



Syndicat unitaire
des personnels de
l'Équipement

Communiqué FSU
5 octobre 2010

Inégalités Hommes / Femmes il y a bien un effet retraite !

Le président de la République dans son allocution du 8 septembre n'avait pas soufflé mot de la retraite des femmes. Le débat public et les mobilisations ont porté le sujet sur le devant de la scène. Sur la défensive, cinq membres du gouvernement se sont sentis contraints à une tribune, publiée dans le Monde du 5 octobre pour expliquer que tous se « trompent » et renvoyer le sujet aux inégalités salariales (voir au dos de ce message).

Outre que la correction de ces inégalités n'aurait d'effet qu'à très long terme, les mécanismes de liquidation des pensions accentuent les inégalités professionnelles. Les chiffres mêmes, cités dans la tribune gouvernementale, l'illustrent : les inégalités de salaire seraient actuellement de l'ordre de 28% et les inégalités de retraite de l'ordre de 33%. Il y a bien un effet retraite !

Mais Woerth et Tron, ministre et secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, sont disqualifiés pour traiter de l'égalité salariale !

Pour les salariés dont ils ont la charge, ils mettent en œuvre une politique salariale valorisant les primes au détriment du traitement indiciaire, aggravant de ce fait les écarts hommes / femmes. On peut citer pour preuve les écarts des droits acquis au régime additionnel de la Fonction publique, fonds de pension obligatoire assis sur les primes et indemnités, créé en 2003 par la réforme Fillon.

Fin 2008 pour la Fonction publique de l'État, les droits acquis au titre du régime additionnel par les femmes sont inférieurs de 22% à ceux acquis par les hommes; la différence était de 20% fin 2006, la politique conduite par Woerth a donc accru cet écart. Sur les pensions « principales » liquidées en 2008, l'écart est de 16%.

La ministre de la famille se glorifie de son action sur la garde des enfants mais feint d'ignorer le manque de places en crèches dénoncé par le collectif « pas de bébé à la consigne » comme la disparition programmée de l'accueil dès 2 ans à l'école maternelle.

Les ministres sont experts en intox : traitant

des mécanismes de solidarité au sein des régimes de retraite, ils oublient la situation injustifiable faite aux femmes fonctionnaires depuis 2003 : mise sous conditions de l'attribution de la bonification pour les enfants nés avant 2004, suppression de la bonification pour les enfants nés à partir de 2004, inexistence de validation du congé parental avant 2004. Ils sont muets sur la suppression du droit au départ en retraite anticipée des fonctionnaires mères de trois enfants, droit que les femmes ont pris en compte dans leurs choix antérieurs. Si la pression a fait évoluer le projet initial, le texte en débat au Sénat continue de faire courir le risque de pousser hors du travail des milliers de femmes qui souhaiteraient poursuivre leur activité, au risque de mettre en crise les missions du service public les plus féminisées (missions sociales, enseignement, santé).

Si l'on en croit les membres du gouvernement, les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes ne concerneraient que les générations les plus proches de la retraite. Pour les générations suivantes, les femmes auront davantage de trimestres que les hommes. Ce qui est omis, c'est d'une part le fait que la moyenne cache des disparités importantes et qu'il subsistera longtemps des femmes ayant bien moins de trimestres que les autres salariés. D'autre part ces générations hommes et femmes totaliseront moins de trimestres alors que l'on en exigera davantage et sont donc toutes promises à subir de plein fouet le mécanisme d'appauvrissement que représente la décote. C'est bien ce qui est recherché pour imposer le recours à l'épargne individuelle, pour le plus grand bénéfice des sociétés d'assurance qui saluent le projet de loi.

Les injustices faites aux femmes disqualifient l'ensemble de la réforme dont la FSU demande le retrait. Des aménagements à la marge du projet ne pourraient régler la question.

L'urgence est au débat pour une autre réforme. La FSU appelle les personnels à se réunir sur leurs lieux de travail, à amplifier encore la mobilisation, à faire de la journée du 12 octobre un nouveau rendez vous plus puissant que les précédents.

