

## Femmes et pensions

Anne Tricot

---

**Echo et réflexions à propos de la Conférence organisée  
le 13 février 2007  
en conclusion des journées de réflexion « Tobback »**

En préambule, après avoir rappelé les mesures récentes prises en faveur des pensions de survie et des carrières à temps partiel dans la foulée des trois précédentes journées de réflexions, **le ministre pointe deux axes importants, à son avis, pour les investigations à mener à moyen terme :**

- **La problématique du deuxième pilier de pension pour les femmes.**
- **Le développement de droits individuels plutôt que dérivés.**

Pour ouvrir cette réflexion à moyen terme, la dernière journée organisée par le ministre Tobback proposait un regard croisé sur la situation des femmes dans différents systèmes de pensions.

3 oratrices (française, allemande, suédoise) ont apporté leur analyse et réflexions par rapport à l'avenir des pensions des femmes tandis qu'un orateur du centre de recherche européen portait un regard transversal sur l'avenir des systèmes de pension en Europe.

## Bref arrêt sur image de trois analyses présentées

### 1. Eléments pointés dans l'exposé de Françoise Milewski (Observatoire français des conjonctures économiques) :

« Les inégalités entre les femmes et les hommes  
en matière de retraite en France »<sup>1</sup>

#### Constats

##### ▪ Généraux

- Les inégalités entre hommes et femmes existant sur le marché du travail se reportent au niveau des retraites.
- Les écarts de pension entre hommes et femmes vont diminuer au fil du temps vu le rapprochement des taux d'emploi, sans cependant disparaître.
- De nouveaux écarts entre femmes vont apparaître.

##### ▪ Concernant l'insertion des femmes sur le marché du travail

- Les taux d'activité des femmes ont progressé mais la progression stagne aujourd'hui. Une différence entre H/F subsiste même au niveau des jeunes.
- L'écart entre les taux d'emploi masculin et féminin est encore de 15 points (et ce, sans tenir compte de la durée effective de travail).
- Les progrès mesurés en ETP s'avèrent beaucoup moins importants. Le travail à temps partiel féminin s'est développé fortement dans les années '90 alors qu'auparavant le temps plein était la règle (en raison d'une bonne couverture en accueil des enfants). Le développement du temps partiel résulte d'une politique de lutte contre le chômage qui a privilégié le partage du travail. Cette politique « neutre » a touché essentiellement les femmes (80% des temps partiels sont des femmes). Les emplois partiels se sont développés surtout dans le secteur des soins aux personnes.

##### ▪ Concernant les pensions des femmes

- Le système contributif induit un écart important entre hommes et femmes au niveau des droits directs en raison de la différence de durée moyenne de carrière (30 ans pour les femmes, 42 ans pour les hommes) et de la différence de salaires (l'impact se voit clairement au niveau de la comparaison des pension H/F à carrière complète).

La pension moyenne des femmes est de l'ordre de 600 €, celle des hommes de l'ordre de 1.400 €.

Les écarts de niveau de retraite entre hommes et femmes dans le système contributif sont pour une partie d'entre elles corrigés par les éléments de solidarité (droits dérivés).

---

<sup>1</sup> N.B. : la France a un système de pension très semblable au nôtre, système contributif construit sur base de l'activité professionnelle + des éléments de solidarité (avantages familiaux et conjugaux) et une situation des femmes sur le marché de l'emploi également très similaire...

- De très grandes différences existent au niveau des pensions de retraite des femmes et un grand nombre de femmes bénéficient du « minimum vieillesse »<sup>2</sup>.

La disparité des pensions de retraite des femmes va augmenter à l'avenir. En effet, alors que les femmes nées dans les années '50 et qui auront travaillé arriveront à la retraite dans des conditions proches de celles des hommes, celles de la génération suivante auront des retraites beaucoup plus faibles vu une plus grande précarité durant leur carrière (temps partiel et flexibilité en croissance).

