

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Audition de Mme Véronique Cazals, directrice de la protection sociale, MM. Julien Guez et Guillaume Ressot, directeur-adjoint du Medef..... 2

Mardi
27 mai 2008
Séance de 17 heures

Compte rendu n° 22

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

**Présidence
de Mme Marie-Jo
Zimmermann**
Présidente



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition de Mme Véronique Cazals, directrice de la protection sociale, MM. Julien Guez, chef du service retraite et Guillaume Ressot, directeur-adjoint du Medef.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente a remercié les intervenants d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation. La Délégation souhaiterait connaître la façon dont le MEDEF aborde la question des retraites des femmes, les conséquences du déroulement des carrières et des inégalités salariales et savoir si cette question a été abordée lors des discussions en cours.

Mme Véronique Cazals a d'abord observé que le MEDEF était très impliqué dans la réforme des retraites. La loi de 2003 avait fixé un rendez-vous en 2008 pour tirer le bilan des réformes et réfléchir à des dispositions, plus structurelles, pour pérenniser le régime par répartition, auquel le MEDEF est attaché.

Lors deux premières réunions de concertation organisées par le gouvernement, le MEDEF a appelé de ses vœux des mesures, certes douloureuses mais absolument nécessaires pour garantir la retraite des enfants d'aujourd'hui et pour pérenniser le régime par répartition, pour les hommes et pour les femmes. Il est vrai que la question spécifique de la retraite des femmes n'est pas au cœur de ces rendez-vous. Le Président de la République a toutefois annoncé une mesure qui les concerne principalement : l'augmentation de la pension de réversion.

Le rendez-vous de 2008 a trait au régime général. Ces questions devront ensuite être prises en compte par les partenaires sociaux pour les régimes complémentaires. Ces derniers présentent des spécificités, notamment en matière de droits familiaux et conjugaux. Ces sujets sont au cœur des négociations entre partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'un nouvel accord pour les retraites complémentaires en 2008. Ils ont commencé à être traités au sein de groupes de travail paritaires dans le cadre de l'AGIRC et de l'ARRCO.

De façon générale, il est très difficile d'identifier l'objet des avantages et des spécificités accordés aux femmes dans le régime général, dans les régimes particuliers et dans les régimes complémentaires. S'agit-il d'améliorer globalement la retraite des mères de famille, de compenser les effets d'une interruption de carrière – au titre de l'éducation des enfants, par exemple –, ou les conséquences de la moindre accumulation du patrimoine du fait de dépenses supplémentaires engendrées par l'éducation des enfants, ou encore de « récompenser », dans le cadre de la retraite, les parents pour les futurs cotisants que sont les enfants ? S'agit-il d'encourager la politique familiale de la France ou de compenser les effets d'une moindre cotisation ou du temps passé avec les enfants ? Cette problématique doit être au cœur de la réflexion.

La France a le plus fort taux de natalité en Europe après l'Irlande mais aussi le plus fort taux d'activité des femmes ayant des enfants. Cela fait partie des exceptions françaises qui méritent d'être soulignées. Il n'est cependant pas facile d'en expliquer les raisons. Cela tient-il à l'organisation des modes de garde, à une politique familiale et à un système d'allocations familiales incitatif, à un régime de retraite favorable aux femmes qui ont eu des enfants ? Les régimes de retraite sont un élément structurant de la politique familiale française, même si, quand on fait des enfants, on ne pense pas nécessairement aux avantages que l'on va en retirer à la retraite, d'autant que, au moins quand on est une femme, on en est le

plus souvent très éloigné. Il reste que selon l'évaluation du Conseil d'orientation des retraites, les droits familiaux ont représenté près de 15 milliards d'euros en 2006, soit près de 7 % des dépenses de retraites. Les pensions de réversion se sont élevées à plus de 30 milliards d'euros en 2006, soit près de 14 % du total des dépenses.

Quelles sont les caractéristiques de l'activité féminine ?

Les femmes sont moins actives que les hommes, mais les inégalités en matière de taux d'activité sont en voie de réduction. Les femmes travaillent souvent à temps partiel et ce dernier se développe. Est-il choisi ou subi, c'est toute la question. Quand il est choisi, les femmes en sont très satisfaites et l'on peut comprendre qu'il y ait des différences au moment de la retraite. Quand il est subi, il pénalise de fait les femmes. Enfin, les femmes ont des salaires horaires plus faibles que les hommes. L'écart s'est réduit, mais ce n'est plus le cas.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a déploré une stagnation en ce domaine depuis quelques années.