Agir sur les écarts de salaire pour améliorer la retraite des femmes

Eric Woerth, Nora Berra, Nathalie Kosciusko-Morizet, Nadine Morano, Georges Tron, membres du gouvernement

Les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes demeurent une injustice criante, c'est une évidence et c'est inacceptable. La réforme des retraites voulue par le président de la République est l'occasion de progresser ensemble sur cet enjeu de société. Mais, pour apporter les bonnes réponses, nous devons sortir des schémas qui ne correspondent plus à la réalité. La situation des femmes qui partent à la retraite aujourd'hui n'est plus la même qu'il y a vingt ans. Si nous voulons agir sur les vraies causes des inégalités de pension, nous devons encore combattre bien des idées reçues.

Première idée reçue : "Il n'y a eu aucun progrès." Or l'écart entre la retraite d'une femme et celle d'un homme s'est réduit de 25 points en vingt-cinq ans : une retraitée de 80 ans a aujourd'hui une pension inférieure de près de 58 % à celle d'un homme, alors que pour une retraitée de 60ans, cet écart est désormais de 33 %. Naturellement, le fait qu'il subsiste un écart entre la retraite d'un homme et d'une femme est en soi intolérable.

Deuxième idée reçue : "Les femmes n'ont pas assez de trimestres, c'est pour cela qu'elles ont des retraites plus faibles." C'était vrai hier, c'est de plus en plus faux. Les femmes ont maintenant des carrières d'une durée équivalente à celle des hommes. L'une des raisons en est que notre système de retraite comporte de nombreux dispositifs de solidarité, notamment en faveur des femmes. Sait-on que les femmes qui s'arrêtent pour élever leurs enfants valident quand même des droits à la retraite ? C'est un effort de la solidarité nationale de 4,5 milliards d'euros par an, et près de 2 millions de personnes en bénéficient chaque année. Dit-on suffisamment, aussi, que les femmes qui ont eu des enfants bénéficient d'une majoration de durée d'assurance de deux ans pour chaque enfant ? Nous avons voulu aller plus loin pour mieux prendre en compte la situation des mères de famille. Aujourd'hui, le fait d'avoir été en congé maternité peut faire chuter la retraite, parce que les indemnités touchées à la place du salaire pendant cette période sont exclues du calcul de la pension. Avec le texte que propose le gouvernement, cela ne sera plus le cas.

Troisième idée reçue : "La plupart des femmes doivent partir à la retraite à 65ans et, avec le projet du gouvernement, elles devront travailler jusqu'à 67 ans." D'abord, ne confondons pas deux choses très différentes. L'âge où l'on peut prendre sa retraite à taux plein, c'est 60 ans aujourd'hui et ce sera 62 ans demain. C'est le cas pour une majorité de Français, quel que soit leur sexe : aujourd'hui, plus de 60 % des assurés prennent leur retraite à 60 ans et à taux plein. Quand on dit que le

projet du gouvernement, c'est de faire passer le taux plein de 65 ans aujourd'hui à 67 ans demain, on se trompe. 65 ans, c'est autre chose : c'est l'âge à partir duquel il est possible de partir à la retraite sans décote, c'est-à-dire sans pénalité, même sans avoir tous ses trimestres. Si l'on choisit de partir avant, on subit une décote, c'est-à-dire une minoration de sa pension. Grâce à l'allongement de la durée de la vie, nous avons la chance de pouvoir profiter plus longtemps de notre retraite : de même que nous relevons un peu l'âge de départ, il est logique de relever cette deuxième borne d'âge, qui passera à 67 ans en 2023.