## Réflexions de F. Milewski

### concernant l'avenir des pensions des femmes

La problématique de l'avenir des pensions de retraite des femmes renvoie à deux questions :

- celle du lien entre politiques d'égalité et politique de protection sociale ;
- celle du lien entre mesures à prendre à court terme et à long terme.

En effet, si les écarts entre les taux d'emploi respectifs des hommes et femmes vont continuer à diminuer sans disparaître, les différences H/F vont augmenter au niveau des pensions de retraites en raison de leurs positionnements différents sur le marché du travail. L'avenir va voir réapparaître une catégorie de retraitées pauvres (femmes ayant connu successivement chômage, temps partiel, CDD...) qui auront le « minimum vieillesse » comme seul horizon de pension.

**Evaluer les mesures à prendre à court terme au niveau de la politique des pensions** nécessite impérativement :

- D'intégrer la dimension du marché du travail, pour faire en sorte que les mécanismes de protection sociale puissent protéger les catégories « faibles ».
- De prendre en considération l'inégalité persistante du partage des tâches domestiques et parentales.

Il s'agit d'examiner l'influence de ces réalités sur les retraites pour analyser la manière d'en corriger l'impact.

**Evaluer les mesures à prendre à long terme** pour assurer des pensions égales aux hommes et femmes, suppose :

- De réaliser une intégration identique H/F sur le marché du travail et d'arrêter de développer le temps partiel.
- De poser la question de la cohérence des décisions et mesures. Jusqu'à présent, les mesures budgétaires prises pour assurer l'avenir des pensions n'ont jamais pris en considération l'éventuel impact inégalitaire sur les hommes et femmes des choix faits.

Par exemple : la réforme des pensions du secteur public, réalisée en 1993 sous forme d'une révision du calcul (prise en compte non plus des 10 meilleures années mais des 25 meilleures) préférée à un nivellement du taux de remplacement pour tous (qui aurait été moins lourd pour chacun), a touché essentiellement les femmes et augmenté les inégalités entre les femmes.

---

<sup>2</sup> Pension minimum garantie dans le système contributif.

- De réfléchir aux principes et objectifs de la protection sociale et à la place de la solidarité dans le système. Actuellement par exemple, le système octroie des avantages familiaux, fonction du nombre d'enfants. Les femmes « mères » obtiennent, par enfant, deux années de carrière comptabilisées en plus. Cette approche supplétive non seulement ne permet pas de combler la différence très importante qui subsiste encore de façon générale entre H/F au niveau du partage réel des tâches amenant beaucoup de femmes à passer des années à temps partiel mais, de plus, crée des inégalités.

**Le débat à mener porte donc sur comment faire pour atteindre l'objectif d'égalité de retraite en tenant compte des inégalités H/F existant sur le marché du travail et dans le partage des tâches domestiques et parentales, sachant que certains problèmes sont à résoudre à court terme mais que les questions se posent autrement à plus longue échéance.**

Et ce, en restant particulièrement attentif au fait que des mesures prises à court terme pourraient avoir pour effet de plonger certaines catégories dans la pauvreté à plus long terme (ex. : la tendance à inciter les femmes à se retirer du marché du travail dans le cadre du congé parental).

## **2. Eléments pointés dans l'exposé de Ute Klammer (Niederrhein University of Applied Sciences. Germany)**

### **Constats**

- **Concernant le risque de pauvreté** (examen des données « pensions » 1998 et 2003)  
Actuellement, le risque de pauvreté des femmes âgées est globalement plus élevé que celui des hommes, estimé à 13,5% contre 9,8%, et ce risque est nettement plus élevé pour les femmes seules.  
Les montants moyens de pension (tous piliers) s'élèvent à 483€ pour les femmes et 982€ pour les hommes en Allemagne de l'ouest, 685€ et 1.060€ en Allemagne de l'est.
- **Concernant le premier pilier de pension**
  - Les montants de pension versés aux femmes dans le premier pilier s'échelonnent de 50€ à 450€ en Allemagne de l'ouest et sont de l'ordre de 450€ en Allemagne de l'est (N.B. : il n'y a pas de pension minimum en Allemagne).
  - 86% des pensions de survie sont versées à des femmes (90% à l'ouest), le montant moyen des pensions de survie est de 560€.
  - Le cumul possible de la pension de retraite et de la pension de survie rehausse la pension des femmes qui en bénéficient à hauteur de celle des hommes (ce qui fait dire à l'oratrice que « les femmes âgées qui ont une bonne pension sont celles qui ont « réussi » dans le mariage et professionnellement, après la mort de leur mari » !!).