Mme Véronique Cazals a répondu qu'une progression suppose, à travail égal, une totale égalité entre le salaire des femmes et celui des hommes, la difficulté étant d'évaluer le travail égal et la compétence égale.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a précisé qu'une loi sur l'égalité salariale était prévue pour la fin 2009 et a souligné l'engagement de la Délégation sur cette question.

Mme Véronique Cazals a observé que la réforme des droits familiaux et conjugaux en matière de retraite pose des questions de fond très importantes. Revient-il au système de retraite de rattraper les écarts de situation et de rémunération entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ? Est-ce une question d'emploi ou d'égalité ? Les retraites sont actuellement la branche de la sécurité sociale la plus lourdement déficitaire. C'est tout l'enjeu de la réforme à venir. Les déficits se creusent et les besoins de financement à court, moyen et long termes sont croissants. On cherche à faire en sorte que ce régime se dégrade le moins possible tout en ayant encore une politique familiale et conjugale généreuse.

Il faut aussi tenir compte de la jurisprudence européenne à la suite de l'arrêt Greismar et de décisions plus récentes concernant le régime général. L'arrêt Greismar ne concerne pas le régime général, mais les avantages familiaux et conjugaux accordés dans le cadre des régimes complémentaires pour les travailleurs salariés ont été appliqués strictement de la même manière pour les hommes et les femmes. C'est une préoccupation : doit-on privilégier les périodes d'interruption d'activité ou les droits des mères indépendamment de ce choix, compte tenu de la volonté de rapprocher les droits des deux parents ?

Quelles sont les conséquences du temps partiel sur les pensions ? Actuellement, les conditions pour valider un trimestre sont assez souples puisqu'il faut avoir cotisé sur l'équivalent de 200 heures au SMIC. La réforme ne concerne que le régime général, donc les travailleurs salariés. Effectuer l'équivalent de 200 heures de travail rémunéré salarié dans le trimestre n'est sans doute pas facile pour tout le monde ; cependant une grande partie des travailleurs à temps partiel remplissent cette condition. Cela ne représente pas une vraie difficulté.

M. Julien Guez a précisé que, pour le calcul de la retraite, il est tenu compte des salaires et que le temps partiel aboutit nécessairement à des pensions plus faibles. La question

est de savoir s'il revient au système de retraite de rattraper ou de compenser les inégalités de salaires liées aux carrières plus compliquées et plus accidentées des femmes.

Mme Véronique Cazals a fait valoir que cette question relève de la politique de l'emploi. Si une femme a choisi, pour des raisons personnelles, de travailler à temps partiel, on peut comprendre que les salaires portés au compte au moment de liquider la retraite soient moins élevés que ceux d'une personne qui a choisi de travailler à temps plein. La problématique de l'emploi entre en jeu s'il s'agit de temps partiel subi et que les femmes travaillent alors dans des conditions qu'elles n'ont pas choisies et perçoivent ensuite des pensions moindres. C'est une vraie question. Mais est-ce bien au régime de retraite de rattraper les difficultés de la vie active ? N'y a-t-il pas un effort plus structurel et beaucoup plus en amont à faire, afin que le temps partiel subi soit le moins subi possible ?

Mme Pascale Crozon a cité l'exemple de la grande distribution dans laquelle un temps partiel est souvent imposé aux caissières : trente heures maximum par semaine coupé d'une pause, les obligeant à revenir l'après-midi. Ce n'est peut-être pas aux régimes de retraite de prendre en compte ce problème, cela étant, il faudra bien en gérer les conséquences.

Mme Véronique Cazals a observé que c'est l'activité économique qui justifie le mode d'organisation du travail. Cela étant, les professionnels de la grande distribution ont considérablement amélioré les conditions de travail. Des cas extrêmes sont médiatisés, mais on en trouve dans tous les secteurs d'activité.

Mme Claude Darciaux a remarqué qu'ils étaient quand même plus nombreux dans la grande distribution.

Mme Véronique Cazals a récusé cette affirmation, qu'aucun chiffre ne vient étayer. Il y a un vrai problème d'adaptation des horaires de travail à une offre, à une demande et au fonctionnement de l'entreprise. Le secteur a pris en considération cette difficulté très en amont. À interroger les chefs d'entreprise de ce secteur, on mesurerait combien ces entreprises se sont adaptées aux difficultés qu'ont connues les salariés à une certaine époque, dans la grande distribution mais aussi dans presque tous les métiers de service.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a reconnu que certains grands groupes de la distribution ont compris la problématique du temps partiel, mais pas la majorité.

