

Martine BILLARD
Députée de Paris
Secrétaire de la délégation de l'Assemblée nationale
aux droits des femmes et à l'égalité des chances
entre les hommes et les femmes

Paris, le 1^{er} septembre 2010

10AN09-01

Madame Jeannette BOUGRAB
Présidente de la HALDE
11 rue Saint Georges
75 009 Paris

Madame la Présidente,

Je me fais l'intermédiaire des organisations listées ci-dessous pour saisir la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, pour le motif de discriminations envers les femmes sur la question des retraites.

Selon la définition du législateur, une « *disposition apparemment neutre qui désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres pour des motifs prohibés comme – notamment – le sexe, qualifie une discrimination indirecte, à moins que cette disposition ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires* ».

Nous considérons que certaines mesures existantes et/ou figurant dans le projet de loi de réforme des retraites présenté le 13 juillet 2010 au Conseil des ministres, constituent des discriminations indirectes envers les femmes. Les points suivants établissent que, d'une part, ces mesures touchent plus particulièrement les femmes, d'autre part qu'elles ne sont ni nécessaires ni appropriées pour le but affiché de sauvegarder le régime de retraites par répartition, et enfin que des mesures à court terme comme à long terme sont bien indispensables pour compenser les discriminations touchant les femmes.

1) Les mesures qui touchent de manière disproportionnée les femmes

Première mesure concernée : la durée de cotisation exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette durée, telle que résultant des lois de 1993 et de 2003, est aujourd'hui de 40,5 annuités et elle est programmée pour passer à 41 ans en 2012 et 41,5 ans en 2020.

Situation actuelle : les femmes ont en moyenne des durées validées beaucoup plus faibles que les hommes, et elles sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à ne pas valider une

carrière complète. Parmi les retraités en effet, seulement 44 % des femmes ont réussi à valider une carrière complète contre 86 % des hommes (DREES, 2007).

Évolution : même si l'écart entre les durées validées par les hommes et les femmes se réduit au fil des générations, il est loin d'avoir disparu. Pour la génération née en 1954, qui peut prétendre partir en retraite bientôt, les femmes avaient, à l'âge de 50 ans, validé 2,8 annuités de moins que les hommes (*Échantillon interrégimes de cotisants*, DREES, 2005). Compte tenu de la tendance observée, cet écart atteindra très probablement 3,1 annuités pour cette génération à l'âge de 55 ans, et encore plus à 60 ans. En outre, pour la génération la plus récente pour laquelle on dispose de statistiques, celle née en 1950, un quart des femmes n'avaient validé aucun trimestre entre 51 ans et 55 ans, contre 15 % des hommes, cela en raison des difficultés d'emploi à ces âges.

Discrimination : toute augmentation de la durée de cotisation signifie donc qu'une proportion beaucoup plus forte de femmes que d'hommes devront, soit prendre leur retraite à un âge plus tardif (avec les difficultés notoires d'emploi des seniors), soit subir une décote plus forte, puisqu'elles seront en moyenne encore plus loin que les hommes de la durée exigée. On peut remarquer que déjà aujourd'hui, la décote concerne plus de femmes que d'hommes, en absolu comme en relatif (CNAV, 2009), et que l'ampleur de cette décote est beaucoup plus forte pour les femmes : parmi les personnes subissant la décote au régime général, celle-ci est maximale, c'est à dire concerne 20 trimestres, pour 45 % des femmes, cette proportion étant de 28% pour les hommes (*Les retraités et les retraites en 2008*, avril 2010).

Seconde mesure concernée : le report parallèle de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans et de l'âge du taux plein de 65 à 67 ans.

Situation actuelle : les personnes ayant des durées validées insuffisantes pour obtenir une pension à taux plein attendent souvent l'âge de 65 ans, dit du taux plein, pour ne pas subir la décote. Parmi ces personnes, les femmes sont surreprésentées. Selon la CNAV, pour la génération 1938, une femme sur 3 est partie à l'âge de 65 ans ou plus, contre 1 homme sur 20 (Source : DREES, 2004). En 2009, 24,1 % des femmes assurées du régime général sont parties à 65 ans ou plus tard, contre 16,5 % des hommes.

Sur la génération née en 1943, 76 % des femmes parties à 65 ans avaient cotisé moins de 35 ans, et ceci une fois intégrées les majorations de durée d'assurance pour enfants.

Discrimination : le recul de 65 à 67 ans de l'âge de taux plein va concerner en absolu comme en relatif beaucoup plus de femmes que d'hommes, et obliger celles-ci à attendre plus longtemps leur pension, le plus souvent hors emploi et avec des revenus précaires.