#### ▪ **Concernant les deuxième et troisième piliers**

**Le deuxième pilier ne permet pas de combler l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, mais au contraire aggrave cet écart.**

Cela s'explique par les caractéristiques mêmes du système :

- le deuxième pilier existe essentiellement dans le secteur secondaire et très peu dans le tertiaire (qui occupe davantage de femmes),
- quand il existe, il n'est pas obligatoire au niveau de l'entreprise,
- enfin les droits sont perdus si on quitte l'entreprise avant un certain nombre d'années.

À l'Ouest, 19% de femmes touchent une pension de deuxième pilier contre 55% d'hommes.

À l'Est, le deuxième pilier n'existe pas.

L'écart H/F existe également au niveau du 3<sup>ème</sup> pilier.

#### ▪ **Concernant la réforme de 2001**

La réforme du système des pensions, intervenue en 2001 pour faire face au vieillissement, a consisté en une diminution du taux de remplacement du premier pilier et un encouragement au développement des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> piliers.

Plus précisément, la réforme organise :

- Une stagnation des cotisations (1<sup>er</sup> pilier) d'ici 2030 assortie d'une diminution du taux de remplacement et, à partir de 2005, d'une plus lourde imposition des revenus de pensions.
- Un subventionnement des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> piliers.
- Un « bonus » pour les « mères », leur octroyant 3 années de carrière en + par enfant et 10 années de maintien des droits pour les temps partiel.
- Une amélioration de la pension de survie

N.B. : l'Allemagne envisage de remonter l'âge de la pension à 67 ans.

### **Réflexions de U. Klammer**

#### **concernant l'avenir des pensions des femmes**

L'inégalité H/F sur le marché du travail se répercute au niveau des pensions, qui s'avèrent très inégales malgré l'existence de mécanismes de redistribution.

Le 1<sup>er</sup> pilier, au niveau duquel se joue la redistribution, sort affaibli de la réforme de 2001, les améliorations en faveur des mères ne comblant pas le recul général.

**Les mesures prises ne conduisent à réduire l'écart entre les genres mais, désormais, la fracture se situe moins entre hommes et femmes qu'entre femmes entre elles selon qu'elles soient « mères » ou pas.**

**À court terme, pour éviter que les femmes pensionnées ne soient pauvres, il est indispensable de tenir compte des carrières interrompues (les femmes auront 7 ans de carrière en moyenne en moins que les hommes, 9 ans à l'ouest).**

**À long terme, viser l'égalité de genre au niveau de pensions nécessite d'améliorer la situation individuelle des femmes indépendamment de leur statut familial :**

- Agir prioritairement au niveau du marché de l'emploi de manière à favoriser la participation des femmes et diminuer les écarts de carrière en améliorant le secteur d'accueil des enfants.
- Viser une obligation permanente de contribution individuelle (hommes et femmes) au système des pensions.
- Organiser une redistribution à l'intérieur du système pour couvrir les carrières interrompues.

Compenser l'écart de pension entre hommes et femmes par une comptabilisation des périodes de soins aux enfants et personnes âgées n'est pas la voie à suivre à long terme.

### **3. Eléments pointés dans l'exposé de A. Sunden sweden social insurance Agency, swedish Institute for social research. Stockholm university.**

#### **Constats**

##### **▪ Concernant l'emploi**

- En 1963, 60% des femmes travaillaient et, actuellement, les taux d'emploi des hommes et femmes sont égaux.
- Après 54 ans, 70% des femmes et hommes sont encore à l'emploi.
- Le taux d'emploi des jeunes diminue parce que le chômage augmente.
- Le taux d'emploi n'est pas lié à la situation familiale : les chiffres sont similaires concernant les femmes avec ou sans enfant.
- Les personnes avec enfant(s) travaillent un peu plus que les personnes en couple mariées sans enfant.
- Les femmes travaillent plus à temps partiel, mais la moitié d'entre elles travaillent à temps plein (90% des hommes).

