

POUR UNE RETRAITE FEMINISTE – EN FINIR AVEC LA DEFINITION PATRIARCALE DU TRAVAIL

Christine JAKSE – Groupe Femmes / Réseau salariat

Le travail est l'enjeu de plusieurs systèmes de domination, d'oppression, d'appropriation, d'exploitation (capital, racisme – esclavage -). Le patriarcat en est l'un d'eux. Voyons ainsi en quoi le travail est patriarcal et son lien à la retraite.

Indiquons d'emblée qu'en France, les femmes sont majoritaires parmi les retraité.es ; elles représentent 55% de l'ensemble, en raison de leur espérance de vie supérieure à celle des hommes. Le sujet de la retraite des femmes n'est donc pas anecdotique, annexe ou dérivé. L'angle d'attaque des débats devrait même être celui des femmes, d'autant que, par ailleurs, elles travaillent plus que les hommes, comme on le verra.

Qu'en est-il actuellement de leur situation ? Les femmes perçoivent en moyenne 1 154 euros bruts mensuels de pension, quand c'est 1 931 euros pour les hommes en 2020¹. Vous avez sans doute entendu dire que les femmes gagnent 40% de moins que les hommes². C'est vrai. Mais ce point de vue est patriarcal, la référence étant les hommes. Inversons la proposition pour répondre à la question suivante : combien les hommes gagnent-ils de plus que les femmes³ ? Alors, on obtient un tout autre résultat : les hommes perçoivent en moyenne 67% de pension de plus que les femmes. Au-delà de la pension moyenne, ajoutons aussi que 60% des femmes perçoivent une pension inférieure au SMIC net, contre 20% des hommes⁴.

Comment expliquer cela ?

Je vous propose d'abord quelques éléments rapides de compréhension de notre système de retraite, utiles pour la suite de mon propos⁵.

Du point de vue d'une analyse féministe, il existe quatre formes de pension :

¹ Source : les retraités et les retraites, édition 2022, DREES, p 52. La DREES fournit le montant pour la population qui perçoit une pension de droit direct, hors pension de droits dérivés mais avec majoration pour 3 enfants ou plus. Cette population représente 94% des retraité.es, 90% des femmes et 99% des hommes. Les montants indiqués ici excluent donc les personnes relevant de la pension de réversion et celles relevant du minimum vieillesse (ASPA), c'est-à-dire 10% des femmes et 1% des hommes (environ 4,5 millions de personnes, 90% de femmes). Les taux de contribution variant selon le niveau de pension, il n'est pas possible de calculer un montant net à partir de cette moyenne brute.

² Ibid., p 11.

³ Il faut diviser l'écart par la pension moyenne des femmes ou lieu de diviser l'écart par la pension moyenne des hommes.

⁴ On pourrait aussi prendre la médiane : elle est à 900 euros (bruts=nets) pour les femmes et 1700 euros bruts pour les hommes. Autrement dit, 50% des femmes perçoivent moins que 900 euros et 50% des hommes perçoivent moins que 1700 euros bruts. Source : Les retraités ..., op. cité, tableau correspondant au graphique 4, p 59, disponible sur le site internet de la DREES.

⁵ En occultant d'autres régimes pour éviter de complexifier le propos.

La première concerne les personnes qui n'ont pas travaillé dans l'emploi, c'est le minimum vieillesse (ASPA – Allocation Solidarité pour Personnes Agées)⁶. Son montant ne peut pas dépasser 961,08 euros mensuels bruts pour une personne seule⁷.

La deuxième forme de pension est la pension de réversion (ou pension de droits dérivés) quand le conjoint ou la conjointe décède, en cumul ou non avec sa propre pension⁸ : la réversion ne peut pas dépasser 989 euros bruts mensuels⁹ même lorsqu'il s'agit de la seule ressource perçue.

La troisième est le minimum de pension de droit direct¹⁰, si l'on part en retraite à taux plein¹¹ mais que l'on a perçu de faibles salaires et/ou que l'on n'a pas réuni tous les trimestres¹². Dans le secteur public, il s'agit du minimum garanti qui varie selon le nombre de trimestres réunis et ne peut excéder 1 309,75 euros bruts ; dans le secteur privé, c'est le minimum contributif (cf. encadré). Dans son niveau le plus haut, c'est-à-dire avec une carrière complète durant laquelle on a perçu un salaire proche du SMIC, ce minimum contributif, complémentaire comprise, équivaut à 75% du SMIC. C'est cette pension que Macron veut faire passer à 85% du SMIC net. Cela ne concernera toutefois qu'une minorité de personnes relevant du minimum contributif, puisqu'il faudra avoir une carrière complète payée autour du SMIC. En effet, la majorité des personnes titulaires du minimum contributif n'ont pas de carrière complète¹³ pour lesquelles le niveau de pension varie selon que le nombre de trimestres cotisés¹⁴ est inférieur ou supérieur à 120¹⁵ (cf. encadré).

⁶ Il concerne environ 635 000 personnes, dont 56% de femmes.

⁷ Ici le net et le brut sont égaux, il n'y a pas de contribution (CSG, CRDS). Le niveau de l'ASPA est fonction des autres ressources du foyer, du fait de vivre en couple marié ou seul.e. Cf. encadré ci-dessous.

⁸ Elle est perçue à 90% par les femmes compte tenu de l'espérance de vie plus longue.

⁹ Si la personne survivante ne perçoit que la pension de réversion, le taux de contribution est de 4,2%, déductibles des impôts.

¹⁰ Il concerne à 65% des femmes.

¹¹ A savoir, si l'on a bien tous les trimestres requis ou si l'on a atteint l'âge du taux plein automatique à 67 ans.

¹² Depuis 2014, dans le secteur privé, un.e salarié.e peut valider au cours d'une année donnée autant de trimestres que son salaire comporte de fois la valeur de 150 heures payées au SMIC (au lieu de 200 fois auparavant), dans la limite de 4. On peut valider des trimestres hors de l'emploi, comme les 4 trimestres pour maternité, les 4 trimestres pour élevage des enfants ou ceux pour service national. La différence entre trimestres cotisés et trimestres validés est importante pour un départ anticipé pour handicap – qui requiert des trimestres cotisés –, pour un départ anticipé pour carrière longue ou pour le minimum contributif (cf. encadré). Pour les fonctionnaires à temps non complet ou à temps partiel, la période pendant laquelle ils ont accompli leurs services est comptée pour la fraction de sa durée égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et les obligations de services réglementairement fixées pour les fonctionnaires à temps complet du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

¹³ 5.9 millions de personnes relevaient du minimum contributif en 2016. Source : Les retraités ..., op. cité, p73.

¹⁴ Ce qui est pénalisant pour les femmes qui ont du mal à avoir des trimestres cotisés, les trimestres au titre de la maternité et de l'éducation des enfants sont validés (non cotisés).

¹⁵ Cf. encadré pour le calcul du minimum contributif et du minimum garanti.

Enfin la quatrième forme de retraite est la pension de droit direct hors minimum contributif¹⁶, que l'on perçoit quand on a réuni tous ses trimestres, quand on a atteint l'âge légal de départ et qu'on a perçu un salaire supérieur au SMIC.

Qu'en est-il pour les femmes ? 55% d'entre elles perçoivent l'une des 3 premières formes de pension, soit le minimum contributif ou le minimum garanti, soit la pension de réversion, soit le minimum vieillesse, quand 70% des hommes perçoivent la quatrième forme de pension, la pension de droit direct à taux plein. Et, quand les femmes accèdent à cette dernière forme de pension, elles perçoivent en moyenne 1 550 euros bruts contre 2 110¹⁷ pour les hommes.

Pourquoi les femmes sont-elles sanctionnées de la sorte ? Serait-ce qu'elles travaillent moins ? On verra que c'est tout le contraire ; c'est bien plutôt parce que les critères de calcul de la pension sont patriarcaux, et de plus en plus. Et que ces critères sont eux-mêmes fondés sur une définition patriarcale du travail. Voyons en quoi.

1) D'abord, le travail est assimilé à l'emploi, dans une opposition entre la sphère dite privée et la sphère publique, deux constructions politiques¹⁸. Or, la majorité du travail des femmes est effectué hors de l'emploi, dans la sphère privée. Je parle ici du travail domestique. Ce travail-là est occulté pour le calcul de la pension depuis toujours, et bien sûr aussi avec la réforme Macron. Ainsi, dans une définition pourtant restrictive du travail domestique selon l'Insee¹⁹, 2/3 des 51 heures de travail hebdomadaire d'un homme sont du travail dans l'emploi, payé ; 2/3 des 54 heures hebdomadaires du travail d'une femme ne sont pas réalisés dans l'emploi²⁰, elles sont gratuites et donc non comptées dans la pension de retraite ; c'est même 100% des heures de travail pour les 2 millions de femmes au foyer. Pourtant, avec le travail domestique, on ne parle pas d'une bagatelle. Y compris dans sa définition resserrée, il est le premier secteur d'activité en nombre d'heures en France : 60 milliards d'heures selon l'Insee²¹, contre environ 45 milliards dans l'emploi²². Il est réalisé par les femmes à 70%

¹⁶ Il concerne les femmes à 43%.

¹⁷ Source : les retraités et les retraites, édition 2022, DREES, p 57. Il s'agit des retraité.es de droit direct d'un régime de base.

¹⁸ On renvoie à la lecture du « Contrat sexuel » de Carole Pateman ou encore à « L'état d'exception: la dérogation au droit commun comme fondement de la sphère privée », de Christine Delphy.

¹⁹ Il s'agit de la définition retenue par l'Insee qui n'inclue pas par exemple, le travail des femmes pour leur conjoint artisan, commerçant, relevant d'une profession libérale ; il n'inclut pas le travail conversationnel, la charge mentale etc.

²⁰ Brousse Cécile, Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne, in Economie et statistiques n°478-479-480, 2015, p 122-123. Il s'agit des dernières statistiques disponibles à ce sujet.

²¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2123967>

²² En 2018, les personnes en emploi ont travaillé environ 1609 heures chacune (Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1975-2002, enquêtes Emploi en continu 2003 2018, calculs Dares). A raison de 28 millions de personnes en emploi (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2424696#tableau-figure1>), on obtient environ 45 milliards d'heures totales.

pour les tâches du noyau dur²³. Non seulement il est central en nombre d'heures mais aussi en nécessité. Imaginons deux secondes une société sans travail domestique : alors, on ne se nourrit plus, on n'a plus de vêtements propres, on vit et on dort dans un logement crasseux, on s'expose aux maladies, on ne fait plus d'enfants puisque cela aussi est un travail, et on laisse ceux qui sont nés à l'abandon. Bref la société s'arrête.

Alors, me direz-vous, la pension prend bien en compte une partie de ce travail : en effet, les pensionné.es bénéficient d'une majoration s'il a au moins 3 enfants²⁴. Cette majoration est accordée aux pères et aux mères : mais comme le salaire de référence moyen est supérieur pour les hommes, cette majoration est plus avantageuse pour les pères alors que le travail d'éducation relève davantage des mères. Ensuite, des trimestres sont accordés par enfant : 4 petits trimestres au titre de la maternité dès le 1^{er} enfant et 4 petits trimestres au titre de l'élevage des enfants, qui plus est, à partager avec le conjoint ; ici, c'est même 2 trimestres dans le secteur public pour les enfants nés à partir de 2004. Mais qui peut croire une seconde que cela compense les milliers d'heures de travail domestique faites par les femmes cumulées sur une vie ?

Alors posons-nous la question suivante : pourquoi le travail domestique, dont on aurait pu penser qu'il serait considéré comme du travail depuis la révolution féministe des années 70, n'est pas compté en tant que tel dans la pension ? Réponse : comme la définition du travail est patriarcale, le travail domestique n'est toujours pas considéré comme du travail. N'est travail que le travail dans l'emploi.

Mais le travail patriarcal n'est pas que cela, car après tout, le taux d'emploi des femmes est quasiment équivalent à celui des hommes. Poursuivons donc dans la définition du travail patriarcal avec les autres critères servant au calcul de la pension.

2) Avec la réforme, il faudra avoir validé 172 trimestres non plus à partir de la génération née en 1973, mais à partir de la génération née en 1965. Cette condition de 172 trimestres validés pour avoir une pension pleine, déjà prévue avec la réforme Touraine, s'est donc accélérée avec la réforme Macron. L'essentiel des trimestres pris en compte relèvent de trimestres cotisés, c'est-à-dire passés

²³ « Le périmètre « restreint » contient les activités du « cœur » du travail domestique, qui font l'objet d'un relatif consensus, et dont l'inclusion ne fait que très rarement débat : ménage, vaisselle, lessive, repassage, courses, cuisine, surveillance et accompagnement des enfants, gestion du ménage... toutes ces tâches peuvent socialement être déléguées par des adultes en bonne santé, et il existe pour elles des substituts marchands : femmes de ménages, pressings, restaurants, gardes d'enfants, aide aux devoirs, chauffeurs, secrétaires particuliers... », La contribution du travail domestique au bien-être matériel des ménages : une quantification à partir de l'enquête Emploi du Temps », Delphine ROY, Document de travail N° F1104, p 16.

²⁴ La pension est rehaussée de 10% pour chaque enfant au-delà du 3^{ème} (régime de base du secteur privé) ou de 10% pour les 3 premiers enfants puis 5% au-delà de 3 enfants sans excéder 20% (secteur public)

dans l'emploi. Depuis longtemps, les femmes peinent à remplir cette condition de durée de cotisation²⁵ : 54% des femmes nées en 1950 y sont parvenues contre 69% des hommes²⁶. Les trimestres sont évidemment plus faciles à réunir avec une carrière à temps complet et sans rupture. Cette condition écarte d'office les femmes au foyer ; elle met en difficulté les personnes à temps partiel, celles qui sont titulaires de contrats courts et/ou qui interrompent leur carrière. C'est-à-dire les femmes. Pourquoi ? Car 60% des contrats courts sont occupés par les femmes²⁷ ; 30% des femmes sont à temps partiel contre 8% des hommes²⁸. Les femmes liquident leur retraite 7 mois en moyenne après les hommes²⁹ et 20% des femmes doivent attendre 67 ans pour partir à la retraite contre 10% des hommes³⁰.

Mais, tout cela on le sait déjà. Demandons-nous pour quelles raisons les femmes sont plus souvent en contrats courts, ont plus souvent une carrière fractionnée et sont plus souvent à temps partiel ? Pour faire le travail domestique et parce que le monde de l'emploi est patriarcal. De fait, la définition du travail patriarcal est non seulement le travail dans l'emploi mais aussi à temps complet et non fractionné.

Toutefois la définition du travail patriarcal ne s'arrête pas là. L'un des derniers critères majeurs du calcul de la pension va nous aider à la compléter.

3) La réforme de 2023 ne revient pas sur celle de 1993 qui impose un salaire de référence assis sur les 25 meilleures années au lieu des 10 précédemment dans le privé, encore moins sur un alignement avec le secteur public et sa pension assise sur les 6 derniers mois. Les 25 meilleures années supposent d'avoir un bon salaire sur une longue période. Or, les femmes ne peuvent pas avoir un bon salaire sur 25 ans et plus la durée prise en compte pour ce salaire de référence est longue, moins elles peuvent y parvenir. Parce qu'elles font face 1) aux murs de verre, 2) au plafond de verre et 3) au plancher collant qui réduisent considérablement leur chance d'avoir un salaire équivalent à celui des hommes : « murs de verre » signifie que les femmes sont empêchées de sortir des secteurs féminisés, pour lesquels les conventions collectives et donc les grilles salariales sont en général les moins favorables. Ainsi en va-t-il des secteurs du « social », de la santé (pour les postes les moins valorisés),

²⁵ Ceci est d'autant plus vrai pour les femmes immigrées, arrivées tardivement en France.

²⁶ Source : Les retraités ..., op. cité, tableau correspondant au graphique 4 p 101. Il s'agit de la durée requise pour une proratisation à 100 % qui rapporte la durée validée par l'assuré dans un régime et une durée de référence. Cette durée de référence varie en fonction de la génération à laquelle appartient l'assuré. Par ailleurs, le coefficient de proratisation est plafonné à 1 par régime.

²⁷ Source : Insee, enquête Emploi 2021.

²⁸ Ibid. Il serait intéressant de connaître la proportion de femmes ayant travaillé à temps partiel à un moment de leur carrière.

²⁹ Ibid. p 10.

³⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/retraite/le-systeme-de-retraite-actuel/glossaire/article/taux-plein-automatique>

des services à la personne, du nettoyage etc.³¹ Le plafond de verre signifie que les femmes sont empêchées d'avoir des évolutions ascendantes : 23% des femmes en emploi sont cadres ou cheffes d'entreprise contre 33% des hommes, en dépit du fait que les femmes soient plus diplômées que les hommes depuis plusieurs années. Le plancher collant, en particulier pour les femmes racisées, concerne des métiers peu ou pas valorisés, desquels les femmes ne peuvent s'extraire (métiers du nettoyage, des services à la personne, etc.) : 22% des femmes sont ouvrières ou employées non qualifiées contre 13% des hommes. Tout ceci aboutit à des niveaux de salaire très inférieurs pour les femmes, à moins qu'il ne faille dire que les niveaux de salaire sont très supérieurs pour les hommes : dans l'emploi, les hommes perçoivent en moyenne 30% de salaire de plus que les femmes et les femmes constituent 70% des travailleurs/euses pauvres.

*Comment sont justifiés idéologiquement – puisqu'il y a toujours un appareil idéologique pour justifier les dominations - les murs de verre, le plafond de verre, le plancher collant, c'est-à-dire la division sexuée du travail ? Par les arguments suivants : 1) les femmes auraient **par nature** les qualités requises pour exercer les métiers dits féminins et donc elles ne mériteraient pas d'être payées pour ces qualités « naturelles » ; 2) elles n'auraient pas les qualités requises pour exercer les métiers dits masculins ; 3) les qualités dites masculines sont, quant à elles, valorisées monétairement quand il s'agit des hommes. La définition patriarcale du travail doit donc être complétée : dans cette optique patriarcale, est considéré comme travail, le travail dans l'emploi, à temps complet, non fractionné, ascendant, bien payé car requérant des qualités masculines que ne peuvent pas avoir les femmes. Inversement, n'est pas travail, les activités hors emploi et celles qui mobilisent des qualités dites féminines, car supposées naturelles.*

4) Avec la réforme Macron, l'âge légal de départ à la retraite passe de 62 à 64 ans. Couplé à l'accélération de l'augmentation du nombre d'annuités requis, il obligera les femmes à travailler 7 mois de plus en moyenne contre 5 mois de plus pour les hommes³², avec un écart qui grandit au fur et à

³¹ 80% des femmes sont concentrées dans 10 secteurs d'activité : Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, Commerce-réparation d'automobiles et de motocycles, Activités pour la santé humaine, Administration publique, Enseignement, Activités de services administratifs et de soutien, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques, Activités financières et d'assurance, Hébergement et restauration, Autres activités de services. 80% des hommes sont concentrés dans 15 secteurs d'activité : commerce-réparation d'automobiles et de motocycles, Construction, Administration publique, Transports et entreposage, Activités de services administratifs et de soutien, Enseignement, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques, Hébergement et restauration, Agriculture, sylviculture et pêche, Activités pour la santé humaine, Activités financières et d'assurance, fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, Activités informatiques et services d'information, Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements.

³² Etude d'impact qui accompagne le projet de loi présenté en Conseil des ministres lundi 23 janvier. Chiffres indiqués dans la presse, par exemple ici <https://www.francetvinfo.fr/economie/retraite/reforme-des->

mesure des générations : les trimestres supplémentaires pour maternité et/ou élevage des enfants compenseront encore moins le manque de trimestres pour atteindre le nouvel âge légal. **Mais aussi**, travailler dans l'emploi jusqu'à 64 ans signifie que les femmes en couple hétérosexuel qui pouvaient partir en retraite avant, vont devoir continuer à faire la « double journée de travail » deux ans de plus.

5) Quant aux critères de pénibilité retenus, rien n'est encore calé concernant la réforme Macron. Pour mémoire, ce sont, depuis le 1er octobre 2017, de 6 facteurs de risques professionnels sur les 10 inscrits dans le code du travail. Ils permettent de cumuler des points sur le compte pénibilité et de partir jusqu'à 2 ans plus tôt à la retraite : les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) ; les températures extrêmes ; le bruit ; le travail de nuit ; le travail en équipes successives alternantes ; le travail répétitif. Malheureusement depuis 2017, les 4 autres critères (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, risques chimiques), ne sont plus concernés par le compte de pénibilité : les salarié.es peuvent passer une visite médicale quelques années avant leur retraite et bénéficier d'un départ anticipé quand une maladie professionnelle a été reconnue et quand le taux d'incapacité permanente excède 10 %. Dans le secteur public, les métiers concernés par un départ anticipé à la retraite sont les emplois de catégorie active (police, surveillance pénitentiaire, pompiers, certain.es infirmier.es spécialisé.es etc.). On le voit, ceci ne tient pas compte de la pénibilité psychique qui pèse sur énormément de postes du secteur du CARE et rend illusoire la perspective d'occuper ces emplois jusqu'à l'âge de départ à la retraite (assistante maternelle, animatrice périscolaire, assistante sociale...). Enfin, l'épuisement professionnel, qui touche davantage les femmes avec leur double journée – non pas parce qu'elles sont plus fragiles – doit être reconnu comme maladie professionnelle et intégré dans les critères de pénibilité.

En résumé, on l'aura compris, la retraite des femmes repose sur une définition patriarcale du travail qui ne peut que les desservir (ou les asservir) : le travail dans l'emploi à temps complet, non fractionné, bien payé, requérant des qualités soi-disant masculines. Au final, cette définition patriarcale du travail aboutit

- 1) à dénier le statut même de retraitées pour les femmes au foyer qui relèvent du minimum vieillesse (ASPA) ;
- 2) à dénier aux femmes le statut de sujet, d'individue, de citoyenne, avec la retraite de droit dérivé (pension de réversion) qui continue à les rendre dépendantes financièrement de leur mari – il faut être mariée -, même quand celui-ci est mort ;

[retraites/reforme-des-retraites-ce-que-dit-l-etude-d-impact-du-gouvernement-sur-les-niveaux-de-pensions-et-les-femmes_5618747.html](https://www.retraites.gouv.fr/actualites/retro/2017/09/12/retraites-reforme-des-retraites-ce-que-dit-l-etude-d-impact-du-gouvernement-sur-les-niveaux-de-pensions-et-les-femmes_5618747.html)

- 3) à dénier à toutes les femmes la reconnaissance comme travail à part entière, des tâches domestiques.

Cette définition patriarcale s'approfondit au fur et à mesure des réformes depuis 1983/4. Tant que le travail domestique ne sera pas compté sérieusement dans la pension, tant que la durée de trimestres cotisés requise augmentera, tant que le travail des femmes sera dévalorisé parce qu'elles sont des femmes, leur pension sera faible et non égale à celle des hommes.

Ce vers quoi tendre

La pension est le fil qui tire toute la pelote d'une vie de domination masculine, contre laquelle s'attaquer. D'un point de vue féministe, il faut, pour en sortir, tenir compte du travail domestique et en finir avec l'essentialisation des qualités soi-disant féminines et masculines pour justifier la division sexuée du travail dans l'emploi et dans la sphère dite privée. Il faut également considérer les femmes comme des individus à part entière, indépendantes des hommes, en particulier en supprimant toute condition de mariage et toutes conditions de ressources du couple pour percevoir une pension. Voici quelques pistes, mises au débat : en préalable,

- Participation systématique des féministes aux prises de décisions concernant le salaire des femmes, la retraite étant à considérer comme du salaire ;
- mettre fin aux exonérations de cotisations sociales en particulier sur les bas salaires qui contribuent à dénier le travail des femmes dans l'emploi puisqu'elles sont davantage concernées par les petits salaires que les hommes.

Au-delà de ces 2 préalables, il faut

1) Reconnaître le travail domestique et le travail d'aidante familiale : ainsi

- Pour la pension, dans l'immédiat, affecter des trimestres supplémentaires aux femmes comme on le fait pour la maternité, mais non pas pour compenser une carrière pénalisée, bien plutôt pour reconnaître le travail domestique et le travail d'aidante familiale ; il faut alors supprimer la distinction entre trimestres cotisés et trimestres validés qui n'a plus de sens ;
- A terme, supprimer purement et simplement toute condition de contributivité c'est-à-dire l'obligation de réunir un nombre de trimestres requis. Ceci est parfaitement possible : les

enfants ne cotisent pas et ont pourtant droit aux soins. Dire « je cotise donc j'ai droit », n'a pas de sens puisqu'on ne met rien de côté ; on est dans un système par répartition où la cotisation d'aujourd'hui est transformée en pension pour les retraités d'aujourd'hui ; il suffit de décider que x% du PIB est utilisé au paiement des pensions (aujourd'hui environ 14%) ;

- Comme on le fait pour tout travail, définir clairement les contours du travail domestique en s'inspirant des nombreux travaux féministes sur la question, en incluant notamment le travail gratuit des femmes pour leur conjoint commerçant, indépendant, profession libérale, petit chef d'entreprise, agriculteur ; considérer la maternité comme un travail et comptabiliser l'ensemble de la durée d'élevage des enfants et de prise en charge à domicile des proches ayant une perte d'autonomie du fait de leur âge ou de leur état de santé ;
- Réfléchir aux modalités de mise en place d'un droit du travail au domicile, comme il en existe dans l'emploi et même en télétravail, pour éviter les dérives des employeurs : ici, pour en finir notamment avec les conjoints qui se sentent autorisés à se plaindre en toute impunité que le steak n'est pas assez cuit, à frapper, à violer, à tuer – car il y a toujours un appareil répressif dans les systèmes de domination en plus de l'appareil idéologique - ;
- sur le plan salarial, en finir avec les minima de pension et les petits salaires en tendant vers un salaire à vie qui reconnaisse tout le travail réalisé, domestique et non domestique : comment ?
 - d'abord en affectant un salaire socle à chaque personne, identique aux hommes et aux femmes et en ajoutant un niveau supplémentaire de salaire aux femmes pour payer leur travail domestique tant qu'il n'est pas partagé également. Ce salaire supplémentaire serait financé par une cotisation prise sur le salaire des hommes et versée à une caisse de sécurité sociale du travail domestique. Le salaire des hommes s'alignerait sur celui des femmes au fur et à mesure de leur implication à part égale dans le travail domestique ; cela suppose un contrôle de la mise en œuvre réelle du travail domestique des hommes ;
 - Progressivement tendre vers un salaire à vie attribué à chaque personne de la majorité à la mort selon les modalités précédentes, autour de 2500 euros. La pension en tant que telle disparaît, tout est salaire.

Encadré sur les formes de pension

Minimum contributif (secteur privé)

Avec au moins 120 trimestres cotisés, le minimum contributif est de 8 970,87 € brut par an, soit 747,57 € brut par mois. Avec moins de 120 trimestres cotisés au régime général, le montant du minimum contributif est fixé à 8 209,62 € brut par an, soit 684,14 € brut par mois. Toutefois l'attribution de ce minimum contributif ne peut pas porter le total de vos pensions de retraites (de base et complémentaire, tous régimes confondus, français et étrangers) au-delà du plafond mensuel des retraites personnelles. Ce plafond est révisé aux mêmes dates et dans les mêmes conditions que le Smic. La dernière hausse de celui-ci au 1er janvier 2023 a porté le plafond des retraites personnelles à 1 309,75 € par mois.

Exemple : en fonction de votre nombre de trimestres cotisés, vous avez droit au minimum contributif de base, soit 684,14 € et à la majoration maximale de 63,43 €, soit le minimum contributif majoré maximum de 747,57 €. Mais si vous percevez par ailleurs d'autres pensions de retraite de base et/ou complémentaires pour un montant de 600 € soit 1 347,57 € au total, votre majoration sera réduite de 63,43 € à 25,61 € de façon à ce que la totalité de vos pensions ne dépassent pas 1 309,75 €.

Minimum garanti (fonction publique)

Avec 40 années de service, le/la pensionné.e reçoit 1 248,33 (2023).

En deçà de 40 années de service :

- Avec moins de 15 années de service, le montant égale 1 248,33 euros X le nombre d'années de service X 4) / nb de trimestres d'assurance requis pour une retraite à taux plein
- Avec 15 années de service, la pension égale 57.5% de 1 248,33 euros, soit 717,78 euros
- Pour chaque année supplémentaire jusqu'à 30 ans, c'est 2.5% de plus
- Puis +0.5% jusqu'à 39 ans.

ASPAs (minimum vieillesse) : à partir de 65 ans.

	Seul.e	En couple, les 2 ont l'ASPA	En couple, 1 personne a l'ASPA
Sans ressources	961,08 euros	1492,08 euros-montant (746 chacun.e)	961,08
Avec autres ressources	961,08 - ressources	1492,08 euros - montant des ressources	961,08 jusqu'à 531 euros de ressources 1492,08 -ressources

Réversion (droits dérivés)

Privé

Montant : 54% pension du défunt, pas au-delà de 989,82 euros mensuels
- si au moins de 15 ans de cotisation : au moins 306, euros mensuel
- si moins de 15 ans de cotisation : calcul au prorata
Conditions de ressources : 1 953 brut mensuels (seul.e), 3 125 (en couple)
Conditions d'âge : 55 ans
Condition de mariage

Public

Montant : 50% de la pension du ou de la défunte (si ce montant < ASPA, versement du complément)

Il faut remplir au moins 1 des 4 conditions:

- Mariage 2 ans avant retraite du défunt
- Mariage d'au moins 4 ans (pacs antérieur est compté pour les homosexuel.les)
- Défunt.e percevait une pension d'invalidité
- Au moins 1 enfant issu du mariage reconnu par le père

Retraite de droit direct – hors minimum contributif ou minimum garanti

Secteur privé

La pension égale le régime de base (annuités) plus le régime complémentaire (points, convertis en pension mensuelle à la liquidation, proportionnellement aux revenus perçus dans l'emploi). Les régimes complémentaires sont l'AGIRC (cadre) et l'ARCCO.

Le montant de la retraite de base est égal à : revenu annuel moyen X taux X nombre de trimestres validés/durée requis. Le salaire de référence est la moyenne des revenus cotisés des 25 meilleures années, tous régimes confondus, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. Le taux plein est égal à 50% du revenu annuel moyen. La durée d'assurance requise est de 172 à partir de la génération 1962 à 64 ans avec le projet de réforme Macron. Si la durée requise n'est pas réunie, la pension est en proportion des années requises et si l'âge de départ n'est pas 67 ans, une décote s'applique au maximum sur 20 trimestres (-1,25% à partir de la génération 1953, avant les taux sont plus élevés). La surcote s'applique sur les trimestres supplémentaires (+1,25% depuis 2009)

Les trimestres retenus cumulent les trimestres cotisés (dans l'emploi) et les trimestres validés dans la limite de 4 trimestres par an (majorations enfants, service militaire, pénibilité, invalidité, chômage, hospitalisation supérieure à 2 mois, etc.). Les trimestres cotisés ne sont pas forcément équivalents aux trimestres « civils » : ils dépendent du montant de cotisation versée.

Secteur public :

Le montant est égal au dernier traitement indiciaire brut depuis 6 mois X nombre de trimestres rémunérés dans la pension / nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux maximal X 75%.

Le taux de 75% passe à 80% pour les bonifications : pour enfants, bonification de 1 an par enfant né avant 2004 si le fonctionnaire a interrompu son activité pendant au moins 2 mois ou l'a réduite (inclus le congé maternité), bonification de dépaysement pour services civils rendus hors d'Europe, bénéfices de campagnes, etc.

La surcote est égale à +1,25% par trimestre entier après l'âge légal. La décote est aussi de 1,25% par trimestre manquant dans la limite de 20 trimestres (non appliquée à partir de 67 ans).

Nombre de retraités selon le type de pension - 2016³³

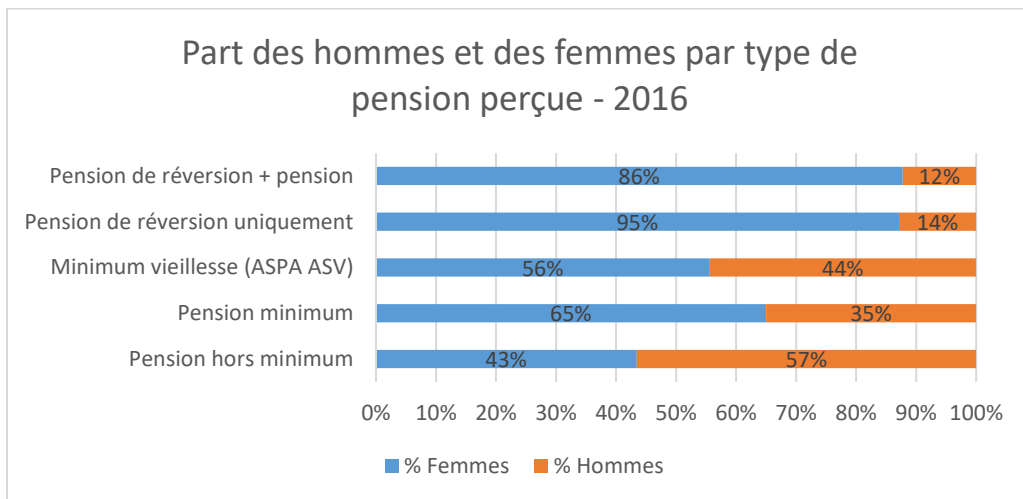
	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	% Hommes	Ensemble	% Femmes	% Hommes
Pension de droits directs 2016 (avec ou sans pension de réversion)	8 391	7 738	16 129	52%	48%	100%		
Dont Minimum contributif+minimum garanti+ pension minimale de référence (agricole) - 2016**	4 174	2 249	6 423	65%	35%	100%	44%	29%
Dont pension hors minimum 2016	4 217	5 489	9 706	43%	57%	100%	45%	70%
Minimum vieillesse (ASPA ASV)*** 2016	0,3	0,2	0,6	56%	44%	100%	0%	0%
Pension de réversion uniquement* 2016	1 025	54	1 079	95%	5%	100%	11%	1%
Pension de réversion + pension* 2016	2 862	466	3 328	86%	14%	100%		
Pension de réversion total* 2016	3 879	529	4 408	88%	12%	100%	100%	100%

* Source : DREES, Retraités et retraites, édition 2022, p 37.

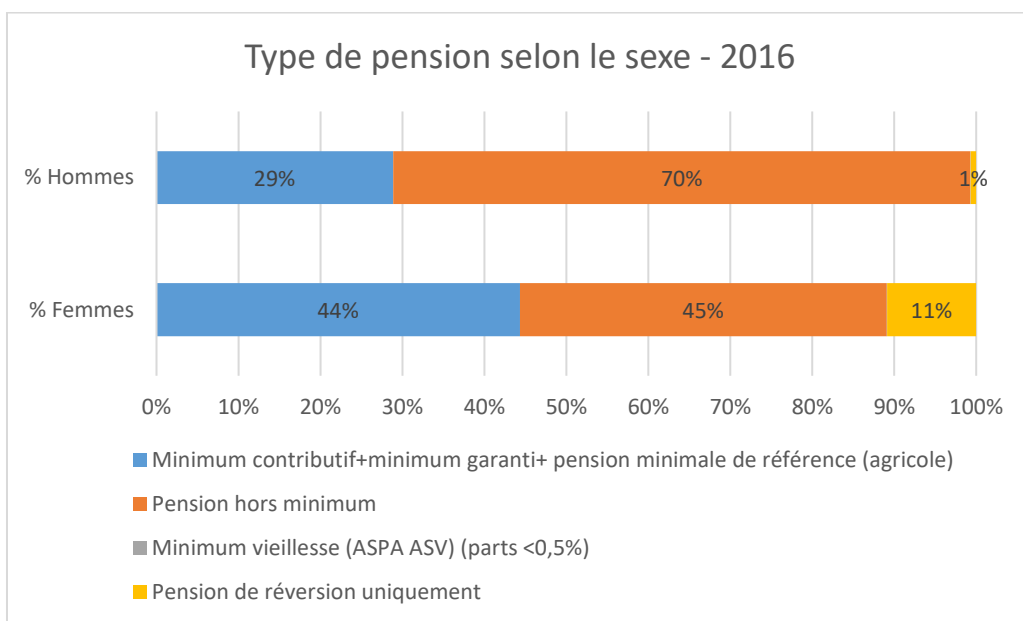
** Source : Open Data DREES (cf.2016-pensions minimum.xls)

*** Source : DREES, Retraités et retraites, édition 2022, p 219.

³³ Les chiffres relatifs aux pensions minimum mis à disposition par la DREES remontant à 2016, nous avons reconstitué les volumes des pensions de droits direct hors minimum, minimum vieillesse et pension de réversion 2016 à partir des éditions de la DREES « Retraités et retraites » 2018.



Lecture : en 2016, 86% des pensions de réversion ajoutées à une pension de droit direct sont perçues par les femmes, 12% par les hommes.



Lecture : en 2016, 29% des hommes perçoivent une pension de droit direct minimum, 70% une pension de droit direct non minimum et 1% une pension de réversion uniquement.