2) Ces mesures ne sont ni appropriées ni nécessaires pour sauvegarder les retraites par répartition

L'objectif affiché des mesures d'allongement de la durée de cotisation et de recul des bornes d'âge de 60 et 65 ans respectivement à 62 et 67 ans est de sauvegarder le système de retraites par répartition. Nous affirmons que ces mesures ne sont pas conformes à l'intérêt général et que d'autres choix sont possibles et nécessaires pour cet objectif.

Situation actuelle

La proportion de retraités dans la population va augmenter et, à moins de décréter leur appauvrissement, il est normal d'augmenter la part des richesses produites qui leur sera

consacrée. Le besoin de financement est évalué par le COR à 3 points de PIB à l'horizon 2050 dans le scénario le plus défavorable envisagé (scénario C). Il est possible de couvrir ce besoin en rééquilibrant la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée. Cette part a en effet diminué, en France comme dans les pays de l'OCDE, depuis le début des années 1980, de près de 9 points. En parallèle, ce sont les dividendes distribués aux actionnaires qui ont explosé, ce qui ne peut être justifié par aucune raison économique.

Nous considérons que, compte tenu de l'état du marché du travail et du niveau de chômage, notamment celui des seniors, tout allongement de la durée de cotisation, comme tout report des âges légaux, ne peut aboutir qu'à une baisse des pensions servies, à l'opposé donc de la sauvegarde de la répartition. La solution appropriée au financement des retraites passe par un rééquilibrage de la masse salariale, sous la forme d'une augmentation des cotisations patronales et/ou d'une mise à contribution des revenus financiers. C'est à dire par une meilleure répartition des richesses produites. Cette solution seule répond au but légitime de sauvegarder les retraites par répartition dans l'intérêt général.

3) Des mesures sont nécessaires pour corriger les fortes inégalités entre les hommes et les femmes

Les femmes sont victimes de discriminations dans la sphère professionnelle, qui se manifestent par des salaires en moyenne inférieurs à ceux des hommes, des freins à leur carrière, un accès limité aux postes à responsabilité. Salaires et durées de cotisation plus faibles aboutissent à des écarts amplifiés au niveau des retraites. Ainsi, la moitié des femmes retraitées contre 20 % des hommes avaient en 2004 une retraite inférieure à 900 €. Les femmes ont, en intégrant les dispositifs familiaux et conjugaux, une pension moyenne qui ne représente que 62 % de celle des hommes. Sans ces dispositifs, leur pension ne représente plus que 48 % de celle des hommes.

Les dispositifs familiaux et conjugaux existants sont donc indispensables pour corriger les inégalités, mais ils restent tout à fait insuffisants : des mesures de rattrapage doivent être prises à court terme, en veillant à ce qu'elles ne confortent pas les rôles sociaux sexués responsables des inégalités. Des mesures doivent être envisagées, comme notamment une revalorisation conséquente du minimum contributif, qui concerne en majorité les femmes.

Mais il est aussi nécessaire d'agir structurellement, en amont des retraites dans la sphère professionnelle. Les diverses lois sur l'égalité professionnelle sont de peu d'effet tant qu'aucune mesure n'existe pour sanctionner l'absence de résultats. De manière générale l'égalité entre les hommes et les femmes implique une politique volontariste dans les domaines de l'éducation, la formation, l'emploi, la lutte contre les stéréotypes, etc.

4) Étude d'impact différencié sur les hommes et les femmes

Les précédentes lois réformant les retraites ont eu des conséquences négatives particulièrement marquées pour les femmes, révélées par diverses études (DREES, CNAV, INSEE). Mais il n'existe pas d'étude systématique d'impact différencié sur les femmes et les hommes des mesures passées ou prévues. Nous pensons indispensable de mener une telle étude en préalable à toute discussion au Parlement du projet de loi sur la réforme des retraites. D'autant plus que la Constitution (révision du 23 juillet 2008) oblige justement le gouvernement à présenter un projet de loi assorti d'une étude d'impact.

Nous restons à votre disposition pour vous faire parvenir une contribution plus détaillée ou pour participer à tout groupe de travail que vous jugeriez utile.

Je vous prie de recevoir, Madame la Présidente, l'assurance de ma haute considération.

Martine BILLARD

Liste des organisations parties prenantes de la saisine :

Attac, Fondation Copernic, Union syndicale Solidaires, FSU, Collectif national pour les droits des femmes, NPA, Parti communiste français, Parti de gauche, les Verts, Fase (Fédération pour une alternative sociale et écologique), Les Alternatifs, Résistance sociale, AC !, Femmes égalité, Marches européennes contre le chômage, M'pep.