La Délégation demande qu'au moment de l'embauche, les personnes qui sollicitent un travail à temps partiel soient informées de ses conséquences sur la retraite. Le temps partiel est une commodité pour l'entreprise mais, au moment de la retraite, c'est l'ensemble du système qui en supporte les conséquences. Si la retraite n'est pas suffisante, il faut y apporter un complément, par des dispositifs de solidarité. Les chefs d'entreprise mènent-ils une réflexion à ce sujet ?

Mme Véronique Cazals a observé qu'on ne devrait pas stigmatiser une profession – le temps partiel subi existe dans tous les secteurs – et que cette question relevait de la politique de l'emploi : il ne revient pas aux caisses de retraite de compenser les difficultés d'emploi rencontrées par les salariés.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a observé qu'il n'appartient peut-être pas aux caisses de retraite de prendre en charge ces difficultés mais, à un moment donné, la solidarité nationale devra compenser la faiblesse des retraites.

M. Julien Guez a souligné que le système de retraite tient compte de ces éléments. Les 200 heures au SMIC nécessaires pour valider un trimestre – soit 67 heures par mois - sont assez facilement effectuées. Les règles de calcul et de la validation des durées d'assurance et la fixation de minima pour les travailleurs ayant eu des carrières accidentées relèvent du système de retraite. Ce n'est pas le cas du problème plus général du marché du travail.

Mme Véronique Cazals a rappelé qu'il fallait distinguer entre temps partiel choisi et temps partiel subi. Par ailleurs, d'autres situations marginales sont traitées spécifiquement au moment de la liquidation : celles des polypensionnés, des personnes qui ont des carrières accidentées, ou qui ont commencé à travailler très tard. Mais on est limité par l'architecture du système par répartition, où les actifs cotisent pour la retraite de leurs aînés. Le MEDEF propose, donc, que la retraite soit à la carte et choisie grâce à un système par points, que l'on capitaliserait tout au long de sa vie active. Un âge pivot serait défini pour bénéficier d'une retraite à taux plein selon les types de profession. Cette option n'a pas été retenue dans le rendez-vous de 2008 mais le Gouvernement a accepté de constituer un groupe de réflexion avec les partenaires sociaux pour l'examiner et voir si cela aboutirait à un système plus juste.

Actuellement, coexistent des retraites complémentaires par points et des régimes de base par trimestre avec des règles de validations peu lisibles. Cette architecture est difficile à piloter, peu responsabilisante et opaque pour les cotisants. Cela évolue cependant. Lorsqu'ils rentrent dans une entreprise, les jeunes se préoccupent maintenant de savoir quelle sera leur retraite et comment elle sera calculée. Il est très important, et pour les assurés, et pour les entreprises, d'être transparent sur les conséquences des évolutions de carrière sur la retraite future.

Un effort important est réalisé par le GIP Info Retraite pour informer les salariés, bien avant leur retraite, du nombre de points qu'ils ont capitalisés et du nombre de trimestres qu'ils ont validés. Il faudra rendre cette information plus systématique.

Il en va de même du temps partiel. Lorsqu'une entreprise embauche un salarié à temps partiel, ce dernier devrait être informé, au moment de la conclusion de son contrat de travail, des règles de validation des trimestres et de calcul du salaire de référence.

M. Julien Guez a souligné que l'existence de deux minima pour les retraites, un minimum contributif pour lequel il est nécessaire d'avoir validé la durée d'assurance — ce qui est assez facile même en travaillant à temps partiel, — et un minimum vieillesse, qui n'est pas lié à une activité et à la validation de trimestres, permet la prise en compte par le système des retraites des temps partiels et des petits salaires.

Mme Véronique Cazals a ensuite abordé la question de la pénibilité. On ne peut nier que certains postes sont plus pénibles que d'autres mais il est impossible d'en dresser objectivement la liste : un travail peut être pénible à un moment donné et pour certaines personnes seulement tandis que certains travaux sont toujours pénibles. Depuis plus de trois ans, le MEDEF mène une difficile négociation interprofessionnelle afin de trouver avec les organisations syndicales un accord sur des critères individuels et médicaux de pénibilité de l'emploi. C'est une approche par activité qui est retenue et non une approche de genre qui ne paraît pas pertinente. Pour deux postes de travail exactement identiques, une femme n'a pas

nécessairement des conditions de travail plus pénibles que l'homme : un caissier n'est-il pas exposé aux mêmes difficultés d'organisation qu'une femme ? Un caissier qui a des enfants n'a pas la même vie qu'une caissière qui n'en a pas.