##### **▪ Concernant le système de pension**

- Le droit à la pension est individuel sans lien avec la situation de famille.
- Le système contributif est obligatoire pour tous les individus. Chacun est sensé travailler pour se couvrir. Tout le monde travaille et participe dans toutes les tranches d'âge.

**La réforme intervenue en 1998 a accentué le lien entre contribution et allocation pour permettre au système de faire face aux changements économique et démographique tout en étant attentif à ne pas pénaliser les femmes.**

Auparavant, pour accéder au complément professionnel (2<sup>ème</sup> pilier), il fallait 30 ans de carrière et le calcul se faisait sur les 15 meilleures années.

Le nouveau système prend en compte les contributions sur toute la carrière et sur tous les revenus taxables, qui ouvrent des droits jusqu'à hauteur d'une certaine somme. Certaines circonstances de vie génèrent également des droits à la pension : le congé parental, les services militaire et civil, les formations post-secondaires.

Le droit à la pension peut être ouvert à partir de 16 ans et durant le reste de la vie.

Le droit est équivalent à 18,5% du revenu générateur de pension (ce qui correspond aux cotisations de pension payées).

16% des 18,5% de cotisation sont utilisés à payer les pensions de l'année en cours, 2,5% sont mis en réserve sur des comptes individuels de prime de pension.

La hauteur de la pension PAYG dépend des revenus gagnés tout au long de la vie.

La pension garantie, 3<sup>ème</sup> partie du nouveau régime, assure une couverture de base pour les personnes ne disposant que de peu de revenus, voire pas du tout.

**La pension est versée sous forme de rente viagère, constituée de trois types de droits cumulatifs :**

- **La rente garantie** (1<sup>er</sup> pilier) attribuée à tous, assure un revenu jusqu'à hauteur de 35% du salaire moyen (sans prise en compte de la différence d'espérance de vie entre hommes et femmes).
- **La rente « PAYG »** fonction des contributions.
- **La prime de pension.** Les droits acquis dans le cadre de ce système d'épargne individuel peuvent être partagés avec le conjoint.

## **Réflexions de A. Sunden**

### **concernant l'avenir des pensions des femmes**

- **La position des femmes au niveau des pensions dépendra de celle qu'elles occuperont sur le marché du travail.**
- **Un système de retraite contributif, ouvrant le droit à une rente universelle garantie à laquelle s'ajoutent des crédits, est celui qui offre le plus de garantie aux femmes.**
- **Un système de pension tel qu'en Suède est viable financièrement dans la mesure où il est possible d'ajuster le taux de contribution durant la carrière si on veut maintenir le taux de remplacement.**

**On retiendra que les trois oratrices, sur base de l'analyse du système propre à leur pays d'origine et nonobstant des différences importantes entre ces systèmes, concluent unanimement que toute réflexion sur l'avenir des pensions des femmes passe obligatoirement par l'analyse de leur situation sur le marché du travail, déterminante pour la construction de leurs droits.**

**Toutes trois pointent, comme conditions sine qua non d'amélioration des pensions des femmes et de prévention de la précarisation des femmes âgées :**

- **Le renforcement de la position des femmes sur le marché du travail.**
- **La suppression des inégalités de carrière et salaire entre hommes et femmes et entre femmes elles-mêmes (diminution du travail à temps partiel).**
- **L'amélioration des droits individuels dans le cadre du premier pilier de pension.**

**Toutes trois soulignent également que, au-delà de la problématique de l'égalité H/F, le choix des mesures en vue d'améliorer le sort des pensionnés (hommes et femmes) dépendra étroitement de l'objectif que la société se fixera en terme de niveau de protection sociale.**