en majorité des femmes, et également la plupart des fonctionnaires.

15. Actuellement, il existe dans le régime général un minimum de pension pour une carrière complète (nommé minimum contributif et égal à 702,5 euros/mois) qui correspond à la retraite de base, à laquelle s'ajoute la retraite complémentaire. Pour la fonction publique, le minimum pour une carrière complète (nommé minimum garanti) est égal à 1174,34 euros/mois, ce qui prend en compte le fait qu'il n'y a pas la même distinction base/complémentaire que dans le régime général.

Pour autant, l'amélioration des pensions des femmes, qui devrait figurer parmi les objectifs de toute réforme des retraites, ne passe pas avant tout par une augmentation des dispositifs de solidarité – même si ceux-ci restent indispensables pour corriger les inégalités dans l'emploi et la sphère familiale - ; elle passe aussi par une évolution du système qui permette aux femmes de se constituer des *droits propres* à une pension suffisante.

Emmanuel Macron affiche une grande fermeté sur la nécessité de faire une réforme des retraites. Peu lui importe si la justification qu'il en donne aujourd'hui contredit celle de son précédent mandat. Il voulait alors une réforme (prétendument) au nom de l'équité, avec un régime par points. Il veut aujourd'hui ce qu'il refusait fermement, à savoir une réforme paramétrique : reculer l'âge de départ pour faire des économies.

Dans la première partie de cet ouvrage, on réfute la présentation d'un financement des retraites menacé, en montrant l'injustice et le coût humain d'un recul de l'âge de départ ou d'un allongement de la durée de cotisation. Refuser ce projet ne signifie pas pour autant se satisfaire de la dégradation continue des retraites sous l'effet des réformes passées : décrochage du niveau de vie des retraités, fortes inégalités entre catégories sociales, et entre femmes et hommes : c'est l'objet de la deuxième partie. Enfin, la dernière partie aborde les pistes possibles pour améliorer le système, et souligne l'importance de réfléchir à la question des retraites en lien avec l'emploi, les conditions de travail et plus globalement le projet de société.

Christiane Marty est ingénieure, membre du Conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic. Elle a notamment co-écrit *Retraites, l'alternative cachée*, Syllepse, 2013.