Mme Pascale Crozon a objecté que les caissières s'occupent en général davantage des enfants que les caissiers et que beaucoup d'entre elles ont des vies extrêmement difficiles. Il importe d'autant plus de prendre en compte la vie familiale qu'il y a de plus en plus de femmes seules avec des enfants.

Mme Véronique Cazals a indiqué que le MEDEF en discute avec les syndicats de salariés dans le cadre d'une autre négociation, consacrée au stress au travail. Certains métiers stressants peuvent avoir des effets sur la santé. Pour éviter ces effets, le MEDEF travaille à des mesures phares, en particulier en faveur de la conciliation de la vie personnelle avec la vie professionnelle.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a insisté sur le fait que si la question de la retraite des femmes se posait avec une telle acuité c'est parce que les femmes constituent la très grande majorité des salaires à temps partiel. Cela dit si cette question est prise en compte elle sera réglée aussi pour les hommes.

Mme Véronique Cazals a souligné qu'il n'incombait pas à la réforme des retraites de régler le problème du temps partiel, qu'il soit choisi ou subi.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a objecté que le temps partiel avait bien des conséquences sur les retraites.

M. Olivier Jardé s'est demandé si l'on n'assistait pas à un changement de génération : il y a maintenant plus d'étudiantes que d'étudiants dans les universités, plus d'avocates et de femmes médecins que d'hommes. Une étude américaine montre par ailleurs que les femmes d'une trentaine d'années gagnent plus que les hommes.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, s'est réjouie de cette évolution mais a souhaité que l'on n'oublie pas les générations de femmes qui ont eu une activité professionnelle réduite.

Mme Danielle Bousquet a demandé si l'on avait débattu de la nécessité de prendre en compte le critère du genre.

Mme Véronique Cazals a répondu que la question a été abordée mais qu'elle n'a été à aucun moment un élément déterminant de la négociation. Elle n'est en rien pertinente pour les retraites et peut seulement être abordée dans la réflexion sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans la négociation sur le stress au travail.

La pénibilité concerne indifféremment les hommes et les femmes. Il apparaît difficile de trouver une réponse dans la réparation. Le fait d'avoir été exposé à des travaux pénibles justifie-t-il ou non que l'on parte plus tôt à la retraite, et dans quelles conditions ? La question reste ouverte.

M. Julien Guez a rappelé que le juge communautaire applique un principe d'uniformité des règles entre les hommes et les femmes. Si, au motif que le temps partiel concerne majoritairement les femmes, on décidait d'y lier des droits à la retraite spécifiques, on se heurterait à une jurisprudence communautaire qui s'oppose à tout dispositif visant,

directement ou indirectement, une population précise. Même si la norme n'évoque pas un groupe déterminé, si la population visée est majoritairement constituée, par exemple de femmes, le juge communautaire considérera qu'il s'agit d'une discrimination indirecte à l'égard des hommes.

Mme Véronique Cazals a précisé que le MEDEF considère que l'état actuel des comptes des régimes de retraite ne permet pas d'envisager d'accroître la prise en compte du temps partiel. Les besoins de financement estimés à 10 milliards d'euros d'ici trois ans, sont préoccupants pour les retraites des générations à venir.

Le MEDEF déplore que sa proposition de relever l'âge de la retraite n'ait pas été retenue. Mme Parisot a montré, chiffres à l'appui, que seule cette mesure permettrait de sauvegarder les régimes par répartition. Depuis 1983, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à soixante ans : la personne qui, à cet âge, a cotisé le nombre de trimestres requis perçoit une pension à taux plein, de même que celle qui atteint l'âge de soixante-cinq ans, même si elle ne réunit pas le nombre exigé de trimestres. Pour atteindre l'objectif de quarante et une annuités à l'horizon 2012, on va exiger chaque année un trimestre de cotisation de plus. Cet allongement de la durée de cotisation est justifié par l'allongement de la durée de vie. Nous vivons aujourd'hui vingt ans de plus qu'à la fin des années 1950 ou 1960. Il y a davantage de retraités pour de moins en moins de cotisants. Le MEDEF avait demandé, en prévoyant quelques exceptions pour les temps partiels, pour les travaux pénibles et pour les gens qui ont commencé à travailler extrêmement jeunes – ce que l'on appelle le régime dérogatoire des carrières longues –, que l'âge légal de départ à la retraite ne soit plus fixé à soixante ans – l'âge le plus bas d'Europe – mais relevé progressivement jusqu'à atteindre soixante-trois ans et demi. Cela aurait eu pour effet d'équilibrer durablement les régimes de retraite. Le Président de la République vient de déclarer que ce ne serait pas le cas. Donc acte.