On se trompe aussi quand on dit que passer à 67 ans conduit à pénaliser les femmes les plus fragiles. Les femmes concernées ne sont pas des femmes qui travaillent à temps partiel, enchaînent les petits boulots ou ont commencé à 15ans. En réalité, ce sont des femmes qui ont arrêté de travailler il y a longtemps, et qui attendent 65ans pour demander la liquidation de leur retraite, afin d'éviter toute décote. Dans leur majorité, ces femmes ne sont pas celles qui ont les revenus les plus modestes : elles sont au contraire deux fois moins nombreuses à bénéficier du minimum vieillesse. Pour les femmes qui sont éligibles à ce minimum parce qu'elles ont des revenus très faibles, le projet du gouvernement leur donne une garantie fondamentale : l'accès au minimum vieillesse restera à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres. Enfin, 80 % des femmes touchent aujourd'hui leur pension de retraite avant 65 ans, alors qu'elles n'étaient que 70 % il y a dix ans. En 2023, lorsque l'on passera à 67 ans, ce chiffre aura encore augmenté puisque, on l'a vu, les femmes ont maintenant des carrières d'une durée équivalente à celle des hommes.

Si, en moyenne, les femmes vont de plus en plus avoir autant puis davantage de trimestres de cotisation que les hommes, si dans leur majorité elles ne subissent pas de décote, si celles qui touchent le minimum vieillesse continueront à l'avoir au même âge, si le système français contient des éléments de protection, pour les femmes, beaucoup plus forts qu'ailleurs en Europe, alors comment expliquer qu'elles continuent à avoir une retraite plus faible que les hommes ? Et surtout comment remédier à cette situation ? En comprenant l'impact des écarts de salaire, qui sont aujourd'hui le problème fondamental à régler.

Tout se joue pendant la carrière : plus une femme subit l'inégalité salariale, plus elle subit l'inégalité de retraite. C'est donc d'abord en agissant sur ces écarts que nous améliorerons la retraite de toutes les femmes. C'est l'un des défis majeurs de la société française, c'est l'un des grands

échecs de notre pays auquel il faut remédier, c'est la vraie cause des inégalités en matière de retraite.

Aujourd'hui, la rémunération moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes, et de 16 % si l'on compare le salaire horaire brut total. Cette injustice a une conséquence inexorable : la retraite ne peut rattraper trente ans d'écart de salaire.

Nous ne voulons pas nous y résigner. Dans le cadre de la réforme des retraites, le gouvernement a donc prévu un dispositif qui met les entreprises face à leurs responsabilités : celles qui n'élaboreront pas un plan d'action pour lutter contre les écarts de salaire seront pénalisées financièrement. Elles devront en outre publier des indicateurs montrant les évolutions qu'elles auront réalisées en ce domaine.

Depuis 2007, nous développons aussi les modes de garde, car nous ne pouvons accepter qu'une femme soit obligée de choisir entre travailler et garder son enfant. Trop souvent en effet, une femme qui a dû interrompre sa carrière pour s'occuper de ses enfants repart à un niveau de salaire plus bas qu'auparavant : selon l'Insee, une année d'interruption signifie une baisse du salaire de 11 % en moyenne. L'échelle est toujours aussi haute, mais on repart trois barreaux plus bas. Conformément à l'engagement du président de la République, d'ici à 2012, l'Etat va consacrer 1,3 milliard d'euros pour créer plus de 200 000 places supplémentaires d'accueil du jeune enfant, afin de permettre aux parents, et en particulier aux femmes, de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Donner la priorité à la lutte contre les écarts de salaire, voilà l'un des principaux défis pour améliorer la retraite des femmes. Ce défi est réel, il est colossal, il concerne absolument toutes les femmes. Notre responsabilité, c'est de nous attaquer à cette question pour y apporter des solutions créatives et efficaces. L'un des enjeux du débat au Sénat sera de voir si nous pouvons aller plus loin. L'égalité salariale ne doit pas être un sujet d'impuissance politique. Des résultats sont possibles. La vérité oblige à dire qu'il devient urgent de les obtenir, parce que la retraite des femmes en dépend.

[Eric Woerth](#), ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique

[Nora Berra](#), secrétaire d'Etat chargée des aînés

[Nathalie Kosciusko-Morizet](#), secrétaire d'Etat chargée de la prospective et du développement de l'économie numérique

[Nadine Morano](#), secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité

[Georges Tron](#), secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique