



Femmes et retraite : ce que les réformes ont changé

 22/11/2019

Reflet des inégalités dans la société française entre les femmes et les hommes, la retraite des femmes met en évidence certaines disparités que les réformes successives tentent de corriger. Point sur les mesures prises en faveur des femmes ces dernières années et ce que nous réserve la prochaine réforme de 2019.

La réforme de 2010

Avec la réforme de 2010, l'égalité hommes - femmes est devenue une préoccupation dans le monde de l'entreprise. Sa principale mesure visait à inciter les entreprises à promouvoir l'égalité hommes - femmes au sein de leur organisation. Les entreprises de 50 salariés et plus ont dû mettre en place un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, un plan d'action pour la promotion de cette égalité. Si elles ne le faisaient pas, elles devaient acquitter une contribution pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale, dont les fonds étaient versés sur le Fonds de solidarité vieillesse (FSV). Il s'agissait d'une mesure calquée sur le principe de ce qui existait par ailleurs sur la prise en compte de la [pénibilité](#) et l'emploi des seniors.

En promouvant l'égalité hommes - femmes en particulier sur le plan salarial, la réforme apportait des solutions pour pallier les disparités entre les pensions de retraite des femmes et celles des hommes (qui sont calculées en fonction des revenus d'activité).

Les parents de 3 enfants nés avant 1956 ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour les élever, pouvaient continuer à partir à la retraite à taux plein à 65 ans, à condition d'avoir validé un nombre minimum de trimestres qui restait à fixer. Cette mesure concernait 130 000 personnes, sans doute essentiellement des mères.

Depuis le 1er janvier 2012, l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité est prise en compte, à hauteur de

125 % de leur montant, pour le calcul du salaire de référence à partir duquel est calculée la retraite (les 25 meilleures années). Cette mesure pouvait se traduire par une légère réévaluation de certaines retraites de mères de famille.

La réforme de 2014

La réforme de 2014 contenait également quelques mesures qui favorisaient les femmes :

- tous les [trimestres de maternité](#) étaient pris en compte, y compris pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrières longues ;
- la baisse de revenu nécessaire pour [valider 1 trimestre](#) (passé de 200 à 150 fois le Smic horaire) ;
- la revalorisation du minimum contributif ;
- la revalorisation des petites pensions des agricultrices ;
- les aidants de parents handicapés bénéficiaient plus facilement de l'assurance vieillesse gratuite ;
- enfin, les assistantes maternelles, profession majoritairement féminine, pouvaient désormais racheter leurs trimestres à prix réduit pour les périodes antérieures à 1991, où elles étaient peu couvertes par l'assurance vieillesse.

Toutes ces mesures étaient favorables aux bas revenus et aux carrières interrompues, donc prioritairement aux femmes.

La réforme de 2019

La [réforme des retraites de 2019](#) se fait encore attendre. Viendra-t-elle augmenter les inégalités entre hommes et femmes, ou les réduira-t-elle ? La réponse devrait être apportée à l'automne 2019. En attendant, quelques mesures ont été dévoilées, mais il persiste encore un certain flou.

Le futur système universel de retraite accorderait des points dès le 1er enfant afin de compenser les impacts sur la carrière des parents. Ce qui favoriserait les femmes, celles-ci étant à l'heure actuelle encore les plus concernées par les interruptions de carrière dues à la maternité ou aux temps partiels pris pour l'éducation des enfants.

Autre sujet qui prête à débat : la question d'accorder ou non la pension de réversion aux personnes liées par un Pacs ou vivant en concubinage. Il semblerait que le législateur ne soit toujours pas prêt à harmoniser la règle. La pension de réversion devrait subir un changement profond, sans pour autant être supprimée.