M. Guillaume Ressot a précisé que ceci s'explique par le fait que ce relèvement de l'âge de la retraite n'était pas un engagement de la campagne présidentielle.

Mme Véronique Cazals a souligné que la France est une exception : c'est le pays d'Europe où les gens commencent le plus tard à travailler, où ils partent le plus tôt à la retraite et où les déficits sont les plus forts alors que le taux de cotisation sur les retraites est l'un des plus élevés.

Mme Pascale Crozon a soulevé la question du travail des seniors. Comment faire comprendre la nécessité de reculer l'âge de la retraite à des personnes qui, souvent, ne retrouvent plus de travail après quarante-neuf ans ?

M. Julien Guez a répondu que pour les 50-54 ans, la France se situe au sixième rang en Europe sur vingt-cinq. En revanche, pour la tranche 55-59, les taux d'emploi sont un peu inférieurs à la moyenne européenne et, pour la tranche 60-64 ans, ils sont catastrophiques. Ils sont inférieurs de moitié à la moyenne européenne, mais ceci s'explique par les règles actuelles du régime de retraite.

Mme Véronique Cazals a ajouté que ce problème est criant dans les entreprises françaises car on a cru longtemps à tort que c'était en mettant les personnes les plus âgées à la retraite ou en préretraite qu'on réglerait le problème de l'emploi des jeunes.

M. Olivier Jardé a évoqué les licenciements dont les salariés âgés font souvent l'objet.

Mme Véronique Cazals a répondu que le problème des licenciements est distinct de celui des retraites. Les personnes licenciées à partir de cinquante-sept ans sont dispensées de recherche d'emploi et sont prises en charge jusqu'à leur retraite par les ASSEDIC. Ce système qui a été bâti en collaboration avec les représentants des employeurs et des salariés et l'État est inadapté à la réalité sociologique et démographique d'aujourd'hui. Unique en Europe, il a des effets catastrophiques pour les personnes concernées comme pour les comptes sociaux car il légitime le départ des personnes de plus de cinquante-sept ans.

M. Julien Guez a fait observer que s'il convient de s'interroger sur l'égalité hommes-femmes en matière de retraite, il faut aussi se préoccuper de l'équilibre financier des régimes de retraite.

Mme Pascale Crozon a insisté sur le fait que les femmes à temps partiel contraint seront, au moment de leur retraite, dans une situation de pauvreté extrême.

Mme Véronique Cazals a répondu que, si on bâtit des régimes de retraite et un système social équilibrés, des mécanismes de solidarité pourront jouer dans l'avenir. Si on ne recule pas l'âge de la retraite et si on continue à faire peser la charge des déficits sur les générations futures, ce ne sera plus possible. Le minimum vieillesse et le minimum contributif sont des dispositifs que l'on a pu supporter à une certaine époque parce que les régimes étaient équilibrés. Actuellement, il n'est plus possible de garantir la même solidarité que dans les années 1950.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a relevé le manque d'optimisme de Mme Cazals.

Mme Véronique Cazals a précisé qu'elle était optimiste sur bien d'autres sujets mais pas sur celui des retraites. Parmi les éléments incitant à l'optimisme, il faut relever que les femmes françaises qui ont des enfants sont les plus nombreuses à travailler en Europe.

Pour prévenir le stress ou mieux le gérer, le MEDEF préconise des dispositifs permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. On constate, en outre, que les pères de la génération actuelle ont une nouvelle façon d'appréhender leur vie professionnelle.

Mme Pascale Crozon a souligné qu'il y a de plus en plus de femmes seules avec des enfants, pour qui cette conciliation est plus difficile que pour les couples.

M. Julien Guez a insisté sur le décalage entre les temps de l'emploi et de la retraite. Pourquoi évoquer un rattrapage qui n'interviendra que trente ans plus tard ?

Mme Pascale Crozon a souligné que, comme le MEDEF et les syndicats, les parlementaires devaient penser à l'avenir.

Mme Véronique Cazals a répondu qu'un effort d'information était nécessaire en la matière mais pour le MEDEF, ce qui relève de la politique de l'emploi ne doit pas être financé par le régime des retraites qui n'est pas en mesure de le supporter.

